

MEDIASI TASK CRAFTING: BERBAGI PENGETAHUAN DARING TERHADAP INOVASI PEGAWAI

Muhammad Chairul Fakhry¹, Ririn Handayani², Adolf Bastian³

Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru

e-mail: ¹Chairulfakhry@gmail.com, ²ririn@unilak.ac.id, ³adolf@unilak.ac.id

Abstract: *This study aims to analyze the mediating role of task crafting in the relationship between online knowledge sharing and employee innovation at the Audit Board of the Republic of Indonesia (BPK RI) Representative of Riau Province. A sample of 118 respondents was selected using simple random sampling based on the Krejcie and Morgan formula. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS). The results demonstrate that online knowledge sharing has a positive and significant effect on employee innovation ($t=2.384$; $p<0.05$) and task crafting ($t=19.351$; $p<0.05$). Furthermore, task crafting has a positive and significant effect on employee innovation ($t=5.798$; $p<0.05$). The mediation analysis confirms that task crafting acts as a significant mediating variable bridging the influence of online knowledge sharing on employee innovation ($t=5.139$; $p<0.05$). These findings indicate that enhancing online knowledge sharing practices can effectively drive employee innovation, both directly and through the reinforcement of task crafting behaviors in the workplace.*

Keywords: *Online Knowledge Sharing, Task Crafting, Employee Innovation.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran mediasi task crafting dalam hubungan antara berbagi pengetahuan daring dan inovasi pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Provinsi Riau. Dengan menggunakan teknik simple random sampling, sebanyak 118 responden dipilih sebagai sampel penelitian berdasarkan rumus Krejcie dan Morgan. Analisis data dilakukan dengan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan daring berpengaruh positif signifikan terhadap inovasi pegawai ($t=2,384$; $p<0,05$) dan terhadap task crafting ($t=19,351$; $p<0,05$). Selain itu, task crafting berpengaruh positif signifikan terhadap inovasi pegawai ($t=5,798$; $p<0,05$). Hasil uji efek tidak langsung mengonfirmasi bahwa task crafting berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam menjembatani pengaruh berbagi pengetahuan daring terhadap inovasi pegawai ($t=5,139$; $p<0,05$). Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan praktik berbagi pengetahuan daring secara efektif dapat mendorong inovasi pegawai, baik secara langsung maupun melalui penguatan perilaku task crafting di lingkungan kerja.

Kata Kunci: Berbagi Pengetahuan Daring, Task Crafting, Inovasi Pegawai.

PENDAHULUAN

Daya inovasi dari sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci yang memicu pertumbuhan organisasi, meningkatkan efisiensi operasional, dan menjaga keberlanjutannya (Anderson et al., 2014; Ekmekcioglu & Oner, 2024; Escribà-Carda et al., 2023). Istilah inovasi sendiri digambarkan oleh Che et al.

(2019) sebagai wujud nyata dari usaha pengembangan sekaligus pengenalan sistem kerja baru yang jauh lebih efektif. Menyadari pentingnya hal tersebut, para ahli aktif meneliti berbagai stimulan yang mendorong munculnya perilaku inovatif ini, yang umumnya terbagi menjadi faktor individual, tuntutan pekerjaan, serta interaksi sosial (Anderson et al., 2014).

Kemampuan pegawai untuk berinovasi sangat ditentukan oleh faktor pengetahuan, yang mana hal ini menjadi salah satu kesimpulan utama dalam berbagai literatur sebelumnya (Anderson et al., 2014; Le et al., 2024). Namun demikian, pegawai tidak selalu mampu memperoleh dan menghasilkan seluruh pengetahuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas sehari-hari mereka (Che et al., 2019). Karena itu, mereka berpartisipasi dalam kegiatan berbagi pengetahuan untuk memperbarui informasi dan memperoleh wawasan baru (Thuan, 2020; Wang & Noe, 2010). Menurut Nguyen dan Nham (2019), perkembangan teknologi informasi yang pesat telah mendorong peningkatan aktivitas berbagi pengetahuan secara daring. Pegawai mengikuti tren ini karena berbagi pengetahuan secara daring memberikan banyak manfaat, termasuk kemampuan untuk menyampaikan berbagai jenis pengetahuan dengan lebih cepat dan efisien (Schau & Gilly, 2003).

Penelitian-penelitian terbaru berfokus pada peran berbagi pengetahuan daring (online knowledge sharing) sebagai mekanisme yang menghubungkan penggunaan platform daring dan iklim inovasi organisasi (Pham et al., 2023), serta gaya kepemimpinan dengan kinerja inovatif pegawai (Nguyen et al., 2024).

Dalam konteks BPK RI, praktik berbagi pengetahuan daring antarpegawai berpotensi memperkuat budaya pembelajaran berkelanjutan dan inovasi (Ahuja

& Thatcher, 2005), yang memungkinkan auditor dan pegawai lainnya untuk menyesuaikan dan mengoptimalkan cara kerja mereka agar lebih sesuai dengan keahlian dan minat masing-masing (Henttonen et al., 2016).

Menurut Li et al. (2020), pencarian pengetahuan secara aktif untuk mengimplementasikan ide dan terobosan baru sangat bergantung pada sikap proaktif para pegawai. Di sisi lain, riset yang dilakukan oleh Le et al. (2024) memang sudah mengeksplorasi peran transfer pengetahuan berbasis daring

terhadap perilaku inovatif lewat sudut pandang motivasi. Sayangnya, penelitian tersebut belum menyentuh dimensi persepsi individu terhadap beban kerjanya maupun tindakan proaktif spesifik seperti task crafting yang sebenarnya berpotensi besar memicu inovasi.

Guna menjembatani kesenjangan teoritis tersebut, studi ini dirancang untuk mendalami serta menguji kontribusi tindakan proaktif, seperti task crafting. Langkah ini diambil demi menyajikan gambaran yang lebih menyeluruh terkait keterkaitan antara aktivitas berbagi pengetahuan secara daring dengan kreativitas inovatif aparatur di lingkungan BPK RI. Lewat pendekatan ini, penyelidikan sekarang sekaligus memenuhi rekomendasi dari literatur terdahulu (Le et al., 2024) yang mendorong perluasan kajian mengenai peran perilaku proaktif sebagai perantara utama dalam mentransformasikan pertukaran informasi digital menjadi inovasi kerja.

Penelitian ini memberikan dua kontribusi utama. Pertama, penelitian ini menawarkan pemahaman awal tentang bagaimana task crafting berperan sebagai mekanisme penghubung antara berbagi pengetahuan daring dan inovasi pegawai di lingkungan sektor publik seperti BPK RI. Kedua, penelitian ini memperluas literatur dengan menjelaskan bagaimana perilaku proaktif karyawan dapat memperkuat pengaruh berbagi pengetahuan daring terhadap kemampuan inovatif pegawai, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi publik.

METODE

Jenis Penelitian

Pendekatan kuantitatif yang mengombinasikan desain deskriptif dan verifikatif diterapkan sebagai fondasi metodologis dalam studi ini. Melalui analisis deskriptif, peneliti berupaya menyajikan pemetaan karakteristik serta profil setiap variabel secara terstruktur dan autentik sesuai data lapangan. Secara

spesifik, metode ini dioperasionalkan untuk mengevaluasi potret aktual mengenai aktivitas berbagi pengetahuan secara daring (online knowledge sharing), task crafting, serta tingkat inovasi karyawan berdasarkan akumulasi penilaian para responden.

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif berbasis aliran positivistik untuk menguji hipotesis pada populasi atau sampel yang telah ditentukan. Pengumpulan data primer dilakukan melalui instrumen kuesioner, sementara penarikan kesimpulan yang objektif didasarkan pada hasil analisis data menggunakan formula statistik demi memetakan pola interaksi antarvariabel secara akurat.

Tempat dan Waktu Penelitian

Kajian ini diselenggarakan pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Perwakilan Provinsi Riau yang bertempat di Pekanbaru. Karakteristik operasional instansi ini dinilai sangat tepat untuk mengeksplorasi keterkaitan antara iklim berbagi pengetahuan daring, task crafting, dan kapabilitas inovasi pegawai. Durasi pelaksanaan studi dibatasi selama dua bulan, yang mengintegrasikan tahapan penyusunan skala ukur, distribusi instrumen, tabulasi data, hingga penarikan kesimpulan berdasarkan pengujian hipotesis. Pengkondisian waktu ini dianggap memadai untuk memperoleh korpus data yang akurat. Output dari riset pada lembaga BPK RI Perwakilan Provinsi Riau ini ditargetkan mampu memetakan secara komprehensif bagaimana variabel-variabel tersebut saling berinteraksi dalam membentuk kinerja inovatif di sektor publik.

Populasi Penelitian

Penentuan populasi dilakukan untuk menetapkan batas wilayah generalisasi yang memuat karakteristik dan kuantitas subjek pilihan peneliti (Sugiyono, 2015). Guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan, memosisikan seluruh aparatur yang bertugas di lingkungan BPK RI Perwakilan Riau

sebagai populasi studi. Data kepegawaian terakhir menunjukkan bahwa jumlah total populasi yang memenuhi kriteria tersebut adalah sebanyak 171 orang.

Sampel Penelitian

Mengingat populasi pegawai BPK RI Perwakilan Riau berjumlah 171 orang, perhitungan ukuran sampel dikonstruksikan menggunakan panduan tabel matematis dari Krejcie dan Morgan (1970), sehingga ditetapkan kuota sampel sebesar 118 individu (Handayani, 2020). Selanjutnya, mekanisme penjangkauan responden dilakukan melalui metode simple random sampling.

Jenis dan Sumber Data

Data primer digunakan sebagai pilar utama dalam pemecahan masalah dan pencapaian tujuan penelitian ini. Karakteristik dari data jenis ini terletak pada proses perolehannya yang dilakukan secara langsung di lapangan melalui metode survei. Adapun data primer yang dikumpulkan dalam operasionalisasi riset ini meliputi data persepsi responden mengenai praktik berbagi pengetahuan secara daring, implementasi task crafting, serta kapasitas inovasi aparatur.

Teknik Pengumpulan Data

Aktivitas pengumpulan data lapangan pada riset ini bersandar pada protokol ilmiah yang sistematis melalui distribusi kuesioner terstruktur. Sebagai instrumen utama, kuesioner berfungsi sebagai media komunikasi tertulis untuk menjaring respons langsung dari subjek yang diteliti (Sugiyono, 2015).

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Penelitian deskriptif ditujukan untuk menginvestigasi fenomena, kondisi aktual, atau parameter spesifik yang menjadi fokus amatan, di mana temuannya disajikan secara naratif dalam laporan ilmiah (Arikunto, 2013). Dalam konteks riset ini, pendekatan tersebut diterapkan untuk memetakan bagaimana peran mediasi task crafting beroperasi pada pengaruh berbagi pengetahuan

daring terhadap kapasitas inovasi karyawan. Untuk memudahkan interpretasi terhadap hasil pengukuran variabel penelitian, digunakan nilai rata-rata (*mean*) sebagai dasar dalam menilai kecenderungan jawaban responden pada setiap indikator maupun variabel yang diteliti. Interpretasi nilai *mean* mengacu pada pendapat Arikunto (2013) yang mengelompokkan rentang nilai rata-rata ke dalam beberapa kategori penilaian. Nilai *mean* yang berada pada rentang 1,0 sampai 1,5 diinterpretasikan sebagai Sangat Tidak Setuju, rentang 1,5 sampai 2,5 diinterpretasikan sebagai Tidak Setuju, rentang 2,5 sampai 3,5 diinterpretasikan sebagai Ragu-Ragu, rentang 3,5 sampai 4,5 diinterpretasikan sebagai Setuju, dan rentang 4,5 sampai 5,0 diinterpretasikan sebagai Sangat Setuju.

Analisis Verifikasi

Teknik kuantitatif Structural Equation Modeling-Partial Least Square (PLS-SEM) dimanfaatkan untuk menguji kerangka konseptual dalam penelitian verifikasi ini. Pendekatan tersebut diterapkan demi membuktikan keterkaitan kausalitas antarvariabel, khususnya dampak online knowledge sharing (baik langsung maupun tidak langsung) terhadap peningkatan inovasi staf melalui kontribusi task crafting. Pemilihan alat analisis ini didasarkan pada kapasitasnya dalam memfasilitasi pengujian hubungan lintas konstruk sekaligus perluasan teori pada model yang memuat lebih dari satu variabel terikat (endogenous). Karakteristik PLS-SEM yang fleksibel juga dinilai sangat efisien untuk memproses pemodelan rumit yang melibatkan kombinasi banyak indikator dan dimensi variabel.

Pengujian Hipotesis

Pembuktian hipotesis dalam studi ini dioperasionalkan melalui kerangka Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Desain kuantitatif ini sangat relevan untuk penelitian eksplanatori karena kapasitasnya dalam memvalidasi

interaksi sebab-akibat sekaligus mengurai struktur model yang rumit. Inti dari tahapan ini adalah untuk mengonfirmasi apakah proposisi teoretis yang diajukan selaras dengan fakta empiris di lapangan.

Parameter pengujian ditetapkan menggunakan taraf kesalahan sebesar 5 persen dengan pendekatan dua arah. Batas ambang kritis yang menjadi acuan pada tingkat signifikansi ini adalah koefisien t-hitung sebesar 1,96. Konsekuensinya, hipotesis riset dinyatakan terkonfirmasi secara empiris jika perolehan nilai t-hitung melampaui angka 1,96 dan indeks p-values berada di bawah nilai 0,05. Hipotesis dianggap tidak terdukung dan dinyatakan gugur jika angka t-hitung lebih kecil dari kriteria batas yang ditentukan, disertai p-value yang melebihi taraf 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berbagi pengetahuan daring berpengaruh positif terhadap inovasi pegawai

Hasil uji hipotesis pertama mengonfirmasi bahwa Berbagi Pengetahuan Daring berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi Pegawai (koefisien jalur = 0,270; t-statistik = 2,384; p-value = 0,017), sehingga hipotesis dinyatakan diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa makin marak aktivitas berbagi pengetahuan secara digital, makin tinggi pula tingkat inovasi pegawai. Media daring memfasilitasi distribusi informasi, pengalaman, dan ide-ide baru secara fleksibel tanpa batasan ruang dan waktu. Pemahaman baru yang diperoleh pegawai dari proses ini menjadi pendorong utama munculnya solusi kreatif, perbaikan cara kerja, serta efisiensi dalam penyelesaian tugas.

Berdasarkan analisis deskriptif, indikator variabel Berbagi Pengetahuan Daring memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,26 pada poin frekuensi dan ikhtiar berbagi pengetahuan secara daring. Hal ini menandakan tingginya partisipasi aktif responden dalam interaksi

digital tersebut. Sementara itu, indikator "menciptakan gagasan baru" mendominasi variabel Inovasi Pegawai dengan nilai rata-rata sebesar

4,42. Kondisi ini mempertegas bahwa keberlanjutan tradisi berbagi pengetahuan di ruang digital berbanding lurus dengan kemampuan pegawai dalam menghadirkan ide- ide segar untuk meningkatkan kualitas kinerja.

Secara komprehensif, dapat disimpulkan bahwa keberadaan Berbagi Pengetahuan Daring memegang peranan krusial dalam mengeskalasi Inovasi Pegawai. Semakin insentif pertukaran informasi dan pengetahuan dilakukan secara daring, semakin terbuka luas ruang bagi terciptanya pembaruan prosedur kerja

Berbagi pengetahuan daring berpengaruh positif terhadap task crafting

Hasil pengujian statistik mengonfirmasi bahwa Berbagi Pengetahuan Daring memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Task Crafting. Kesimpulan ini didasarkan pada perolehan koefisien jalur sebesar 0,781, t-statistik sebesar 19,351 (melebihi ambang batas 1,96), dan nilai p-value sebesar 0,000 (di bawah standar 0,05). Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Berbagi Pengetahuan Daring berdampak positif pada Task Crafting resmi diterima.

Temuan tersebut menegaskan bahwa tingginya keaktifan pegawai dalam membagikan pengetahuan secara digital berbanding lurus dengan dorongan mereka untuk melakukan penyesuaian tugas (Task Crafting). Lewat interaksi ini, pegawai menyerap ragam informasi, wawasan, serta metodologi kerja baru yang berguna untuk menyempurnakan tanggung jawab harian. Pengayaan wawasan dari rekan kerja memperluas sudut pandang pegawai mengenai cara kerja yang lebih efisien, sehingga menstimulasi perilaku proaktif dalam mengelola pekerjaan.

Merujuk pada analisis deskriptif, pendorong utama variabel Berbagi

Pengetahuan Daring terletak pada tingginya frekuensi dan ikhtiar pegawai dalam bertukar pengetahuan secara digital (skor rata-rata 4,26). Pada variabel Task Crafting, poin tertinggi dicapai oleh kecenderungan pegawai dalam memprioritaskan tugas yang selaras dengan minat dan keahlian (skor rata-rata 4,36), diikuti tindakan menambah tanggung jawab baru yang sesuai kompetensi (skor rata-rata 4,35). Hal ini membuktikan bahwa wawasan yang didapat secara daring membantu pegawai mengenali potensi dirinya, sehingga memicu penyesuaian peran kerja yang lebih ideal.

Secara teoritis, transfer pengetahuan menyediakan sumber daya kognitif baru yang memperkaya opsi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketersediaan informasi ini mendorong pegawai untuk secara mandiri memodifikasi tugas agar lebih presisi dengan kompetensi dan tujuan karier mereka. Semakin berlimpah pengetahuan yang diserap dari saluran digital, semakin luas pula peluang pegawai dalam menerapkan Task Crafting.

Task crafting berpengaruh positif terhadap inovasi pegawai

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial yang disajikan pada model pengujian struktural, hipotesis ketiga membuktikan bahwa variabel Task Crafting memberikan pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap Inovasi Pegawai, di mana hal ini ditunjukkan oleh perolehan nilai koefisien jalur sebesar 0,577, nilai t- statistik sebesar 5,798 yang melampaui ambang batas 1,96, serta nilai p-value sebesar 0,000 yang berada jauh di bawah taraf signifikansi 0,05. Diterimanya hipotesis ini menandakan adanya hubungan searah yang sangat kuat, di mana semakin tinggi frekuensi dan kualitas tindakan Task Crafting yang diinisiatifkan oleh pegawai, maka akan semakin tinggi pula tingkat Inovasi Pegawai yang dihasilkan dalam lingkungan kerja. Pegawai yang secara aktif melakukan modifikasi, penyesuaian skala prioritas, serta pengayaan terhadap

metode dan tanggung jawab kerjanya terbukti memiliki peluang lebih besar untuk menemukan gagasan baru, mengeksplorasi teknik kerja yang lebih efisien, dan menciptakan pembaruan pada proses pelaksanaan tugas harian. Fenomena ini diperkuat oleh hasil analisis statistik deskriptif, di mana indikator prioritas tugas sesuai minat dan keahlian menduduki skor tertinggi sebesar 4,36 pada variabel Task Crafting, diikuti oleh penambahan tugas baru yang sesuai keterampilan sebesar 4,35, sementara pada variabel Inovasi Pegawai skor tertinggi dicapai oleh indikator pembentukan ide-ide baru sebesar 4,42. Keterkaitan angka deskriptif ini memberikan gambaran bahwa ketika pegawai memiliki kebebasan untuk menyelaraskan pekerjaan dengan potensi dirinya, maka kapasitas kognitif dan daya cipta mereka dalam melahirkan ide pembaruan akan meningkat secara drastis. Secara teoritis, Task Crafting dikonseptualisasikan sebagai perilaku proaktif individu dalam melakukan rekayasa mandiri terhadap batas-batas pekerjaannya agar lebih presisi dengan kemampuan dan kebutuhan pribadi, di mana motivasi intrinsik yang terbangun dari proses ini mendorong eksplorasi cara kerja baru yang pada akhirnya terkonversi menjadi inovasi nyata.

Task crafting memediasi hubungan antara berbagi pengetahuan daring dan inovasi pegawai

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa Task Crafting mampu menjalankan fungsi mediasi dalam hubungan antara Berbagi Pengetahuan Daring dan Inovasi Pegawai. Kesimpulan ini didukung oleh perolehan nilai koefisien pengaruh tidak langsung (indirect effect) sebesar 0,451, dengan nilai t-statistik sebesar 5,139 yang melampaui kriteria 1,96 serta nilai p-value sebesar 0,000 yang berada di bawah ambang 0,05. Atas dasar tersebut, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Task Crafting memediasi hubungan antara Berbagi Pengetahuan

Daring dan Inovasi Pegawai resmi diterima secara empiris.

Keterikatan ini memperjelas alur kausalitas penelitian, di mana Berbagi Pengetahuan Daring terbukti berpengaruh positif terhadap Task Crafting, dan Task Crafting pun berdampak positif terhadap Inovasi Pegawai. Temuan ini menandakan bahwa transmisi pengetahuan secara digital tidak sekadar mendatangkan dampak langsung pada peningkatan inovasi, melainkan juga menstimulasi pegawai untuk terlebih dahulu merekayasa dan mengadaptasi tugas harian mereka, yang pada gilirannya melipatgandakan daya cipta inovatif.

Secara konseptual, akumulasi wawasan, rekam jejak pengalaman, dan referensi baru yang diserap melalui saluran daring bertindak sebagai modal kognitif. Pengetahuan ini mendorong pegawai melakukan tindakan Task Crafting, seperti memperbarui metode kerja, menambah porsi tanggung jawab yang presisi dengan kompetensi, hingga menetapkan prioritas tugas berbasis minat pribadi. Lewat mekanisme penyesuaian mandiri inilah ruang eksplorasi ide-ide baru terbuka lebih lebar, sehingga melahirkan solusi kerja yang jauh lebih efektif.

Potret deskriptif turut mengonfirmasi alur logis ini. Pada variabel Berbagi Pengetahuan Daring, kebiasaan rutin pertukaran pengetahuan meraih skor rata-rata tertinggi sebesar 4,26. Sementara pada variabel Task Crafting, indikator prioritas tugas sesuai keahlian mendominasi dengan skor rata-rata 4,36. Puncaknya, indikator penciptaan gagasan baru menduduki skor tertinggi 4,42 pada variabel Inovasi Pegawai. Rangkaian data ini membuktikan keberadaan alur yang sistematis: wawasan digital diserap untuk merekayasa tugas, lalu bermuara pada lahirnya pembaruan karya.

Hal menarik terlihat dari perbandingan nilai pengaruh tidak langsung (0,451) yang ternyata lebih besar ketimbang pengaruh langsungnya (0,270). Perbedaan ini menegaskan betapa krusialnya peran mediasi Task Crafting.

Eskalasi inovasi pegawai akan tercapai jauh lebih maksimal apabila transfer wawasan daring ditindaklanjuti dengan fleksibilitas pegawai dalam mengadaptasi pekerjaannya. Kesimpulannya, dorongan inovasi organisasi tidak cukup hanya mengandalkan saluran berbagi pengetahuan, tetapi juga menuntut terciptanya ekosistem kerja yang memberi keluwesan bagi pegawai untuk mengaktualisasikan potensi diri melalui penyesuaian tugas..

SIMPULAN

Berlandaskan hasil analisis Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dalam menguji peran Task Crafting sebagai pemediasi pengaruh Berbagi Pengetahuan Daring terhadap Inovasi Pegawai, maka intisari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis mengonfirmasi pengaruh positif dan signifikan dari Berbagi Pengetahuan Daring terhadap Inovasi Pegawai. Artinya, eskalasi pertukaran wawasan dan pengalaman secara digital bertindak sebagai katalis utama yang mendorong pegawai untuk lebih produktif dalam melahirkan gagasan kreatif, memperbaiki teknik kerja, serta menciptakan alur kerja yang jauh lebih efektif.
2. Hasil pengujian membuktikan pengaruh positif dan signifikan dari Berbagi Pengetahuan Daring terhadap Task Crafting. Temuan ini menandakan bahwa jaringan pertukaran wawasan digital bertindak sebagai pemicu utama bagi pegawai untuk proaktif dalam merancang ulang pekerjaan, menyesuaikan tanggung jawab sesuai keahlian, dan mengambil inisiatif pembaruan demi optimalisasi hasil kerja.
3. Hasil analisis mengonfirmasi pengaruh positif dan signifikan dari Task Crafting terhadap Inovasi Pegawai. Artinya, tindakan mandiri pegawai dalam menyelaraskan tugas

dan metode kerja bertindak sebagai pendorong utama bagi tumbuhnya daya cipta, perbaikan sistem kerja secara kontinyu, serta lahirnya inovasi-inovasi bernilai yang mendukung kemajuan organisasi.

4. Hasil analisis membuktikan fungsi Task Crafting sebagai variabel pemediasi yang positif dan signifikan pada pengaruh Berbagi Pengetahuan Daring terhadap Inovasi Pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa pertukaran
5. informasi digital akan terartikulasi menjadi inovasi secara lebih efektif apabila ditindaklanjuti dengan rekayasa tugas oleh pegawai. Dalam hal ini, Task Crafting menjadi jembatan krusial yang mengubah wawasan teoritis menjadi tindakan inovatif yang berdampak.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahuja, M., & Thatcher, J. (2005). Moving beyond intentions and toward the theory of trying: Effects of work environment and gender on post-adoption information technology use. *MIS Quarterly*, 29(3), 427–459. <https://doi.org/10.2307/25148691>
- Aldabbas, H., Pinnington, A., & Lahrech, A. (2023). The influence of perceived organizational support on employee creativity: The mediating role of work engagement. *Current Psychology*, 42(8), 6501–6515. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01992-1>
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context: Update to the social psychology of creativity*. Routledge.
- Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., & Kalleberg, A. (2000). *Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off*. Cornell University Press.
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. In B. J. Dik & M. F. Steger (Eds.), *Purpose and meaning in the workplace* (pp.

- 81–104). American Psychological Association.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2003). *Strategy and human resource management*. Palgrave Macmillan.
- Brislin, R. W. (1986). The wording and translation of research instruments. In W. J. Lonner & J. W. Berry (Eds.), *Field methods in cross-cultural research* (pp. 137–164). Sage
- Chen, J., Viardot, E., & Brem, A. (2019). Innovation and innovation management. In J. Chen, A. Brem, E. Viardot, & P. K. Wong (Eds.), *The Routledge companion to innovation management* (pp. 3–16). Routledge.
- Davenport, T., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business Press.
- Hansen, M. T., Nohria, N., & Tierney, T. (1999). What's your strategy for managing knowledge? *Harvard Business Review*, 77(2), 106–116, 187.
- McInerney, C., & Koenig, M. (2011). Knowledge management (KM) processes in organizations: Theoretical foundations and practice. *Synthesis Lectures on Information Concepts, Retrieval, and Services*, 3(1), 1–96
- Mura, M., Lettieri, E., Radaelli, G., & Spiller, N. (2013). Promoting professionals' innovative behaviour through knowledge sharing: The moderating role of social capital. *Journal of Knowledge Management*, 17(4), 527–544. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2013-0105>
- Nguyen, T.-M., & Nham, P. T. (2019). Online knowledge sharing in Vietnamese telecommunication companies: An integration of social psychology models. *Knowledge Management & E-Learning: An International Journal*, 11(4), 497–521.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation. Oxford University Press.
- Nursyirwan, V. I., Purwana, D., Suhud, U., Harahap, I. L. P., & Hasan, D. (2023). Knowledge self-efficacy, rewards, and knowledge sharing behavior in Indonesia. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1149. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v11i12.1149>
- Panahi, S., Watson, J., & Partridge, H. (2013). Towards tacit knowledge sharing over social web tools. *Journal of Knowledge Management*, 17(3), 379–397. <https://doi.org/10.1108/JKM-11-2012-0364>
- Ping, R. A. (1995). A parsimonious estimating technique for interaction and quadratic latent variables. *Journal of Marketing Research*, 32(3), 336–347. <https://doi.org/10.2307/3151985>
- Rhee, Y. W., & Choi, J. N. (2017). Knowledge management behavior and individual creativity: Goal orientations as antecedents and in-group social status as moderating contingency. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 813–832. <https://doi.org/10.1002/job.2168>
- Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 112–138. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.008>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Schau, H. J., & Gilly, M. C. (2003). We are what we post? Self-presentation in personal web space. *Journal of*

- Consumer Research, 30(3), 385–404.
<https://doi.org/10.1086/378616>
- Thuan, L. C., & Thanh, B. T. (2020). Mediating mechanisms linking developmental feedback with employee creativity. *Journal of Workplace Learning*, 32(2), 108–121.
<https://doi.org/10.1108/jwl-06-2019-0070>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Vuori, V., & Okkonen, J. (2012b). Refining information and knowledge by social media applications. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 42(1), 117–128.
<https://doi.org/10.1108/03055721211207798>
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115–131.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.12.001>
- Wasko, M., & Faraj, S. (2005). Why should I share? Examining social capital and knowledge contribution in electronic networks of practice. *MIS Quarterly*, 29(1), 35–57.
<https://doi.org/10.2307/25148667>
- Welbourne, T. M., Johnson, D. E., & Erez, A. (1998). The role-based performance scale: Validity analysis of a theory-based measure. *Academy of Management Journal*, 41(5), 540–555.
<https://doi.org/10.2307/256941>
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Review*, 18(2), 293–321.
<https://doi.org/10.2307/258761>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201.
<https://doi.org/10.2307/259118>
- Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206.
<https://doi.org/10.1086/651257>
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682–696.
<https://doi.org/10.2307/3069410>