

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP PERILAKU KERJA
INOVATIF DENGAN BERBAGI PENGETAHUAN SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA
(PERSERO) DIVRE II SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Padang*



OLEH

SELFIATMA WIJAYA

2020 / 20059097

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2024

BALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP PERILAKU KERJA
INOVATIF DENGAN BERBAGI PENGETAHUAN SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)
DIVRE II SUMATERA BARAT

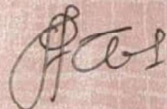
NAMA : SELFI ATMA WIJAYA
NIM/BP : 20059097/2020
DEPARTEMEN : MANAJEMEN
KEAHLIAN : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS

Padang, Mei 2024


Disetujui Oleh :

Mengetahui :
Ketia Departemen Manajemen

Pembimbing



Dr. Syahrizal SE, M.Si
NIP. 197209021998021001



Dr. Syahrizal SE, M.Si
NIP. 197209021998021001

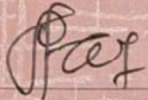


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP PERILAKU KERJA
INOVATIF DENGAN BERBAGI PENGETAHUAN SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)
DIVRE II SUMATERA BARAT

NAMA : SELFI ATMA WIJAYA
NIM/BP : 20059097/2020
DEPARTEMEN : MANAJEMEN
KEAHLIAN : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAULTAS : EKONOMI DAN BISNIS

Dinyatakan Lulus Seleksi Diuji Di Depan Tim Penguji
Departemen Manajemen (S1)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Negeri Padang

Padang, Mei 2024

Nama	Tim Penguji	Tanda Tangan
Dr. Syahrizal, S.E., M.Si	Ketua	
Rini Sarjantr, S.E., M.Si	Anggota	
Yuki Filia, S.E., M.M	Anggota	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Selfi Atma Wijaya
Bp/Nim : 2020/20059097
Departemen : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Alamat : Baso, Kab. Agam, Prov. Sumatera Barat
No. HP : 085263885463
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Berbagi Pengetahuan sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis murni gagasan, rumusan dan hasil penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali bimbingan dan arahan dari pembimbing yang ditunjuk.
3. Dalam karya tulis skripsi ini tidak terdapat karya yang ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali pengutipan yang telah tertulis dengan jelas dalam daftar pustaka
4. Karya tulis skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua jurusan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran didalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Padang, Mei 2024

Penulis


Selfi Atma Wijaya

ABSTRAK

Selfi Atma Wijaya (2020/20059097) : **Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Berbagi Pengetahuan sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat**

Dosen Pembimbing : **Dr. Syahrizal, M.Si**

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis : (1) pengaruh motivasi intrinsik terhadap berbagi pengetahuan (2) pengaruh berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif (3) pengaruh motivasi intrinsik terhadap perilaku kerja inovatif (4) pengaruh motivasi intrinsik terhadap perilaku kerja inovatif melalui berbagi pengetahuan.

Metodologi – Penelitian ini adalah penelitian kausal. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat yang berjumlah 105 orang. Teknik pengambilan sampel diambil dengan menggunakan *total sampling* dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 105 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Teknik analisis yang digunakan adalah SEM menggunakan analisis *SmartPLS4*.

Hasil – Hasil pengolahan data pada penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat (2) Berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat (3) Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat (4) Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif melalui berbagi pengetahuan pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat.

Kata Kunci : **Motivasi intrinsik, Perilaku kerja inovatif, Berbagi pengetahuan**

KATA PENGANTAR

Puji syukur dan Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya serta kemudahan bagi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : **“Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Berbagi Pengetahuan sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat”**. Dan tidak lupa pula iringan salam dan shalawat kepada Rasulullah SAW sebagai figur yang senantiasa memberikan inspirasi tentang berbagai hal dalam menyikapi kehidupan menuju ridha-Nya.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Srata Satu pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang. Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapat bantuan, dorongan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Syahrizal, M.Si selaku pembimbing yang telah memberikan waktu, ilmu, dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Rini Sarianti, S.E, M.Si selaku dosen penguji yang selalu memberikan saran, masukan dan kritikan untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik.
3. Ibu Yuki Fitria, SE, M.M sebagai pembimbing akademik yang selalu memberikan masukan dan motivasi.
4. Bapak Parengki Susanto, S.E, M.Sc. Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.

5. Bapak Dr. Syahrizal, M.Si selaku Ketua Departemen Manajemen.
6. Bapak Supan Wendri Munandar, A.Md selaku tata usaha Departemen Manajemen yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan skripsi ini, serta kepada pegawai dan karyawan yang telah membantu di bidang administrasi.
8. Bapak dan Ibu Staf Perpustakaan pusat dan ruang baca Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan bacaan.
9. Seluruh karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat yang telah membantu dan berpartisipasi dalam penelitian penulis.
10. Teristimewa kedua orang tua tercinta, Bapak dan Ibu tersayang yang selalu memberikan kasih sayang, cinta dan dukungan serta motivasi. Menjadi suatu kebanggaan memiliki orang tua yang mendukung anaknya untuk mencapai cita-cita. Terimakasih Bapak dan Ibu telah membuktikan kepada dunia bahwa anak petani bisa menjadi sarjana.
11. Kepada kedua abang tercinta penulis, terimakasih selama ini sudah menjadi motivasi dan memenuhi kebutuhan penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
12. Teman-teman departemen manajemen 2020, terkhusus Manajemen SDM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang tidak dapat

penulis tuliskan namanya satu persatu, yang telah banyak memberikan semangat dan bantuan kepada penulis selama duduk di bangku perkuliahan.

13. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

14. Terakhir, terimakasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin. Walaupun ini bukan akhir melainkan awal dari segalanya. Terimakasih untuk kamu yang tidak pernah menyerah dan selalu yakin bahwa bisa melalui ini.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi kebaikan dan diridhoi oleh Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya hasil penelitian ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan baik dari sistematika penulisan maupun dari pemilihan kata-kata yang digunakan. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan penelitian penulis yang lain dimasa yang akan datang.

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatian dari semua pihak penulis mengucapkan terima kasih.

Padang, Maret 2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	12
C. Batasan Masalah	12
D. Rumusan Masalah	13
E. Tujuan Penelitian	13
F. Manfaat Penelitian	14
BAB II KAJIAN TEORI	16
A. Kajian Teori	16
1. Teori Determinasi Diri.....	16
2. Perilaku Kerja Inovatif	20
3. Motivasi Intrinsik	25
4. Berbagi Pengetahuan	28
B. Penelitian Relevan	31
C. Kerangka Konseptual.....	33
D. Hipotesis Penelitian.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	41
A. Desain Penelitian.....	41
B. Tempat dan Waktu Penelitian	41

C. Populasi dan Sampel	41
1. Populasi	41
2. Sampel	42
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	43
1. Variabel Penelitian.....	43
2. Definisi Operasional	44
E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data.....	46
1. Instrumen Penelitian	46
2. Jenis dan Sumber Penelitian	47
3. Teknik Pengumpulan Data	48
F. Teknik Analisis Data.....	48
1. Analisis Deskriptif.....	49
2. Analisis Statistik Inferensial	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	56
B. Deskripsi Variabel Penelitian.....	59
C. Hasil Analisis Data.....	64
BAB V PENUTUP	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN	92

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Relevan.....	31
Tabel 2. Populasi Penelitian	42
Tabel 3. Daftar Skor Nilai Jawaban Setiap Pertanyaan.....	46
Tabel 4. Variabel Indikator, Skala Pengukuran, dan Sumber	47
Tabel 5. Rentang Skala TCR.....	51
Tabel 6. Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 7. Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 8. Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.....	57
Tabel 9. Masa Kerja	58
Tabel 10. Distribusi Frekuensi Perilaku Kerja Inovatif.....	59
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Motivasi Intrinsik.....	61
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Berbagi Pengetahuan	63
Tabel 13. Hasil Analisis <i>Composite Reliability</i>	67
Tabel 14. Hasil Analisis <i>R-Square</i>	68
Tabel 15. Hasil Analisis <i>Inner Model</i>	69
Tabel 16. Perhitungan Koefisien Variabel Mediasi	72
Tabel 17. Pengaruh Total	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual	34
Gambar 2. <i>Outer Model</i>	66
Gambar 3. <i>Inner Model</i>	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi ini, organisasi yang ingin berhasil dalam lingkungan yang cepat berubah harus memprioritaskan karyawan yang memiliki kemampuan inovatif. Inovasi bukan sekedar nilai tambah, tetapi juga kunci untuk meningkatkan produktivitas di berbagai sektor. Oleh karena itu, penelitian tentang perilaku kerja inovatif semakin relevan karena memberikan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana individu dan tim bekerja sama untuk menciptakan solusi kreatif dan berinovasi. Dengan memahami faktor-faktor yang mendorong perilaku inovatif, perusahaan dapat merancang strategi yang mendukung pengembangan kreativitas karyawan. De Jong dan Den Hartog (2010) mengungkapkan jika perilaku kerja inovatif pada tingkat individu telah menghasilkan perubahan yang signifikan bagi organisasi, terutama dalam mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Disamping itu perilaku kerja inovatif dapat mendorong kinerja dan mengembangkan kompetensi organisasi dalam upayanya mencapai sasaran yang ditetapkan (Elny, 2021). Perilaku kerja inovatif ini juga penting untuk menjaga daya saing perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Lestari, 2021).

Sementara itu, minat dari para peneliti dan industri terhadap inovasi meningkat. Ini dikarenakan kontribusinya terhadap penciptaan keunggulan

kompetitif dalam dunia bisnis yang terus berubah (Smith, 2018). Dalam konteks ini, inovasi telah menjadi salah satu kunci utama kesuksesan organisasi. Inovasi tidak hanya tentang merancang ide yang belum pernah dilihat sebelumnya, namun juga tentang menciptakan solusi yang lebih baik atau berbeda dari sebelumnya.

Kemampuan untuk terus berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan pasar menjadi kunci untuk menciptakan serta mempertahankan keunggulan bersaing dalam bisnis modern. Karena karyawan yang memiliki kemampuan inovatif memegang peran penting dalam menciptakan nilai tambah, meningkatkan efisiensi operasional, dan menghadapi tantangan pasar yang dinamis (Aidhi *et al.*, 2023). Mereka diharapkan untuk menghasilkan dan menerapkan ide-ide inovatif dalam merespons perubahan dalam lingkungan kerja.

Menurut Niesen *et al.*, (2018) salah satu cara dalam membuat organisasi lebih inovatif adalah berhenti dengan hanya mengandalkan divisi penelitian dan pengembangan untuk inovasi dan alih-alih meningkatkan kemampuan inovatif pada semua karyawan. Purc dan Laguna (2019) juga menyoroti peran penting karyawan dalam inovasi dengan menyatakan bahwa karyawan merupakan individu yang menciptakan dan menerapkan solusi inovatif dalam organisasi.

De Jong & Den Hartog (2010) mengungkapkan empat indikator perilaku kerja inovatif yaitu melihat peluang, menemukan ide, memperjuangkan ide dan mengimplementasikan ide. Namun inovasi tidak

berhenti setelah satu ide atau proyek saja, tetapi penting juga bagi individu untuk mengadopsi sikap pembelajaran yang berkelanjutan, selalu mencari kesempatan untuk mengembangkan diri, mengeksplorasi pengetahuan baru, dan terus meningkatkan keterampilan serta pemahaman mereka.

Disamping itu, menurut Afsar *et al.*, (2018) karyawan yang memiliki perilaku kerja inovatif memiliki kemampuan untuk dengan cepat dan tepat mengenali situasi kerja yang baru. Mereka juga mampu menghasilkan ide-ide orisinal yang secara signifikan meningkatkan kualitas layanan dan produk. Oleh karena itu, partisipasi karyawan dalam perilaku inovatif tidak hanya memberikan kontribusi pada tingkat individual, tetapi juga berdampak positif pada kemampuan perusahaan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan memperkaya portofolio produk atau layanannya.

Dengan demikian perilaku kerja inovatif sangat dibutuhkan oleh perusahaan, salah satunya yaitu PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat, yang mana ini adalah sebuah perusahaan milik negara yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan operasional sistem perkeretaapian di wilayah Sumatera Barat, Indonesia. Dengan komitmen untuk menyediakan layanan kereta api yang berkualitas dan berperan dalam pembangunan daerah, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat harus berusaha meningkatkan kualitas operasionalnya dan menjadi mitra yang dapat diandalkan dalam hal transportasi kereta api bagi masyarakat Sumatera Barat. Oleh karena itu, perilaku kerja inovatif dari karyawan sangat penting, karena dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam meningkatkan kualitas

operasional serta memperkuat posisi sebagai mitra yang dipercaya oleh masyarakat.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat merupakan salah satu BUMN yang juga berkomitmen untuk menerapkan *Core Values* AKHLAK. Prinsip-prinsip AKHLAK ini dianggap sebagai contoh atau panduan bagi perilaku karyawan. Dalam AKHLAK, ditekankan bahwa karyawan harus bersifat adaptif, artinya mereka diharapkan untuk terus berinovasi dalam menghadapi perubahan. Namun, dari observasi penulis selama masa magang 40 hari pada Juni 2023, terlihat bahwa nilai-nilai adaptif yang terkait dengan inovasi ini belum sepenuhnya diterapkan oleh sebagian karyawan. Dengan merujuk pada indikator perilaku kerja inovatif (melihat peluang, menemukan ide, memperjuangkan ide, mengimplementasikan ide) yang dikemukakan oleh De Jong & Den Hartog (2010) dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat masih kurang dalam mencari peluang, yang mana sebagian karyawan cenderung fokus pada rutinitas kerja dan tidak proaktif dalam mencari peluang baru untuk meningkatkan kinerja. Hal ini dapat menjadi tantangan dalam mendorong karyawan untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitas diri.

Meskipun PT. KAI telah memiliki SOP yang jelas, namun terdapat area-area di mana perilaku inovatif masih kurang, salah satunya yaitu beberapa karyawan kurang aktif dalam memberikan saran atau masukan untuk perbaikan operasional dan pelayanan. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti ketidakpastian tentang bagaimana saran akan diterima atau

diimplementasikan, serta kurangnya insentif yang mendorong karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam memberikan ide-ide baru.

Oleh karena itu, dalam usaha untuk mempersiapkan karyawan agar memiliki kemampuan inovatif, pemahaman terhadap berbagai faktor sangatlah penting. Salah satu faktor kunci dalam proses ini adalah motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik mengacu pada dorongan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas atau tugas karena keinginan untuk memenuhi kebutuhan psikologis dasar, seperti kebutuhan akan kompetensi, otonomi, dan keterkaitan sosial (Deci dan Ryan, 2000).

Kebutuhan akan kompetensi mengacu pada kebutuhan dasar kita untuk merasakan efek dan penguasaan. Orang perlu merasa mampu beroperasi secara efektif dalam konteks kehidupan penting mereka (Hamzah, 2020). Individu yang percaya bahwa mereka mampu mencapai tingkat kompetensi yang tinggi cenderung mempunyai motivasi yang kuat untuk tetap belajar, berinovasi, dan meningkatkan diri. Disamping itu, kebutuhan akan kompetensi juga dapat membentuk pola perilaku yang proaktif, di mana individu tidak hanya fokus pada pemenuhan tugas rutin, tetapi juga berusaha untuk mengatasi tantangan yang lebih kompleks dan menantang. Oleh karena itu, pengakuan dan pemenuhan kebutuhan akan kompetensi menjadi kunci dalam memotivasi individu untuk mencapai prestasi tinggi dan meningkatkan kualitas pekerjaan mereka secara keseluruhan.

Selain itu, otonomi sangat penting dalam membangun motivasi instrinsik. Ketika individu melakukan tindakan karena pengaruh eksternal

seperti *controlling reward*, ancaman, paksaan, maka hal tersebut dapat merusak motivasi intrinsik. Sedangkan, ketika individu diberikan kesempatan untuk memilih, merasa memiliki kebebasan untuk melakukan hal sesuai minat mereka, maka motivasi instrinsik meningkat dan individu lebih percaya diri dalam menunjukkan kinerjanya (Deci & Ryan, 2000).

Selanjutnya, kebutuhan akan keterkaitan sosial dalam motivasi intrinsik menggarisbawahi pentingnya interaksi positif dengan rekan kerja (Deci & Ryan, 2000). Kolaborasi dan pertukaran ide yang produktif antar individu menjadi faktor penting dalam mendorong perilaku kerja inovatif. Hubungan yang berkelanjutan antara motivasi intrinsik dan perilaku kerja inovatif menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kreativitas, mempromosikan ide-ide baru, dan membantu organisasi menyesuaikan diri dengan perubahan secara lebih efektif. Oleh karena itu, memberikan pengakuan terhadap pentingnya motivasi intrinsik menjadi langkah strategis dalam membangun tim yang kreatif dan inovatif di dalam organisasi.

Teori determinasi diri yang dipaparkan oleh Deci & Ryan (2000) mengungkapkan bahwa organisasi yang memberikan otonomi kepada karyawan cenderung meningkatkan tingkat kreativitas. Dalam konteks lingkungan kerja yang mendukung, individu yang termotivasi secara intrinsik biasanya menunjukkan rasa ingin tahu yang lebih besar, menghasilkan ide-ide kreatif, dan aktif menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari. Sesuai dengan hasil penelitian Amabile (1997) yang mengemukakan bahwa karyawan yang bermotivasi intrinsik yang tinggi akan lebih inovatif dan pada gilirannya

memungkinkan mereka untuk menghasilkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi organisasi, serta memiliki keberanian untuk memberi tahu gagasan dan pendapat mereka kepada orang lain.

Karyawan yang didorong oleh motivasi internal cenderung menunjukkan tingkat kreativitas yang lebih tinggi dan mendorong mereka untuk mencari informasi yang lebih banyak (Grant dan Berry, 2011). Teori determinasi diri juga menegaskan bahwa motivasi intrinsik berkontribusi pada peningkatan kreativitas karyawan dengan memperkuat ketekunan. Karyawan yang termotivasi dari dalam cenderung memiliki dedikasi tinggi dan siap untuk menghadapi tugas-tugas yang kompleks, menantang, dan tidak biasa (Deci & Ryan, 2000).

Namun, penulis melihat kurangnya motivasi intrinsik pada sebagian karyawan PT. KAI (Persero) Divre II Sumbar. Beberapa karyawan kurang tertarik untuk terlibat dalam proyek tambahan atau mengemban tanggung jawab yang di luar harapan mereka. Mereka tidak tampak mencari peluang untuk meningkatkan keterampilan atau pengetahuan mereka. Beberapa karyawan juga mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas mereka dengan efisien dikarenakan kurangnya dorongan intrinsik untuk menyelesaikan tugas secara optimal.

Teori determinasi diri menekankan bahwa motivasi intrinsik dapat mendorong individu untuk mempertahankan tingkat rasa ingin tahu yang tinggi. Orang-orang yang terdorong secara intrinsik cenderung terbuka untuk bekerja, belajar, dan mengeksplorasi ide-ide baru. Mereka secara aktif mencari

cara dan metode baru melalui komunikasi dan pembelajaran, dengan tujuan memuaskan minat dan keingintahuan pribadi, yang pada akhirnya mendorong perilaku berbagi pengetahuan. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik untuk berbagi pengetahuan menemukan bahwa aktivitas ini sangat memikat dan bermanfaat bagi kepentingan pribadi mereka maupun organisasi (Foss *et al.*, 2007).

Dengan adanya motivasi intrinsik, karyawan merasa didorong secara internal untuk berbagi pengetahuan. Dalam konteks motivasi intrinsik, berbagi pengetahuan tidak sekadar menjadi rutinitas yang harus dilakukan, tetapi menjadi suatu tindakan sukarela yang dipicu oleh rasa tanggung jawab dan kebanggaan terhadap kemajuan bersama. Ketika karyawan mulai merasakan dampak positif dari kontribusi mereka, motivasi intrinsik menjadi sumber semangat untuk terus berbagi pengetahuan, dengan tujuan memperkaya lingkungan kerja melalui pertukaran ide-ide yang bermanfaat.

Berbagi pengetahuan memungkinkan transfer ide-ide dan pengalaman yang berguna antar individu di dalam organisasi. Melalui proses berbagi pengetahuan, karyawan dapat saling belajar dan memperkaya ide-ide inovatif, serta dapat meningkatkan kinerja inovatif organisasi secara menyeluruh. Berbagi pengetahuan dianggap sebagai instrumen dasar dalam merangsang perilaku inovatif di kalangan karyawan dan memudahkan kegiatan inovatif (Wang *et al.*, 2017). Disini lain Zu dan Mu (2016) menyatakan ketika pengetahuan dibagikan di antara karyawan, mereka cenderung menafsirkan, mengintegrasikan, dan menginterpretasikan informasi tersebut dibandingkan

hanya meneruskannya kepada penerima. Tindakan tersebut mendorong keterlibatan dalam perilaku kerja yang inovatif, termasuk melihat peluang perubahan dan menerapkannya pada praktik kerja yang ada.

Oleh karena itu, pentingnya karyawan aktif berbagi pengetahuan menjadi kunci untuk membangun fondasi inovasi yang kuat di dalam organisasi. Meskipun banyak penelitian telah menyoroti motivasi intrinsik sebagai faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif, perlu diakui bahwa motivasi intrinsik hanyalah salah satu bagian dari gambaran yang lebih besar. Konsep berbagi pengetahuan, yang dapat didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk saling berbagi informasi dengan rekan kerja mereka (Lin, 2007), menjadi landasan untuk pengembangan ide-ide baru yang dapat menghasilkan inovasi. Aktivitas berbagi pengetahuan menciptakan lingkungan di mana ide-ide dapat beredar dan diterapkan secara kolaboratif. Inisiatif ini tidak hanya memotivasi penerima pengetahuan untuk mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru, tetapi juga menciptakan sinergi antara individu-individu di dalam organisasi. Sejalan dengan pendapat Mura *et al.*, (2013) bahwa berbagi pengetahuan mendorong penerima pengetahuan untuk menghasilkan dan menerapkan ide-ide baru.

Dengan demikian PT. KAI (Persero) Divre II Sumbar sebagai perusahaan yang beroperasi di sektor transportasi yang senantiasa berubah, inovasi menjadi kunci untuk mengatasi tantangan dan memenuhi kebutuhan pelanggan yang terus berkembang. Prinsip-prinsip adaptif, seperti fleksibilitas dan kreativitas, sangatlah penting dalam mendorong inovasi. Namun, tanpa

pertukaran pengetahuan yang memadai di antara karyawan, sulit bagi ide-ide inovatif untuk timbul dan berkembang. Berdasarkan observasi penulis selama magang beberapa karyawan kurang dalam berbagi pengetahuan, terlihat ketika beberapa karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan kurangnya kolaborasi dan saling berbagi pengetahuan karyawan di perusahaan yang disebabkan oleh ketidakpastian tentang bagaimana pengetahuan mereka akan digunakan. Karyawan mungkin tidak yakin apakah pengetahuan yang mereka miliki akan benar-benar berguna atau relevan bagi orang lain. Ini bisa membuat mereka enggan untuk berbagi, terutama jika mereka merasa bahwa informasi tersebut tidak akan digunakan dengan baik atau bahkan dimanfaatkan oleh penerima. Namun sebaliknya, jika karyawan aktif berbagi pengetahuan dan berkolaborasi, mereka dapat memperkaya ide-ide satu sama lain, menghasilkan solusi-solusi kreatif, dan memperkuat kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi.

Secara umum, penelitian sebelumnya mengonfirmasi bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif (Thanuja Ariyasinghe Asurakkody & Sang Hee Kim, 2020; Dhyah Harjanti & Angelina Desiana Halim, 2022; Ziqin Xu & Sid Suntrayuth, 2022). Mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan menjadi faktor penting dalam memfasilitasi dan merangsang mereka agar menunjukkan perilaku kerja yang inovatif. Hal ini karena semakin sering karyawan bersedia berbagi pengetahuan, semakin banyak pengetahuan yang mereka peroleh. Dengan bertambahnya

pengetahuan, karyawan tersebut lebih mungkin untuk menghasilkan ide-ide dan menerapkannya dalam praktik kerja.

Dalam beberapa tahun terakhir, beberapa penelitian telah mengungkapkan lebih rinci bahwa motivasi intrinsik berdampak positif terhadap perilaku kerja inovatif. Namun, motivasi intrinsik tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap perilaku kerja inovatif, tetapi juga melalui berbagi pengetahuan. Dan ini juga didukung oleh penelitian Xiulan Meng (2021) yang mana berbagi pengetahuan memediasi hubungan antara motivasi intrinsik dan perilaku kerja inovatif.

Untuk itu dengan memahami peran berbagi pengetahuan sebagai mekanisme yang menghubungkan motivasi intrinsik dan perilaku kerja inovatif, organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk mendorong perilaku kerja inovatif karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengeksplorasi karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat sebagai objek penelitian.

Dengan mengacu pada fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya, terlihat hubungan dan pentingnya untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif. Dalam penelitian ini, motivasi intrinsik dan berbagi pengetahuan diidentifikasi sebagai faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang **“Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Berbagi Pengetahuan Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat diketahui permasalahan yang ada adalah sebagai berikut :

1. Belum optimalnya perilaku kerja inovatif pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat.
2. Sebagian karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat cenderung fokus pada rutinitas kerja dan tidak proaktif dalam mencari peluang baru untuk meningkatkan kinerja.
3. Masih rendahnya motivasi intrinsik pada sebagian karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat.
4. Beberapa karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat kurang dalam berbagi pengetahuan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka pembahasan Perilaku Kerja Inovatif pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumbar. Dalam penelitian ini dibatasi pada variabel yang tampaknya berkaitan erat dengan Motivasi Intrinsik dan Berbagi Pengetahuan.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Berbagi Pengetahuan pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat?
2. Apakah Berbagi Pengetahuan berpengaruh positif terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat?
3. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat?
4. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Berbagi Pengetahuan pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat ?

E. Tujuan Penelitian

Berikut adalah beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini :

1. Menguji adanya pengaruh positif Motivasi Intrinsik terhadap Berbagi Pengetahuan pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat.
2. Menguji adanya pengaruh positif Berbagi Pengetahuan terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre

II Sumatera Barat.

3. Menguji adanya pengaruh positif Motivasi Intrinsik terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat.
4. Menguji adanya pengaruh positif Motivasi Intrinsik terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Berbagi Pengetahuan pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat.

F. Manfaat Penelitian

Harapannya, penelitian ini akan menghasilkan manfaat baik secara teoritis maupun praktis :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Kontribusi terhadap pengetahuan

Penelitian ini berpotensi memberikan kontribusi baru terhadap teori dan pengetahuan dalam bidang perilaku organisasi, khususnya tentang hubungan antara motivasi instrinsik, perilaku kerja inovatif, dan berbagi pengetahuan. Hasil penelitian ini dapat melengkapi dan memperkaya literatur yang ada serta memberikan landasan teoritis yang kokoh untuk penelitian yang akan datang dalam bidang ini.

- b. Pemahaman tentang hubungan kausal

Penelitian ini dapat membantu dalam memahami hubungan kausal antara motivasi instrinsik, perilaku kerja inovatif, dan berbagi pengetahuan. Dengan memperoleh pemahaman yang lebih terperinci

mengenai faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif dan mekanisme yang menghubungkannya, penelitian ini dapat menguatkan teori dan memperluas pemahaman kita tentang bagaimana organisasi dapat mendorong perilaku inovatif karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, mengembangkan pemahaman lebih lanjut tentang faktor utama yang bisa meningkatkan perilaku kerja inovatif adalah langkah untuk mempersiapkan diri memasuki dunia kerja.
- b. Bagi institusi, harapannya penelitian ini akan memberikan wawasan yang berguna untuk pengembangan kebijakan dalam meningkatkan perilaku kerja yang inovatif.
- c. Bagi karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumbar diharapkan dengan adanya penelitian ini, bisa menjadi masukan bagi karyawan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap perilaku kerja inovatif melalui berbagi pengetahuan.