Community Engagement & Emergence Journal
Volume 7 Nomor 4, Tahun 2026
Halaman : 4078-4088

Keadilan Organisasi Dan Innovative Work Behavior Dosen: Peran Mediasi Knowledge Sharing Behavior Pada Perguruan Tinggi Negeri Di Wilayah Kepulauan Maluku

Organizational Justice And Lecturers' Innovative Work Behavior: The Mediating Role Of Knowledge Sharing Behavior In State Universities In The Maluku Islands Region

Evelin Watumlawar[a], Conchita Valentina Latupapua[b], Pieter Novry R. Rehatta[c]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pattimura[a,b,c]
watumlawarevelin@gmail.com[a]

Abstract

This study examines the effect of organizational justice on lecturers' innovative work behavior, with knowledge sharing behavior as a mediating mechanism at public higher education institutions in the Maluku archipelago. A quantitative explanatory design was applied to 195 lecturers selected using purposive sampling from a population of 1,430 lecturers. Data were analyzed using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4.0. The results show that organizational justice has a positive and significant effect on innovative work behavior (β = 0.382; t = 6.629; p < 0.001) and knowledge sharing behavior (β = 0.500; t = 9.233; p < 0.001). Knowledge sharing behavior also has a positive and significant effect on innovative work behavior (β = 0.321; t = 5.455; p < 0.001). Furthermore, knowledge sharing behavior significantly mediates the relationship between organizational justice and innovative work behavior (β = 0.160; t = 4.759; p < 0.001). The findings indicate that lecturer innovation in island-region higher education is associated not only with perceived fairness, but also with the social process through which knowledge is exchanged among lecturers.

Keywords: *Organizational Justice, Knowledge Sharing Behavior, Innovative Work Behavior, Lecturers, Maluku Archipelago*

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh organizational justice terhadap innovative work behavior dosen dengan knowledge sharing behavior sebagai mekanisme mediasi pada Perguruan Tinggi Negeri di wilayah kepulauan Maluku. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori terhadap 195 dosen yang dipilih melalui purposive sampling dari populasi 1.430 dosen. Data dianalisis menggunakan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organizational justice berpengaruh positif dan signifikan terhadap innovative work behavior (β = 0,382; t = 6,629; p < 0,001) dan knowledge sharing behavior (β = 0,500; t = 9,233; p < 0,001). Knowledge sharing behavior juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap innovative work behavior (β = 0,321; t = 5,455; p < 0,001). Selain itu, knowledge sharing behavior terbukti memediasi secara signifikan hubungan organizational justice terhadap innovative work behavior (β = 0,160; t = 4,759; p < 0,001). Temuan ini menunjukkan bahwa perilaku inovatif dosen pada perguruan tinggi di wilayah kepulauan tidak hanya berkaitan dengan persepsi terhadap keadilan organisasi, tetapi juga dengan proses sosial melalui pertukaran pengetahuan antar dosen.

Kata Kunci: Keadilan Organisasi, Knowledge Sharing Behavior, Innovative Work Behavior, Dosen, Wilayah Kepulauan Maluku

1. Pendahuluan

Perkembangan pendidikan tinggi dalam ekonomi berbasis pengetahuan menempatkan dosen sebagai aktor penting dalam penciptaan dan penerapan pengetahuan. Perubahan teknologi, tuntutan pembelajaran yang adaptif, peningkatan produktivitas penelitian, serta kebutuhan untuk menghasilkan solusi yang relevan bagi masyarakat membuat perguruan tinggi tidak cukup hanya mengandalkan

e-ISSN:2715-9752, p-ISSN:2715-9868
Copyright © 2026 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license

pelaksanaan tugas akademik secara rutin. Dosen juga dituntut menghasilkan, mengembangkan, mempromosikan, dan merealisasikan gagasan baru dalam pelaksanaan tridharma. Perilaku tersebut tercermin dalam konsep innovative work behavior (IWB).

Innovative work behavior merupakan rangkaian perilaku yang mencakup penciptaan gagasan (*idea generation*), promosi gagasan (*idea promotion*), dan realisasi gagasan (*idea realization*). Dalam lingkungan perguruan tinggi, IWB dapat terlihat melalui pengembangan metode pembelajaran, pemanfaatan teknologi, inovasi dalam penelitian dan pengabdian, serta kemampuan mengubah gagasan menjadi praktik yang memberi manfaat bagi institusi. Namun, munculnya perilaku inovatif tidak hanya ditentukan oleh kapasitas individual. Kondisi organisasi yang dirasakan adil dapat membentuk lingkungan sosial yang mendukung keberanian dosen untuk menyampaikan gagasan dan memberikan kontribusi melampaui tuntutan formal pekerjaan.

Organizational justice dalam penelitian ini mencakup keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional. Keadilan distributif berkaitan dengan persepsi mengenai kewajaran distribusi beban kerja, penghargaan, kesempatan, dan sumber daya. Keadilan prosedural berkaitan dengan kewajaran proses pengambilan keputusan, sedangkan keadilan interaksional berkaitan dengan kualitas perlakuan dan komunikasi interpersonal. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa persepsi keadilan organisasi berkaitan dengan perilaku inovatif dan knowledge sharing. Akram et al. (2020), misalnya, menunjukkan hubungan organizational justice dengan innovative work behavior melalui knowledge sharing, sedangkan Fadul (2021) dan Pham (2023) memberikan bukti empiris mengenai keterkaitan keadilan organisasi dengan perilaku inovatif pada konteks organisasi yang berbeda.

Pada saat yang sama, perguruan tinggi merupakan organisasi yang sangat bergantung pada pertukaran pengetahuan. Pengetahuan mengenai pengalaman mengajar, metode penelitian, jejaring akademik, pemecahan masalah, dan praktik terbaik sebagian besar melekat pada individu. Karena itu, knowledge sharing behavior menjadi mekanisme penting agar pengetahuan individual dapat menjadi sumber daya kolektif. Knowledge sharing behavior dalam penelitian ini mencakup knowledge donating, yaitu kesediaan memberikan pengetahuan kepada rekan kerja, dan knowledge collecting, yaitu upaya memperoleh pengetahuan dari rekan kerja. Kim et al. (2025) menunjukkan bahwa knowledge sharing berkaitan dengan innovative work behaviour pada institusi pendidikan tinggi.

Konteks wilayah kepulauan Maluku memberikan dimensi yang penting terhadap persoalan tersebut. Ketersebaran geografis, keterbatasan akses dan konektivitas, variasi fasilitas antarsatuan pendidikan tinggi, serta jarak antarwilayah dapat memengaruhi intensitas interaksi dan kolaborasi akademik. Laporan penelitian menunjukkan bahwa aktivitas knowledge sharing belum sepenuhnya optimal dan masih terdapat variasi persepsi dosen mengenai keadilan organisasi. Pada saat yang sama, karakteristik dosen yang menjadi responden menunjukkan bahwa sebagian besar berada pada usia 41–50 tahun, berpendidikan S2, memiliki masa kerja relatif panjang, dan berasal dari tiga PTN di wilayah Maluku. Kondisi tersebut memperkuat pentingnya melihat perilaku inovatif sebagai hasil interaksi antara lingkungan organisasi dan proses pertukaran pengetahuan.

Sejumlah penelitian terdahulu telah menguji hubungan organizational justice, knowledge sharing, dan innovative work behavior, tetapi masih terdapat ruang untuk

memperluas bukti empiris pada konteks pendidikan tinggi di wilayah kepulauan. Nadeem dan Qureshi (2023), Anasya dan Suhana (2024), serta Berliana dan Nugrohoseno (2025) menunjukkan pola hubungan yang relevan, termasuk peran knowledge sharing sebagai mediator. Rbiaa dan Dextras-Gauthier (2025) melalui meta-analisis juga menunjukkan bahwa organizational justice berkaitan dengan innovative behavior lintas sektor. Penelitian ini memperluas konteks tersebut dengan memusatkan perhatian pada dosen PTN di wilayah kepulauan Maluku dan menguji model organizational justice → knowledge sharing behavior → innovative work behavior.

2. Tinjauan Pustaka

Organizational Justice

Organizational justice dipahami sebagai persepsi individu mengenai sejauh mana perlakuan, prosedur, distribusi sumber daya, dan interaksi dalam organisasi berlangsung secara adil. Dalam penelitian ini, organizational justice direpresentasikan oleh tiga dimensi, yaitu distributive justice, procedural justice, dan interactional justice. Ketiga dimensi tersebut digunakan untuk menangkap keadilan dari aspek hasil yang diterima, proses yang digunakan, dan kualitas interaksi yang dialami dosen. Kerangka ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menempatkan organizational justice sebagai kondisi organisasi yang berkaitan dengan perilaku positif, termasuk knowledge sharing dan innovative behavior (Akram et al., 2020; Fadul, 2021; Pham, 2023).

Knowledge Sharing Behavior

Knowledge sharing behavior merupakan perilaku pertukaran pengetahuan di antara anggota organisasi. Penelitian ini menggunakan dua dimensi, yaitu knowledge donating dan knowledge collecting. Knowledge donating menggambarkan kesediaan dosen memberikan pengalaman, informasi, referensi, dan praktik terbaik kepada kolega, sedangkan knowledge collecting menggambarkan upaya dosen mencari, meminta, menerima, dan memanfaatkan pengetahuan dari kolega. Dalam organisasi pendidikan tinggi, kedua proses tersebut memungkinkan pengetahuan individual berkembang menjadi sumber daya kolektif dan dapat memperluas basis informasi yang digunakan untuk menghasilkan inovasi (Kim et al., 2025; Kmieciak, 2021).

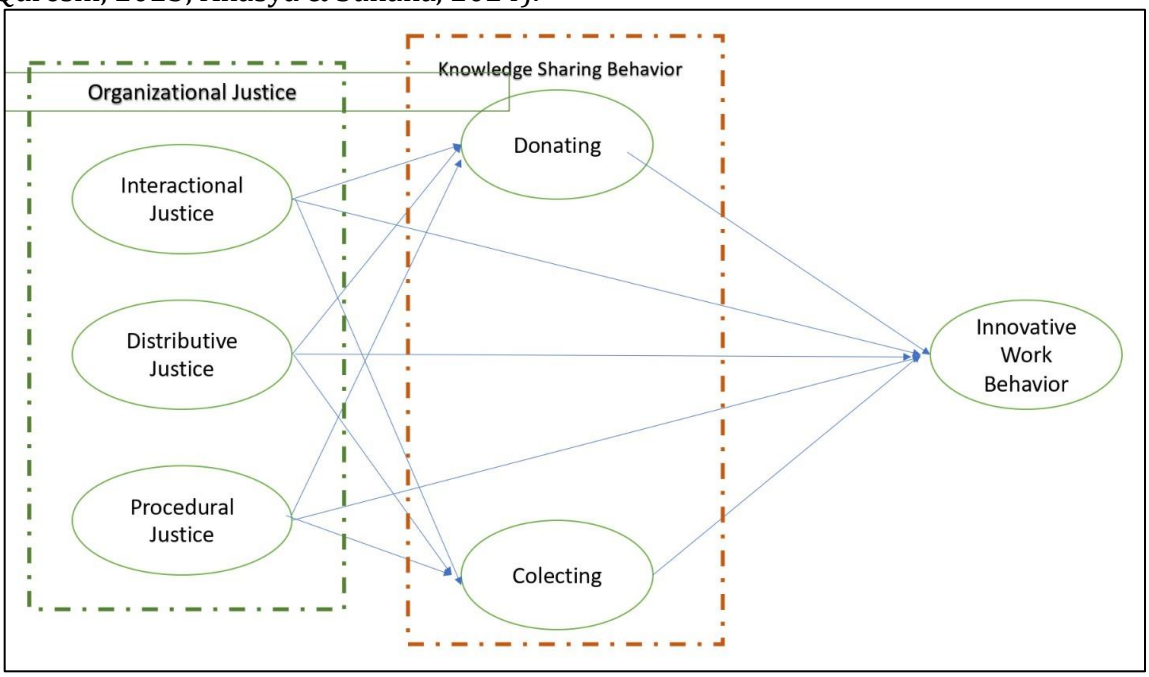
Innovative Work Behavior

Innovative work behavior adalah perilaku yang berkaitan dengan proses menghasilkan, mempromosikan, dan merealisasikan gagasan baru. Pada konteks dosen, perilaku ini mencakup pencarian solusi kreatif, pengembangan pendekatan baru dalam tridharma, penyampaian dan penggalangan dukungan terhadap ide, serta implementasi gagasan menjadi praktik yang bermanfaat. Dengan demikian, IWB tidak berhenti pada kreativitas atau munculnya ide, tetapi mencakup keseluruhan proses sampai gagasan diterapkan.

Social Exchange Theory dan Hubungan Antarvariabel

Hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dijelaskan melalui perspektif Social Exchange Theory. Persepsi terhadap perlakuan organisasi yang adil dapat membentuk hubungan pertukaran yang positif sehingga individu terdorong memberikan kontribusi kepada organisasi. Dalam konteks penelitian ini, salah satu bentuk

kontribusi tersebut dapat berupa kesediaan berbagi pengetahuan, yang selanjutnya memperluas akses terhadap informasi, pengalaman, dan perspektif yang mendukung perilaku inovatif. Penjelasan tersebut konsisten dengan bukti empiris bahwa organizational justice berkaitan dengan knowledge sharing dan innovative work behavior, sementara knowledge sharing dapat menjadi mekanisme yang menghubungkan keadilan organisasi dengan inovasi (Akram et al., 2020; Nadeem & Qureshi, 2023; Anasya & Suhana, 2024).



Gambar 1. Model Penelitian

Model penelitian menunjukkan organizational justice sebagai konstruk eksogen yang direpresentasikan oleh distributive justice, procedural justice, dan interactional justice. Knowledge sharing behavior ditempatkan sebagai konstruk mediator dengan dua dimensi, yaitu knowledge donating dan knowledge collecting, sedangkan innovative work behavior direpresentasikan oleh idea generation, idea promotion, dan idea realization. Panah pada model menggambarkan hubungan konseptual yang kemudian diuji secara empiris pada tingkat konstruk melalui PLS-SEM.

Pengembangan Hipotesis

H1: Organizational justice berpengaruh positif dan signifikan terhadap innovative work behavior.

H2: Organizational justice berpengaruh positif dan signifikan terhadap knowledge sharing behavior.

H3: Knowledge sharing behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap innovative work behavior.

H4: Knowledge sharing behavior memediasi pengaruh organizational justice terhadap innovative work behavior.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menguji hubungan organizational justice, knowledge sharing behavior, dan innovative work behavior. Populasi penelitian berjumlah 1.430 dosen pada Perguruan

Tinggi Negeri di wilayah Provinsi Maluku. Sampel berjumlah 195 responden yang ditentukan menggunakan purposive sampling dengan kriteria dosen tetap, aktif melaksanakan tridharma, memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun, serta memiliki pengalaman berinteraksi dan berbagi pengetahuan dengan rekan kerja.

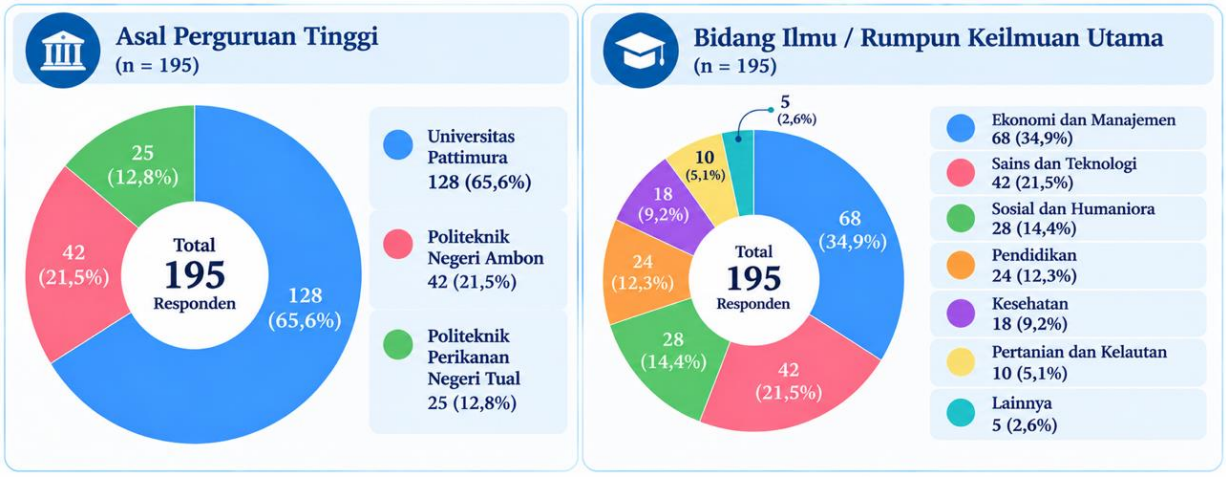
Data primer diperoleh melalui kuesioner dengan skala Likert lima tingkat. Organizational justice diukur melalui distributive justice, procedural justice, dan interactional justice. Knowledge sharing behavior diukur melalui knowledge donating dan knowledge collecting. Innovative work behavior diukur melalui idea generation, idea promotion, dan idea realization.

Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan SmartPLS 4.0. Evaluasi outer model mencakup outer loading, Cronbach's Alpha, rho_A, Composite Reliability, Average Variance Extracted (AVE), dan discriminant validity menggunakan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Evaluasi inner model mencakup R^2, koefisien jalur, dan pengujian hipotesis menggunakan prosedur bootstrapping. Pengaruh mediasi dinilai melalui indirect effect organizational justice terhadap innovative work behavior melalui knowledge sharing behavior.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian melibatkan 195 dosen dari tiga Perguruan Tinggi Negeri di wilayah kepulauan Maluku. Kelompok usia 41–50 tahun merupakan kelompok terbesar (41,5%), diikuti usia 31–40 tahun (27,7%) dan 51–60 tahun (22,1%). Berdasarkan gender, perempuan berjumlah 123 orang (63,1%) dan laki-laki 72 orang (36,9%). Dari sisi pendidikan, mayoritas responden berpendidikan S2 sebanyak 123 orang (63,1%), sedangkan S3 sebanyak 62 orang (31,8%). Berdasarkan masa kerja, kelompok 11–20 tahun merupakan yang terbesar (34,4%), diikuti 21–30 tahun (28,7%). Sebagian besar responden berstatus PNS (94,4%), memiliki jabatan fungsional Lektor (65,1%), dan telah tersertifikasi (80,0%).



Gambar 2. Komposisi Responden Berdasarkan Asal Perguruan Tinggi dan Rumpun Keilmuan

Responden berasal dari Universitas Pattimura sebanyak 128 orang (65,6%), Politeknik Negeri Ambon 42 orang (21,5%), dan Politeknik Perikanan Negeri Tual 25

orang (12,8%). Rumpun keilmuan terbesar adalah Ekonomi dan Manajemen (34,9%), diikuti Sains dan Teknologi (21,5%) serta Sosial dan Humaniora (14,4%).

Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata	Kategori
Organizational Justice	3,01	Sedang
Knowledge Sharing Behavior	2,99	Sedang
Innovative Work Behavior	3,02	Sedang

Tabel 1. Rata-rata Persepsi Responden terhadap Variabel Penelitian

Rata-rata organizational justice sebesar 3,01, knowledge sharing behavior sebesar 2,99, dan innovative work behavior sebesar 3,02. Ketiganya berada pada kategori sedang. Temuan ini menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk memperkuat persepsi keadilan, aktivitas pertukaran pengetahuan, serta proses pengembangan dan implementasi inovasi di lingkungan perguruan tinggi.

Evaluasi Measurement Model (Outer Model)

Seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,70. Nilai terendah sebesar 0,784 pada indikator Idea Promotion (IP2) dan tertinggi 0,883 pada Idea Realization (IR4). Hasil tersebut menunjukkan bahwa indikator memenuhi kriteria validitas konvergen dan dapat dipertahankan dalam model.

Tabel 2. Reliabilitas dan Validitas Konvergen

Dimensi	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Keadilan Distributif	0,873	0,913	0,725
Keadilan Interaksional	0,885	0,916	0,686
Keadilan Prosedural	0,889	0,918	0,692
Knowledge Collecting	0,900	0,926	0,715
Knowledge Donating	0,883	0,914	0,681
Idea Generation	0,897	0,924	0,709
Idea Promotion	0,887	0,917	0,689
Idea Realization	0,880	0,917	0,735

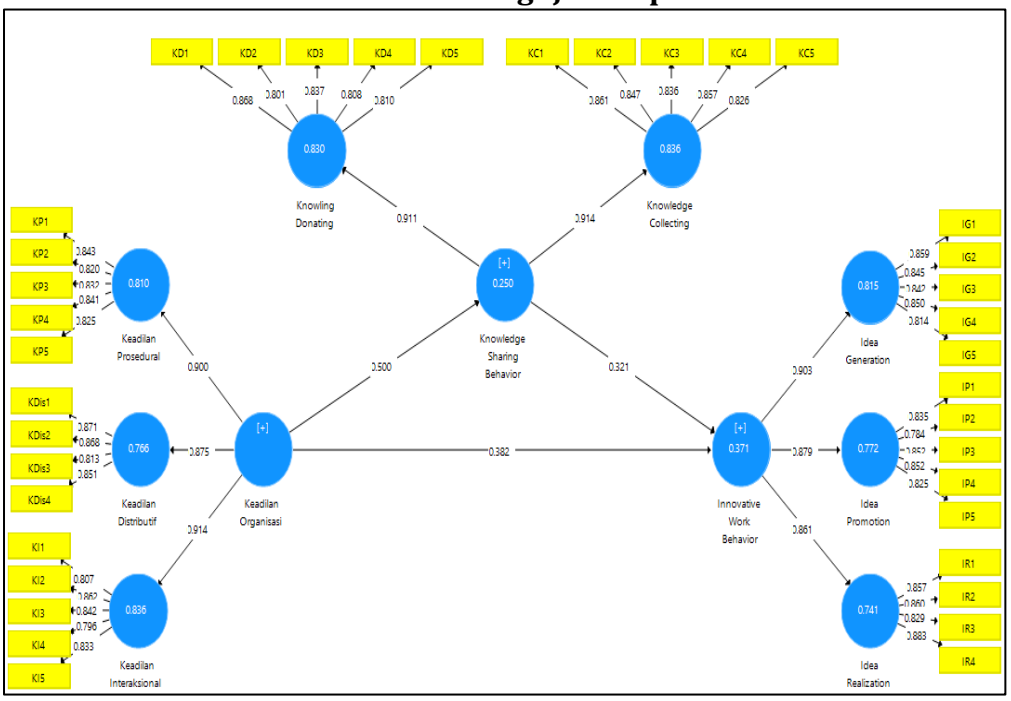
Seluruh nilai Cronbach's Alpha berada di atas 0,70 dan Composite Reliability berada di atas 0,90. Nilai AVE juga berada di atas 0,50 pada seluruh dimensi. Hasil tersebut menunjukkan konsistensi internal dan validitas konvergen yang memadai. Selanjutnya, pengujian HTMT menunjukkan seluruh nilai antar dimensi berada di bawah 0,85, dengan nilai tertinggi 0,817 antara keadilan interaksional dan keadilan prosedural, sehingga validitas diskriminan terpenuhi.

Pengujian Model Struktural dan Hipotesis

Hipotesis	Hubungan	β	t-statistic	p-value	Keputusan
H1	Organizational Justice → Innovative Work Behavior	0,382	6,629	< 0,001	Diterima

H2	Organizational Justice → Knowledge Sharing Behavior	0,500	9,233	< 0,001	Diterima
H3	Knowledge Sharing Behavior → Innovative Work Behavior	0,321	5,455	< 0,001	Diterima
H4	Organizational Justice → Knowledge Sharing Behavior → Innovative Work Behavior	0,160	4,759	< 0,001	Diterima

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis



Gambar 3. Model PLS-SEM Hasil Pengujian Struktural

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh hubungan yang diuji memiliki arah positif dan signifikan. Organizational justice berpengaruh terhadap innovative work behavior dengan β = 0,382; terhadap knowledge sharing behavior dengan β = 0,500; dan knowledge sharing behavior berpengaruh terhadap innovative work behavior dengan β = 0,321. Pengaruh tidak langsung organizational justice terhadap innovative work behavior melalui knowledge sharing behavior sebesar β = 0,160 dan signifikan. Dengan demikian, H1, H2, H3, dan H4 didukung oleh data.

Nilai R^2 innovative work behavior sebesar 0,371 menunjukkan bahwa organizational justice dan knowledge sharing behavior secara bersama-sama menjelaskan 37,1% variasi innovative work behavior. Sementara itu, R^2 knowledge sharing behavior sebesar 0,250 menunjukkan bahwa organizational justice

menjelaskan 25,0% variasi knowledge sharing behavior. Sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Organizational Justice terhadap Innovative Work Behavior

Koefisien jalur sebesar 0,382 dengan t = 6,629 dan p < 0,001 menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi dosen terhadap keadilan distribusi, prosedur, dan interaksi berkaitan dengan kecenderungan yang lebih tinggi untuk menghasilkan, mempromosikan, dan merealisasikan gagasan. Hasil tersebut sejalan dengan Akram et al. (2020), Fadul (2021), dan Rbiaa dan Dextras-Gauthier (2025). Dalam perspektif Social Exchange Theory, lingkungan yang dipersepsikan adil dapat membangun hubungan pertukaran yang mendorong kontribusi positif kepada organisasi, termasuk perilaku inovatif.

Pengaruh Organizational Justice terhadap Knowledge Sharing Behavior

Koefisien sebesar 0,500 dengan t = 9,233 dan p < 0,001 menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa keputusan dosen untuk memberikan dan memperoleh pengetahuan berkaitan dengan kualitas hubungan sosial-organisasional yang dirasakan. Hasil ini konsisten dengan Akram et al. (2020), Pham (2023), dan Nadeem dan Qureshi (2023). Dalam konteks perguruan tinggi, pengetahuan merupakan sumber daya profesional sehingga mekanisme pertukaran yang adil dapat membantu membangun kesediaan untuk berbagi pengalaman, referensi, dan praktik akademik.

Pengaruh Knowledge Sharing Behavior terhadap Innovative Work Behavior

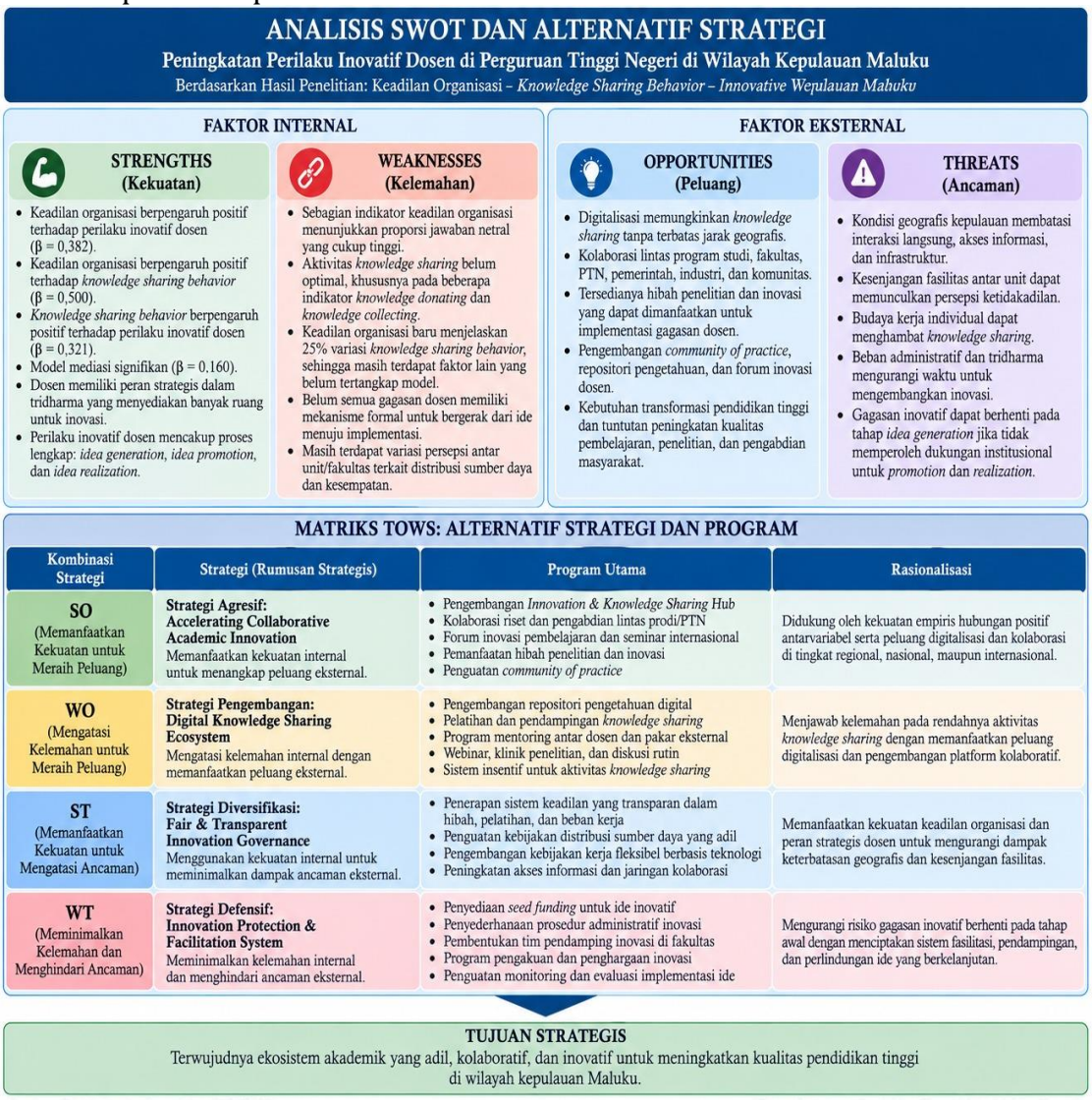
Koefisien sebesar 0,321 dengan t = 5,455 dan p < 0,001 menunjukkan bahwa knowledge sharing behavior berhubungan positif dan signifikan dengan innovative work behavior. Knowledge collecting memperluas input pengetahuan, sedangkan knowledge donating memungkinkan pengalaman dan gagasan dibagikan kepada kolega. Pertukaran tersebut dapat memperkaya perspektif dan membuka peluang rekombinasi pengetahuan yang mendukung idea generation, idea promotion, dan idea realization. Temuan ini relevan dengan Kim et al. (2025), meskipun Kmieciak (2021) menunjukkan bahwa kontribusi masing-masing dimensi knowledge sharing terhadap tahapan inovasi dapat berbeda pada konteks tertentu.

Peran Mediasi Knowledge Sharing Behavior

Pengaruh tidak langsung sebesar 0,160 dengan t = 4,759 dan p < 0,001 menunjukkan bahwa knowledge sharing behavior berperan sebagai mediator dalam hubungan organizational justice terhadap innovative work behavior. Mekanismenya dapat dipahami sebagai rangkaian persepsi keadilan → kesediaan melakukan pertukaran pengetahuan → peningkatan kapasitas untuk mengembangkan dan menerapkan inovasi. Temuan ini sejalan dengan Akram et al. (2020), Anasya dan Suhana (2024), Berliana dan Nugrohoseno (2025), serta Nadeem dan Qureshi (2023). Dengan demikian, penguatan keadilan organisasi perlu diikuti penciptaan ruang sosial dan institusional agar pengetahuan benar-benar bergerak antaranggota organisasi.

Implikasi Strategis dan Analisis SWOT

Hasil penelitian kemudian diterjemahkan ke dalam analisis SWOT dan Matriks TOWS untuk merumuskan alternatif strategi peningkatan perilaku inovatif dosen. Faktor internal mencakup kekuatan berupa hubungan positif antarvariabel dan kapasitas akademik dosen, serta kelemahan berupa aktivitas knowledge sharing yang belum optimal dan belum kuatnya mekanisme pengembangan ide sampai implementasi. Faktor eksternal mencakup peluang digitalisasi, kolaborasi lintas perguruan tinggi, hibah penelitian dan inovasi, serta pengembangan repositori pengetahuan; sedangkan ancaman mencakup keterbatasan geografis, akses informasi dan infrastruktur, budaya kerja individual, beban administratif, serta risiko gagasan berhenti pada tahap awal.



Gambar 4. Analisis SWOT dan Alternatif Strategi Peningkatan Perilaku Inovatif Dosen

Matriks TOWS menghasilkan empat arah strategi: SO – *Accelerating Collaborative Academic Innovation*; WO – *Digital Knowledge Sharing Ecosystem*; ST – *Fair & Transparent Innovation Governance*; dan WT – *Innovation Protection & Facilitation System*. Keempat strategi tersebut menempatkan keadilan organisasi, pertukaran pengetahuan, kolaborasi digital, dukungan implementasi, dan penguatan

ekosistem inovasi sebagai bagian yang saling terkait. Strategi ini bersifat implikatif dan disusun berdasarkan hasil penelitian serta pemetaan faktor internal dan eksternal, bukan sebagai pengujian kausal tambahan.

KESIMPULAN

1. Organizational justice berpengaruh positif dan signifikan terhadap innovative work behavior dosen ($\beta = 0{,}382$; $t = 6{,}629$; $p < 0{,}001$).
2. Organizational justice berpengaruh positif dan signifikan terhadap knowledge sharing behavior ($\beta = 0{,}500$; $t = 9{,}233$; $p < 0{,}001$).
3. Knowledge sharing behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap innovative work behavior ($\beta = 0{,}321$; $t = 5{,}455$; $p < 0{,}001$).
4. Knowledge sharing behavior memediasi secara signifikan pengaruh organizational justice terhadap innovative work behavior ($\beta = 0{,}160$; $t = 4{,}759$; $p < 0{,}001$).
5. Secara keseluruhan, temuan penelitian menunjukkan bahwa perilaku inovatif dosen pada PTN di wilayah kepulauan Maluku berkaitan dengan kombinasi kondisi organisasi yang dipersepsikan adil dan proses pertukaran pengetahuan. Model menjelaskan 37,1% variasi innovative work behavior, sehingga masih terdapat faktor lain yang perlu dikaji pada penelitian berikutnya.

SARAN

1. Perguruan tinggi perlu memperkuat praktik keadilan organisasi melalui prosedur yang transparan, distribusi sumber daya dan kesempatan yang proporsional, serta komunikasi interpersonal yang baik.
2. Knowledge sharing behavior perlu diperkuat melalui forum berbagi pengetahuan, kelompok riset, peer learning, mentoring, dan kolaborasi akademik.
3. Perguruan tinggi perlu menyediakan ruang pengembangan ide dan dukungan terhadap implementasi inovasi melalui kolaborasi penelitian, pembelajaran, dan pemanfaatan teknologi.
4. Dalam konteks kepulauan, kolaborasi digital, forum akademik virtual, repositori bersama, dan jejaring penelitian lintas wilayah perlu diperkuat untuk mengurangi hambatan jarak dan akses.
5. Penelitian selanjutnya dapat memperluas model dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi menjelaskan innovative work behavior serta melibatkan karakteristik perguruan tinggi dan wilayah yang lebih beragam.

Daftar Pustaka

Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. Journal of Innovation & Knowledge, 5(2), 117–129. https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.10.001

Anasya, N. A. P., & Suhana. (2024). Organizational justice and innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. Jurnal Manajemen Bisnis, 11(1), 39–51. https://doi.org/10.33096/jmb.v11i1.680

Berliana, M., & Nugrohoseno, D. (2025). Knowledge sharing memediasi pengaruh organisational justice terhadap employee innovative work behaviour. Jurnal Ilmu Manajemen, 13(1), 146–158. https://doi.org/10.26740/jim.v13n1.p146-158

Fadul, A. (2021). Does organizational justice influence employee innovative behavior in an Arabic context? Evidence from the Libyan oil industry. SAGE Open, 11(3), 1–13. https://doi.org/10.1177/21582440211043931

Kim, J., Prempeh, A. A., Addai, E. K., & Wargo, E. (2025). The effect of knowledge sharing on innovative work behaviour at higher education institutions. Higher Education Quarterly, 79(1), e12574. https://doi.org/10.1111/hequ.12574

Kim, W., & Park, J. (2017). Examining structural relationships between work engagement, organizational procedural justice, knowledge sharing, and innovative work behavior for sustainable organizations. Sustainability, 9(2), 205. https://doi.org/10.3390/su9020205

Kmieciak, R. (2021). Trust, knowledge sharing, and innovative work behavior: Empirical evidence from Poland. European Journal of Innovation Management, 24(5), 1832–1859. https://doi.org/10.1108/EJIM-04-2020-0134

Nadeem, G., & Qureshi, Q. A. (2023). Nexus between organizational justice and innovative work behavior: The mediating role of knowledge sharing. Administrative and Management Sciences Journal, 2(1), 100–110. https://doi.org/10.59365/amsj.2(1).2023.73

Pham, T. K. T. (2023). Organizational justice, knowledge sharing and employees' innovative behavior: Evidence from the knowledge-intensive industry. Employee Relations: The International Journal, 45(6), 1492–1510. https://doi.org/10.1108/ER-04-2022-0211

Rbiaa, O., & Dextras-Gauthier, J. (2025). Unpacking the link between organizational justice and innovative behavior: A meta-analytic review across sectors. Cogent Business & Management, 12(1), 2546560. https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2546560

Universitas Pattimura. (2025). Rencana Strategis Universitas Pattimura 2025–2029. Universitas Pattimura.