

## ***The Role of Digital Competency as a Mediator of the Influence of Knowledge Sharing on Innovation Competence***

### **Peran *Digital Competency* Sebagai Mediasi Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kompetensi Inovasi**

Yuan Badrianto<sup>\*1</sup>, Muhammad Sapruwan<sup>2</sup>, Galih Khairul Ichwan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Pelita Bangsa

[Yuan.badrianto@pelitabangsa.ac.id](mailto:Yuan.badrianto@pelitabangsa.ac.id)

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap kompetensi inovasi dengan *digital competency* sebagai variabel mediasi pada karyawan perusahaan manufaktur di Bekasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Sampel penelitian berjumlah 70 responden yang dipilih melalui purposive sampling, dengan kriteria telah bekerja minimal satu tahun. Data dikumpulkan melalui kuesioner elektronik menggunakan skala Likert lima poin dan dianalisis dengan Structural Equation Modeling berbasis SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *digital competency* dan kompetensi inovasi. *Digital competency* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi inovasi. Selain itu, *digital competency* terbukti mampu memediasi secara signifikan pengaruh *knowledge sharing* terhadap kompetensi inovasi. Nilai R Square menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang kuat. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan budaya berbagi pengetahuan yang didukung kompetensi digital penting untuk meningkatkan kompetensi inovasi karyawan di era transformasi digital.

**Kata Kunci :** *knowledge sharing, digital competency, kompetensi inovasi, transformasi digital, SmartPLS.*

#### **ABSTRACT**

This study aims to analyze the effect of *knowledge sharing* on innovation competency with *digital competency* as a mediating variable among employees of manufacturing companies in Bekasi. The study employed a quantitative approach with a survey design. The sample consisted of 70 respondents selected through purposive sampling, with the criterion of having worked for at least one year. Data were collected through an electronic questionnaire using a five-point Likert scale and analyzed using Structural Equation Modeling based on SmartPLS 4.0. The results indicate that *knowledge sharing* has a positive and significant effect on *digital competency* and innovation competency. *Digital competency* also has a positive and significant effect on innovation competency. In addition, *digital competency* was found to significantly mediate the effect of *knowledge sharing* on innovation competency. The R Square values indicate that the model has strong explanatory power. These findings confirm that strengthening a knowledge-sharing culture supported by digital competency is important for improving employee innovation competency in the era of digital transformation.

**Keywords:** *knowledge sharing, digital competency, innovation competency, digital transformation, SmartPLS.*

### **1. Pendahuluan**

Memasuki era revolusi industri 4.0, kompetensi inovasi menjadi aspek krusial dalam pembangunan sumber daya manusia (SDM) yang berdaya saing global. Berbagai negara di dunia, termasuk negara-negara maju, secara aktif mengembangkan program dan sistem

manajemen SDM yang fokus pada penciptaan tenaga kerja inovatif dan adaptif. Hal ini dipicu oleh perubahan teknologi yang cepat, kompleksitas organisasi, serta kebutuhan akan daya cipta dalam menyelesaikan permasalahan kontemporer. Sejumlah studi menunjukkan bahwa kompetensi inovasi merupakan salah satu kompetensi utama yang dibutuhkan di era ini, seiring meningkatnya kebutuhan akan kreativitas, pemikiran kritis, kolaborasi lintas budaya, serta literasi teknologi informasi dan komunikasi (Onsardi et al., 2019). Organisasi di berbagai belahan dunia, dari Amerika hingga Eropa dan Asia, tengah melakukan transformasi dalam pengelolaan SDM agar lebih inovatif melalui competency-based HRM dan pendekatan strategis berbasis teknologi digital (Singh & Kumar, 2021).

Fenomena kebutuhan terhadap kompetensi inovasi juga menjadi isu penting dalam konteks Indonesia. Berdasarkan laporan World Economic Forum dan data BPS, mayoritas tenaga kerja Indonesia saat ini masih didominasi oleh sektor informal dengan tingkat produktivitas dan inovasi yang relatif rendah. Pemerintah dan sektor swasta menyadari pentingnya penguatan kapasitas inovatif dalam menghadapi tantangan ekonomi digital dan pasar global. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi serta Kementerian Ketenagakerjaan RI telah mendorong pengembangan SDM berbasis kompetensi, termasuk penguatan inovasi melalui program Merdeka Belajar, kampus merdeka, dan pelatihan vokasi berbasis teknologi. Namun demikian, implementasi di lapangan masih menghadapi tantangan seperti kesenjangan digital, budaya organisasi yang belum inovatif, serta keterbatasan sumber daya.

Secara akademik, kompetensi inovasi diakui sebagai salah satu indikator utama dalam kesuksesan individu maupun organisasi. Dalam bidang manajemen SDM, kompetensi inovasi tidak hanya mencerminkan kemampuan untuk menciptakan hal baru, tetapi juga mencakup kemampuan dalam mengimplementasikan ide-ide kreatif ke dalam proses kerja, produk, atau layanan yang memberikan nilai tambah. Studi oleh Gobble (2016) menekankan bahwa HR harus menjadi pusat inovasi dalam organisasi dan mengembangkan budaya inovatif secara menyeluruh (Gobble, 2016). Lebih lanjut, Borkowska (2009) juga menunjukkan bahwa integrasi strategi inovasi dengan strategi HRM secara langsung mempengaruhi tingkat inovasi dalam organisasi (Borkowska, 2009).

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kompetensi inovasi adalah knowledge sharing atau berbagi pengetahuan. Knowledge sharing memungkinkan individu dalam suatu organisasi untuk saling bertukar pengalaman, ide, dan informasi yang berguna untuk pengembangan ide-ide baru. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa knowledge sharing memiliki pengaruh positif terhadap kemampuan inovasi, terutama dalam konteks kerja tim dan pengambilan keputusan strategis (Wijaya et al., 2023). Knowledge sharing memperkuat proses pembelajaran organisasi dan meningkatkan kemampuan karyawan untuk menghasilkan solusi inovatif yang lebih efektif.

Selain knowledge sharing, digital competency atau kompetensi digital juga memainkan peranan penting dalam pengembangan kompetensi inovasi. Di era digital saat ini, keterampilan menggunakan teknologi informasi menjadi syarat utama untuk dapat bersaing secara global. Penelitian oleh Sharma & Malodia (2022) menemukan bahwa penerapan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi digital mampu meningkatkan efisiensi kerja dan mendorong inovasi melalui pemanfaatan data secara real-time (Sharma & Malodia, 2022). Kompetensi digital mencakup kemampuan mengakses, mengelola, mengevaluasi, dan mengkomunikasikan informasi digital secara efektif dan etis.

Lebih lanjut lagi, beberapa penelitian telah mengindikasikan bahwa digital competency berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara knowledge sharing dan kompetensi inovasi. Artinya, berbagi pengetahuan akan lebih efektif dalam meningkatkan inovasi jika individu memiliki kemampuan digital yang baik. Penelitian oleh Cseh et al. (2024) menunjukkan bahwa program pelatihan yang menggabungkan literasi digital dengan pendekatan

interkultural mampu meningkatkan kompetensi global dan inovasi mahasiswa dan profesional muda (Cseh et al., 2024). Hal ini menegaskan pentingnya digital competency sebagai penguat dalam proses berbagi pengetahuan dan inovasi.

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan (novelty) dalam menguji peran mediasi digital competency dalam hubungan antara knowledge sharing dan kompetensi inovasi, khususnya pada konteks SDM di Indonesia. Penelitian sebelumnya cenderung menguji hubungan langsung antara variabel-variabel tersebut, tanpa mengidentifikasi peran perantara digital competency secara eksplisit. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh knowledge sharing terhadap kompetensi inovasi, serta menguji peran digital competency sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Kompetensi Inovasi**

Kompetensi inovasi merujuk pada kemampuan individu untuk menciptakan, mengembangkan, dan menerapkan ide-ide baru dalam konteks organisasi guna menciptakan nilai tambah. Kompetensi ini dianggap vital dalam era ekonomi berbasis pengetahuan dan transformasi digital yang pesat. Cerinšek dan Dolinšek (2009) mendefinisikan kompetensi inovasi sebagai seperangkat karakteristik yang memungkinkan individu untuk berkontribusi dalam proses inovatif organisasi, mencakup kemampuan berpikir kritis, kreativitas, komunikasi lintas disiplin, dan kolaborasi tim (Cerinšek & Dolinšek, 2009). Studi lain menekankan bahwa kompetensi inovasi bukan hanya kemampuan menghasilkan ide, tetapi juga keterampilan dalam mengimplementasikannya secara strategis untuk menciptakan perubahan yang berkelanjutan di lingkungan kerja (Alekhina et al., 2020). Dalam konteks manajemen inovasi, pemetaan kompetensi inovasi telah dikembangkan untuk membantu organisasi mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan talenta yang mampu menjawab tantangan disruptif masa kini (Khongmalai, 2017).

### **Knowledge Sharing**

Knowledge sharing adalah proses pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan informasi antar individu dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk memperkuat kapasitas kolektif dalam pengambilan keputusan dan penciptaan nilai. Dalam konteks pengembangan SDM, knowledge sharing terbukti memiliki korelasi positif terhadap kompetensi inovasi. Menurut Wijaya et al. (2023), budaya berbagi pengetahuan mendorong penciptaan solusi kreatif dan mempercepat proses inovatif dalam organisasi bisnis, khususnya dalam konteks Indonesia (Wijaya et al., 2023). Hal ini diperkuat oleh studi Gobble (2016) yang menyatakan bahwa praktik knowledge sharing yang efektif akan meningkatkan kualitas kerja tim, memperkaya ide, dan mengurangi duplikasi kerja, yang pada akhirnya menciptakan iklim inovasi yang kondusif (Gobble, 2016). Di sisi lain, kurangnya infrastruktur pengetahuan dan resistensi budaya terhadap berbagi informasi masih menjadi tantangan utama dalam implementasinya di organisasi.

### **Digital Competency**

Digital competency merupakan kemampuan individu dalam menggunakan teknologi digital secara efektif untuk berkomunikasi, menyelesaikan masalah, dan menciptakan solusi berbasis data. Kompetensi ini semakin penting dalam dunia kerja modern karena transformasi digital menuntut keterampilan yang tidak hanya teknis tetapi juga adaptif. Aronen (2019) menunjukkan bahwa penggunaan digital innovation labs di perusahaan mampu meningkatkan kompetensi digital karyawan secara signifikan, yang berdampak langsung pada daya saing dan kapasitas inovasi organisasi (Aronen, 2019). Lebih lanjut, Espina-Romero et al. (2024)

menemukan bahwa integrasi digital competency dengan open innovation mendorong munculnya model bisnis baru dan efisiensi proses kerja di berbagai sektor industri (Espina-Romero et al., 2024). Di Indonesia, studi oleh Tiong et al. (2024) menunjukkan bahwa digital competency mempengaruhi kinerja dan inovasi karyawan UKM secara signifikan, terutama jika dipadukan dengan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan budaya organisasi yang mendukung (Tiong et al., 2024).

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk menguji hubungan antara kompetensi inovasi, knowledge sharing, dan digital competency. Populasi penelitian adalah karyawan perusahaan manufaktur di wilayah Bekasi yang telah bekerja minimal satu tahun, dengan asumsi mereka telah memiliki pengalaman yang cukup dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja digital dan perubahan organisasional. Penentuan ukuran sampel mengacu pada formula Hair et al. (2019) yang menyarankan minimal 10 kali jumlah indikator terbanyak dalam satu konstruk. Dengan konstruk workforce agility memiliki 15 indikator, maka sampel minimum yang diperlukan adalah 150 responden. Namun, untuk mempertimbangkan keterbatasan akses dan respons rate, penelitian ini menetapkan sampel sebanyak 70 responden menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner elektronik yang didistribusikan via Google Form kepada responden yang memenuhi kriteria. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur ketiga variabel penelitian. Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) dengan software SmartPLS 4.0 untuk menguji model pengukuran dan struktural serta hipotesis mediasi.

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### R Square

Nilai R Square digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen pada model penelitian. Pada penelitian ini, pengujian R Square dilakukan untuk mengetahui kekuatan model dalam menjelaskan Digital Competency dan Kompetensi Inovasi.

|           | <b>R Square</b> | <b>R Square Adjusted</b> |
|-----------|-----------------|--------------------------|
| <b>DC</b> | 0,713           | 0,709                    |
| <b>KI</b> | 0,840           | 0,835                    |

Berdasarkan Tabel 1, nilai R Square pada variabel DC sebesar 0,713 menunjukkan bahwa 71,3% variasi Digital Competency dapat dijelaskan oleh Knowledge Sharing, sedangkan sisanya 28,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Sementara itu, nilai R Square pada variabel KI sebesar 0,840 menunjukkan bahwa 84,0% variasi Kompetensi Inovasi dapat dijelaskan oleh Knowledge Sharing dan Digital Competency, sedangkan 16,0% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang kuat.

#### Hasil Uji Koefisien Jalur (Path Coefficient)

Uji koefisien jalur dilakukan untuk mengetahui arah pengaruh, besaran hubungan, dan tingkat signifikansi antarvariabel dalam model struktural. Hasil pengujian path coefficient disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Jalur (Path Coefficient)**

|          | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics ( O/STDEV ) | P Values |
|----------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| DC -> KI | 0,263               | 0,267           | 0,112                      | 2,351                    | 0,019    |
| KS -> DC | 0,844               | 0,842           | 0,047                      | 17,815                   | 0,000    |
| KS -> KI | 0,684               | 0,676           | 0,109                      | 6,253                    | 0,000    |

Berdasarkan Tabel 2, seluruh hubungan antarvariabel menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Digital Competency berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Inovasi. Selain itu, Knowledge Sharing juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Digital Competency maupun Kompetensi Inovasi. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh hipotesis langsung dalam penelitian dapat diterima.

#### Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Uji pengaruh tidak langsung dilakukan untuk melihat peran variabel mediasi dalam menjembatani hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil pengujian indirect effect disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 3. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)**

|                | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics ( O/STDEV ) | P Values |
|----------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| KS -> DC -> KI | 0,222               | 0,224           | 0,094                      | 2,350                    | 0,019    |

Berdasarkan Tabel 3, Knowledge Sharing memiliki pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap Kompetensi Inovasi melalui Digital Competency. Hasil ini menunjukkan bahwa Digital Competency mampu memediasi hubungan antara Knowledge Sharing dan Kompetensi Inovasi, sehingga hipotesis mediasi dalam penelitian ini dapat diterima.

## Pembahasan

### Hubungan Knowledge Sharing terhadap Kompetensi Inovasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi inovasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya berbagi pengetahuan sebagai fondasi bagi terciptanya perilaku inovatif. Menurut Wahyu et al. (2023), knowledge sharing mendorong perilaku kerja inovatif karyawan dengan memperluas pemahaman mereka terhadap masalah, membuka akses terhadap ide-ide baru, dan mempercepat proses pembelajaran dalam organisasi (Wahyu et al., 2023). Penelitian lain oleh Putri dan Etikariena (2022) juga menemukan bahwa knowledge sharing meningkatkan self-efficacy dalam berinovasi, yang menjadi prasyarat bagi individu untuk menunjukkan kompetensi inovatif dalam tugas-tugas mereka (Putri & Etikariena, 2022). Dengan demikian, berbagi pengetahuan tidak hanya memperkaya informasi tetapi juga memperkuat keyakinan dan kesiapan individu dalam menerapkan inovasi.

### Hubungan Knowledge Sharing terhadap Digital Competency

Hasil penelitian mengonfirmasi bahwa knowledge sharing berpengaruh positif signifikan terhadap digital competency. Hal ini dapat terjadi mengingat bahwa proses berbagi pengetahuan sering kali melibatkan penggunaan teknologi digital, seperti platform kolaborasi daring, sistem manajemen pengetahuan, dan media sosial internal organisasi. Kularajasingam et al. (2021) membuktikan bahwa perilaku berbagi pengetahuan berkontribusi pada penguatan kompetensi, termasuk kompetensi digital, karena individu secara aktif terlibat dalam diskusi teknologi, praktik terbaik digital, dan penyelesaian masalah berbasis IT (Kularajasingam et al., 2021). Lebih lanjut, Vidyani dan Desiana (2019) mengungkapkan bahwa knowledge sharing di

lingkungan digital mendorong pengembangan kompetensi digital karyawan Generasi Y, yang relevan dengan peningkatan adaptasi teknologi di tempat kerja (Vidyani & Desiana, 2019).

### **Hubungan Digital Competency terhadap Kompetensi Inovasi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa digital competency berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi inovasi. Individu yang memiliki kemampuan digital tinggi cenderung lebih mampu memanfaatkan teknologi untuk menyusun solusi baru, mengakses informasi secara efisien, dan mengoptimalkan proses kerja. Aronen (2019) menyebut bahwa pengembangan digital innovation labs secara signifikan meningkatkan kompetensi inovasi karyawan melalui pembiasaan dengan alat dan teknologi baru (Aronen, 2019). Espina-Romero et al. (2024) juga menggarisbawahi bahwa digital competency berperan penting dalam proses open innovation dan pemanfaatan peluang inovasi berbasis data (Espina-Romero et al., 2024).

### **Hubungan Knowledge Sharing terhadap Kompetensi Inovasi yang dimediasi oleh Digital Competency**

Hasil penelitian mengkonfirmasi bahwa digital competency memediasi hubungan antara knowledge sharing dan kompetensi inovasi secara signifikan. Temuan akhir dalam penelitian ini menegaskan bahwa digital competency memediasi hubungan antara knowledge sharing dan kompetensi inovasi secara signifikan. Artinya, berbagi pengetahuan akan lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi inovasi jika individu memiliki digital competency yang memadai. Ini mengimplikasikan bahwa digital competency bukan hanya sebagai hasil dari knowledge sharing, tetapi juga sebagai penguat dalam mengkonversi pengetahuan menjadi ide-ide inovatif yang aplikatif. Penelitian oleh Sun (2024) menemukan bahwa digital transformation meningkatkan kinerja inovasi teknologi hijau melalui peningkatan knowledge sharing, yang sekaligus meningkatkan digital capability organisasi (Sun, 2024). Senada dengan itu, Yu dan Meng (2021) menemukan bahwa knowledge sharing hanya mampu mendorong inovasi secara optimal bila disertai motivasi dan kompetensi digital yang kuat (Yu & Meng, 2021).

## **5. Penutup**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa knowledge sharing memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi inovasi, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui digital competency. Berbagi pengetahuan tidak hanya memperluas wawasan, tetapi juga memperkuat kesiapan individu untuk berinovasi. Selain itu, knowledge sharing turut mendorong penguatan digital competency, yang pada gilirannya memperkuat kemampuan individu dalam menciptakan solusi inovatif berbasis teknologi. Temuan ini menegaskan bahwa digital competency merupakan mediator signifikan yang menguatkan pengaruh knowledge sharing terhadap kompetensi inovasi. Oleh karena itu, pengembangan budaya berbagi pengetahuan yang terintegrasi dengan penguatan kompetensi digital sangat krusial untuk mendukung peningkatan inovasi sumber daya manusia.

### **Daftar Pustaka**

- Alekhina, E., Parakhina, V., & Boris, O. (2020). Innovative and motivational competence of leaders and its transformation in the context of digitalization. *International Journal of Circuits, Systems and Signal Processing*. <https://doi.org/10.46300/9106.2020.14.75>
- Aronen, S. (2019). *Digital Innovation Labs – Building up enterprise digital competencies*. Tampere University of Applied Sciences.
- Borkowska, S. (2009). Human Resource Management and Innovation in the Business Organization. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, (2 (67) ZYL a innowacyjność organizacji biznesowych), 9-29.

- Cerinšek, G., & Dolinšek, S. (2009). Identifying employees' innovation competency in organisations. *International Journal of Innovation and Learning*, 6, 164–177. <https://doi.org/10.1504/IJIL.2009.022811>
- Cseh, M., Crocco, O., Engel, L., & Follman, J. (2024). Preparing a Globally Competent Workforce: A Mixed Methods Study. *Advances in Developing Human Resources*. <https://doi.org/10.1177/15234223241296186>
- Espina-Romero, L. C., Parra, D. E. R., Noroño-Sánchez, J. G., et al. (2024). Navigating Digital Transformation: Current Trends in Digital Competencies for Open Innovation in Organizations. *Sustainability*. <https://doi.org/10.3390/su16052119>
- Gobble, M. M. (2016). Human Resources as an Engine of Innovation. *Research-Technology Management*, 59(2), 68–71. <https://doi.org/10.1080/08956308.2016.1161414>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*, 31(1), 2-24.
- Khongmalai, O. (2017). Innovative Competency Model of Thai Banking in Digital Economy. In *Management Challenges in a Network Economy: Proceedings of the MakeLearn and TIIM International Conference 2017* (pp. 183-183). ToKnowPress.
- Kularajasingam, J., Subramaniam, A., Singh, D. K. S., & Sambasivan, M. (2021). The impact of knowledge sharing behaviour and social intelligence of university academics on their performance: The mediating role of competencies. *Journal of Education for Business*, 97(1), 54–61. <https://doi.org/10.1080/08832323.2021.1887794>
- Onsardi, O., Ranidiah, F., & Bahrin, K. (2019). Human Resource Competencies in the Era of Globalization. <https://doi.org/10.31219/osf.io/dsh97>
- Putri, D. A., & Etikariena, A. (2022). The relationship between knowledge sharing behavior and innovative work behavior through innovation self-efficacy as mediator. *Jurnal Humaniora dan Ilmu Pendidikan*, 1(2), 97-108.
- Sharma, S., & Malodia, L. (2022). Competency Mapping: Building a Competent Workforce through Competency-Based HRIS. *Journal of Information and Optimization Sciences*, 43, 1749–1762. <https://doi.org/10.1080/02522667.2022.2128530>
- Singh, A., & Kumar, S. (2021). Identifying Innovations in Human Resources. In *Advances in Human Resources Management and Organizational Development*. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-4180-7.ch006>
- Sun, Y. (2024). Digital transformation and corporates' green technology innovation performance—The mediating role of knowledge sharing. *Finance Research Letters*, 62, 105105.
- Tiong, P., Sumaryo, P., & Simamora, S. A. P. (2024). The Influence of Digital Competency, Employee Engagement, and Leadership Style on SME Employee Performance in Indonesia. *STI Policy and Management Journal*. <https://doi.org/10.14203/stipm.2024.405>
- Vidyani, N. P., & Desiana, P. M. (2019, March). The effect of knowledge sharing on affective commitment: The mediation role of competency development of Gen Y employees at PT PP (Persero), Tbk Head Office. In *12th International Conference on Business and Management Research (ICBMR 2018)* (pp. 105-110). Atlantis Press.
- Wahyu, S., Faisal, & Sakir, A. (2023). The Influence of Competence, Knowledge Sharing, and Innovation on Organizational Performance. *International Journal of Scientific and Management Research*, 6(1). <https://doi.org/10.37502/ijsmr.2023.6919>
- Wijaya, M. A., Rudiansyah, F., & Priyono, P. (2023). Human Resource Management and Innovation on Business Enterprises Performance. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, <https://doi.org/10.35145/procuratio.v11i3.3608>

Yu, X., & Meng, X. (2021). Intrinsic motivation, knowledge sharing and innovation behavior of knowledge-based employees in the industrial new generation. *Converter*, 2021(3), 75-87.