

# PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF, KEADILAN PROSEDURAL, BERBAGI PENGETAHUAN DAN WORKPLACE SPIRITUALITY TERHADAP PERILAKU KERJA YANG INOVATIF PADA KARYAWAN ISLAMIC CENTRE BIN BAZ

<sup>1\*</sup>Supriyadi, <sup>2</sup>Ema Nurmaya, <sup>3</sup>Abdul Choliq Hidayat

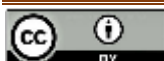
<sup>1,2,3</sup>Prodi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ahmad Dahlan

\*e-mail: 2207051019@webmail.uad.ac.id

*Abstract: This study has the aim of analyzing the effect of distributive justice, procedural justice, knowledge sharing, and spirituality in the workplace on innovative work behavior in employees at Bin Baz Islamic Center Yogyakarta. This study aims to complement previous research results that only focus on companies and hospitals, by focusing on religious-based educational institutions. The research method used is quantitative with a survey approach, using a questionnaire as a data collection instrument. The research object involved employees of Bin Baz Islamic Center Yogyakarta. The results showed that distributive justice has a positive significant effect on innovative work behavior, where employees who feel treated fairly by the organization tend to take more initiative to innovate in their work. Procedural justice also shows a positive significant effect on innovative work behavior, where employees who feel that the processes and rules in the organization are carried out fairly tend to be more motivated to innovate. In addition, knowledge sharing among employees was shown to have a significant positive effect on innovative work behavior. This knowledge sharing process encourages creativity and effective problem solving in the workplace. Finally, spirituality in the workplace also has a positive significant effect on innovative work behavior, where employees who feel they have a purpose in life that is aligned with organizational values show more innovative work behavior. In conclusion, distributive justice, procedural justice, knowledge sharing, and workplace spirituality all have a positive effect on innovative work behavior at Bin Baz Islamic Center Yogyakarta. This research makes an important contribution to understanding the factors that drive innovation in faith-based work environments.*

*Keywords: Distributive Justice, Procedural Justice, Knowledge Sharing, Workplace Spirituality, Work Behavior*

**Abstrak:** Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menganalisa pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural, berbagi pengetahuan, dan spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kerja yang inovatif pada karyawan di Islamic Centre Bin Baz Yogyakarta. Studi ini bertujuan untuk melengkapi hasil penelitian sebelumnya yang hanya fokus pada perusahaan dan rumah sakit, dengan memfokuskan pada lembaga pendidikan berbasis keagamaan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Objek penelitian melibatkan karyawan Islamic Centre Bin Baz Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan distributif memiliki pengaruh signifikan positif terhadap perilaku kerja yang inovatif, dimana karyawan yang merasa diperlakukan adil oleh organisasi cenderung lebih berinisiatif untuk melakukan inovasi dalam pekerjaan mereka. Keadilan prosedural juga menunjukkan pengaruh signifikan positif terhadap perilaku kerja yang inovatif, dimana karyawan yang merasa proses dan aturan dalam organisasi dijalankan secara adil cenderung lebih termotivasi untuk berinovasi. Selain itu, berbagi pengetahuan di antara karyawan terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku kerja yang inovatif. Proses berbagi pengetahuan ini mendorong kreativitas dan pemecahan masalah yang efektif di tempat kerja. Terakhir, spiritualitas di tempat kerja juga memiliki pengaruh signifikan positif terhadap perilaku kerja yang inovatif, dimana karyawan yang merasa memiliki tujuan hidup yang selaras dengan nilai-nilai organisasi menunjukkan perilaku kerja yang lebih inovatif. Kesimpulannya, keadilan distributif, keadilan prosedural, berbagi pengetahuan, dan spiritualitas di tempat kerja semuanya berpengaruh



positif terhadap perilaku kerja yang inovatif di Islamic Centre Bin Baz Yogyakarta. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami faktor-faktor yang mendorong inovasi di lingkungan kerja berbasis keagamaan.

**Kata Kunci: Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Berbagi Pengetahuan, Lingkungan Kerja Berbasis Agama, Perilaku Kerja**

## PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan saat ini semakin tumbuh dan berkembang dengan tujuan memberikan pelayanan terbaik untuk menarik hati masyarakat. Pengelolaan pendidikan harus dilakukan oleh profesional sesuai dengan lingkungan dan kondisi yang ada yang mendorongnya. Tujuan utamanya adalah institusi pendidikan yang efektif, berkualitas, maju, unggul, dan diminati. Namun, lembaga pendidikan telah berkembang dari hanya menyediakan layanan menjadi bisnis yang menghasilkan keuntungan material. Dari titik inilah terjadi persaingan yang sangat ketat dan menarik di antara lembaga pendidikan.

Salah satu pesantren kontemporer di Yogyakarta adalah Islamic Centre Bin Baz. Pesantren ini memiliki program pendidikan mandiri yang mencakup pendidikan formal, non-formal, dan informal yang berlangsung sepanjang hari dalam pengaturan pesantren (Tolib, 2015). Islamic Center Bin Baz Yogyakarta adalah pondok pesantren modern yang dirintis sejak tahun 1994 terletak di Kabupaten Bantul, DIY.

Pondok pesantren dengan banyak siswa tentu memerlukan manajemen yang baik dan inovatif. Islamic Center Bin Baz Yogyakarta, pusat dari banyak cabang pondok yang tersebar di seluruh Indonesia, tentu saja membutuhkan manajemen yang lebih baik dan inovatif untuk mengelola, mengatur, dan memantau tujuan pondok (Q et al., 2023).

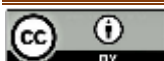
Karyawan memainkan peran penting untuk menjalankan kegiatan perusahaan, yang memungkinkan mereka dapat tumbuh dan berkembang untuk memastikan perusahaan tetap beroperasi. Melahirkan sumber daya manusia yang handal memerlukan manajemen yang baik untuk mengoptimalkan semua kemampuan karyawan termasuk kemampuan berinovasi. Hal ini dikarenakan karyawan yang inovatif sering kali menunjukkan keterampilan pemecahan masalah yang kreatif. Mereka menghadapi tantangan dengan perspektif segar dan bersedia berpikir di luar kebiasaan untuk menemukan solusi. Mereka selalu mencari cara untuk meningkatkan proses, produk, atau layanan.

Menurut Nurhadi (A, 2018) menjelaskan bahwa saat ini terlihat masih banyak pegawai yang belum mempunyai perilaku inovatif saat bekerja. Seringkali, pekerjaan dilakukan dengan menunggu perintah dari atasan. Selain itu, pekerjaan cenderung dilakukan dengan cara yang sama seperti sebelumnya tanpa inovasi. Dalam kenyataannya, perubahan kondisi yang disebut "normal baru" membutuhkan pendekatan baru dan inovasi bagi pendidik dan karyawan. Hal-hal yang mempengaruhi perilaku inovatif dalam bekerja diantaranya adalah keadilan distributif, keadilan prosedural, berbagi pengetahuan dan workplace spirituality.

Hasil penelitian Khaola & Coldwell (P & D, 2019) tentang "*Explaining how leadership and justice influence employee innovative behaviours*" menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan keadilan organisasi, dan IWB berturut-turut dimediasi oleh komitmen afektif dan OCB.

Penelitian tambahan oleh Dewinta et al. (L. P. et al., 2023) tentang pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap tindakan inovatif di tempat kerja yang dimediasi oleh kekuatan mental dan motivasi intrinsik pada karyawan millennial menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan tindakan inovatif di tempat kerja.

Lingkungan kerja di institusi sekolah khususnya di ICBB Yogyakarta mendorong orang untuk berkreasi dan berprestasi di berbagai level. Sangat penting untuk mengelola sumber daya manusia dengan kepemimpinan yang maksimal karena lingkungan kerja yang ada dapat menimbulkan konflik bagi individu karena tidak mengikuti aturan yang seharusnya dan melenceng dari keinginan pemimpin yang menaungi organisasi dalam menjalankan program yang telah ditetapkan. Diharapkan dengan diterapkannya keadilan distributif dan keadilan prosedural dalam hal ini secara informal hubungan antar anggota organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif di tempat kerja, akan membantu



sekolah - sekolah di bawah naungan ICBB Yogyakarta dalam memberikan pendidikan yang lebih berkualitas.

Teori keadilan organisasi, para ahli membuat tiga model utama, yang terdiri dari Tiga komponen keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional secara historis telah dipertimbangkan ketika mengkonseptualisasikan keadilan organisasi. Ketiga elemen ini saling berkaitan, namun berbeda dalam hal penekanannya pada persepsi konsekuensi, yang merupakan salah satu area di mana keadilan dipersepsikan secara berbeda (J. A. & Shaw, 2005).

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan yang berada pada unit/bidang Pendidikan di Pondok Pesantren Islamic Centre Bin Baz Yogyakarta.

**Tabel 1**

**Data Populasi menurut Bidang Pendidikan Di Islamic Centre Bin Baz Yogyakarta**

No.	Marhalah	Jumlah Guru
1.	Kelompok Bermain (PAUD	17
2.	Raudhatul Athfal	38
3.	Salafiyah Ula	89
4.	Salafiyah Wustho	74
5.	Madrasah 'Aliyah / Ulya	101
6.	I'dad Mu'allim	27
7.	STITMA/STIKES	81
	Jumlah	427

Sumber: Personalia di Islamic Centre Bin Baz data tahun 2023-2024

Penentuan jumlah sampel yang dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2019), Rumus Slovin digunakan untuk menghitung jumlah sampel minimal pada kasus saat perilaku populasi belum diketahui secara pasti. Nilai tingkat kesalahan digunakan untuk menentukan luas sampel penelitian. Semakin tinggi nilai tingkat kesalahan yang digunakan, maka semakin sedikit sampel yang diambil.

**Tabel 2**

**Data Sample Di Islamic Centre Bin Baz Yogyakarta**

No.	Marhalah	Jumlah Guru	%	Sampel
1	Kelompok Bermain	17	3.98%	8
2	Raudhatul Athfal	38	8.90%	18
3	Salafiyah Ula	89	20.84%	43
4	Salafiyah Wustho	74	17.33%	36
5	Madrasah 'Aliyah / Ulya	101	23.65%	50
6	I'dad Mu'allim	27	6.32%	13
7	STITMA/ STIKES	81	18.97%	39
	Jumlah	427	100.00%	207

Sumber: data diolah

### Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Kuesioner diberikan secara langsung kepada responden dan dianggap bersifat tertutup (*closed question*), yang berarti responden diminta untuk memilih dari sejumlah opsi yang ditawarkan oleh peneliti (U & Bougie, 2017).

Kuesioner yang disebarkan instrumennya menggunakan skala Likert. Dengan gradasi dari sangat positif hingga negatif, skala Likert memberikan skor kepada jawaban responden Sugiyono (Sugiyono, 2019) Metode ini digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang peristiwa atau gejala sosial. Skala likert ada 5 poin dapat meminimalisir kesalahan pengukuran dan lebih presisi

### Metode Analisis



Penelitian ini mempergunakan analisis regresi *Partial Least Square-Structural Equation Model* (PLS-SEM) untuk menguji hipotesis. Masing-masing hipotesis dianalisis menggunakan software smartPLS 3.0 untuk menguji hubungan antar variable. Partial Least Square (PLS) adalah tehnik statistika multivariate yang melakuksn perbandingan antara variable dependen berganda dan variable independen berganda.

**Variabel Operasional**

**Tabel 3**  
**Deskripsi Operasional Variabel *Distributive Justice***

Variabel	Definisi	Simbol	Indikator	Sumber
<i>Distributif justice</i>	Persepsi tenaga pendidik terhadap hasil yang diterima berupa penghargaan yang diterima seperti gaji, penghargaan, evaluasi, promosi dan tugas dan lainnya.	DJ-1	Penghargaan yang saya terima dari lembaga sesuai dengan daya upaya yang saya keluarkan.	(Colquit, 2001), (Al-Zu'bi, 2010).
		DJ-2	Penghargaan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang telah saya selesaikan.	
		DJ-3	Pendapatan gaji yang saya terima mencerminkan sumbangsih yang telah saya berikan kepada lembaga.	
		DJ-4	Penghargaan yang saya terima sesuai sumbangsih yang telah saya berikan kepada lembaga.	
<i>Prosedural Justice</i>	Persepsi tenaga pendidik terhadap prosedur yang digunakan pimpinan untuk membuat keputusan tentang penghargaan yang diberikan (gaji, evaluasi, promosi, penugasan, dan lain-lain)	PJ-1	Saya mampu mengungkapkan pandangan dan perasaan saya tentang pelaksanaan prosedur sistem penghargaan yang saya terima.	(Colquit, 2001), (Al-Zu'bi, 2010).
		PJ-2	Saya merasa berpengaruh pada setiap hasil yang dibuat oleh lembaga.	
		PJ-3	Saya merasa prosedur sistem pemberian penghargaan telah diterapkan secara konsisten oleh lembaga.	
		PJ-4	Saya merasa bahwa prosedur sistem penghargaan bebas dari kemungkinan adanya penyimpangan - penyimpangan.	
		PJ-5	Saya merasa keputusan sistem penghargaan yang diambil adalah berasal dari informasi yang akurat.	
		PJ-6	Prosedur sistem penghargaan memperbolehkan saya mempertanyakan/mengajukan banding atas penghargaan/pendapatan yang saya terima.	
		PJ-7	Saya merasa bahwa proses pengambilan keputusan telah sesuai dengan etika standar dan moral	

**Tabel 4**  
**Deskripsi Operasional *Knowledge Sharing***

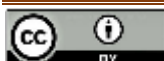
Variabel	Definisi	Simbol	Indikator	Sumber
<i>Operasional Knowledge Sharing</i>	Tindakan berbagi informasi, tugas dan pengetahuan dengan orang lain untuk membantu mereka	KS-1	Saya membagikan hal baru yang berhasil saya pelajari kepada rekan kerja	(Yang & Xu (2021),
		KS-2	Saya meminta diajari hal baru yang berhasil rekan kerja pelajari	



dalam menciptakan ide-ide baru, memecahkan masalah, atau menerapkan aturan atau prosedur.	KS-3	Saling berbagi ilmu di antara rekan adalah hal biasa.
	KS-4	Saya membagikan informasi yang saya miliki ketika rekan kerja memintanya yang berkaitan dengan pekerjaan.
	KS-5	Saya membagikan keahlian dan keterampilan saya ketika rekan kerja memintanya terkait dengan pekerjaan.
	KS-6	Saya meminta rekan kerja membagikan ilmu dan pengetahuan yang mereka miliki ketika saya membutuhkannya.
	KS-7	Saya meminta rekan kerja untuk berbagi keahlian dan keterampilan mereka ketika saya membutuhkannya.

**Tabel 5**  
**Deskripsi Operasional Workplace Spirituality**

Variabel	Definisi	Simbol	Indikator	Sumber
Workplace Spirituality	Workplace spirituality yaitu ide yang membahas bagaimana spiritualitas dan lingkungan kerja berhubungan	WS-1	Pekerjaan saya memungkinkan saya memahami tujuan hidup saya	(Saxena & Prasad, 2022)
		WS-2	Saya merasakan hubungan positif antara pekerjaan dan kehidupan saya	
		WS-3	Orang-orang di sini benar-benar peduli satu sama lain.	
		WS -4	Orang-orang di sini menerima kritik dan berhati-hati dalam memberikan pendapat agar tidak menyakiti hati seseorang	
		WS -5	Di tempat kerja, orang bertindak sesuai dengan nilai-nilai spiritual yang mereka junjung	
		WS -6	Orang-orang jujur pada diri mereka sendiri dalam situasi kerja apa pun.	
		WS -7	Orang-orang di sini mengambil inisiatif untuk menghindari pemborosan apa pun yang dapat memberatkan institusi (kertas, listrik, dll).	
		WS - 8	Masyarakat terlibat dalam program berorientasi yang dilakukan oleh institusi.	
		WS -9	Saya bersyukur atas apa pun yang diberikan pekerjaan ini kepada saya.	
		WS -10	Saya merasa berterima kasih kepada rekan kerja saya di tempat kerja atas bantuan dan dukungannya	
		WS - 11	Institusi berfokus pada Pembangunan tim kerja yang terdiri dari orang-orang dengan	



			latar belakang dan pengalaman yang berbeda	
		WS - 12	Orang yang memiliki perbedaan apapun diperlakukan dengan adil di sini	
		WS - 13	Saya melihat hambatan hanya bersifat sementara dan percaya bahwa segala sesuatunya pada akhirnya akan berjalan lancar.	
		WS - 14	Pekerjaan saya membuat saya merasa lebih percaya diri bahkan setelah menghadapi ketidaksuksesan pelaksanaan tugas	

**Tabel 6**  
**Deskripsi Operasional *Innovative Work Behavior***

Variabel	Definisi	Simbol	Indikator	Sumber
<i>Innovative Work Behavior</i>	Persepsi tenaga pendidik terhadap perilaku kerja inovatif yang dilakukan selama di tempat kerja selama ini.	IWB-1	Memperhatikan masalah yang bukan bagian pekerjaan	J. De Jong & Den Hartog (2010).
		IWB-2	Bertanya tentang meningkatkan pekerjaan.	
		IWB-3	Mencari metode, teknik, atau instrumen kerja baru.	
		IWB-4	Menghasilkan solusi orisinal masalah dalam pekerjaan.	
		IWB-5	Menemukan pendekatan baru dalam menjalankan pekerjaan.	
		IWB-6	Membuat anggota menjadi antusias terhadap ide inovatif.	
		IWB-7	Meyakinkan orang lain untuk mendukung ide inovatif	
		IWB-8	Memperkenalkan ide inovatif ke dalam praktik kerja.	
		IWB-9	Implementasi ide baru di tempat kerja.	
		IWB-10	Mengembangkan hal baru dalam pekerjaan.	

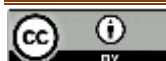
**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Karakteristik Responden**

Karakteristik responden penelitian sebanyak 215 orang terdiri dari Unit Kerja, Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, masa kerja, status pernikahan, status kepegawaian dan Penghasilan. Hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Karakteristik Responden Penelitian**

Karakteristik Responden	Keterangan	f	%
Unit/Marhalah	Kelompok Bermain (PAUD)	9	4.2
	Raudhatul Athfal	27	12.6
	Salafiyah Ula	49	22.8
	Salafiyah Wustho	34	15.8
	Madrasah ‘Aliyah / Ulya	49	22.8
	I’dad Mu’allim	7	3.3
	STITMA	28	13.0
	STIKES	12	5.6
Jenis Kelamin	Laki-laki	103	47.9





	Perempuan	112	52.1
Usia	18-25 tahun	41	19.1
	26-35 tahun	71	33.0
	36-45 tahun	67	31.2
	> 45 tahun	36	16.7
Pendidikan	SMP / Sederajat	7	3.3
	SMA/ Sederajat	57	26.5
	Diploma	13	6.0
	S1	102	47.4
	Pasca Sarjana	36	16.7
Status Pernikahan	Belum Kawin	41	19.1
	Kawin	170	79.1
	Lainnya	4	1.9
Masa Kerja	< 5 tahun	78	36.3
	5-10 tahun	64	29.8
	11-15 tahun	46	21.4
	16-20 tahun	16	7.4
	Lebih dari 20 tahun	11	5.1
Pendapatan Per Bulan	< 2 juta	114	53.0
	2 juta - 3 juta	68	31.6
	3 juta - 4 juta	16	7.4
	4 juta – 5 juta	9	4.2
	Lebih dari 5 juta	8	3.7
Status Kepegawaian	Tetap	150	69.8
	Tidak Tetap	65	30.2
	Total	215	100

Sumber: data diolah

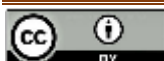
Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian berasal dari Unit/Marhalah Salafiyah Ula dan Madrasah ‘Aliyah / Ulya sebanyak 49 orang (22.8%), berjenis kelamin Perempuan sebanyak 112 orang (52.1%), berusia 36-45 tahun sebanyak 67 orang (31.2%), berpendidikan S1 sebanyak 102 orang (47.4%), Status Pernikahan Kawin sebanyak 170 orang (79.1%), memiliki Masa Kerja < 5 tahun sebanyak 78 orang (36.3%), Pendapatan Per Bulan sebanyak < 2 juta sebanyak 114 orang (53.0%), memiliki Status Kepegawaian Tetap sebanyak 150 orang (69.8%).

**Uji Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)**

**Tabel 8**

**Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)**

	Distributive Justice	Innovative Work Behavior	Knowledge Sharing	Procedural Justice	Workplace Spirituality
DJ1	0.962	0.515	0.360	0.312	0.497
DJ2	0.932	0.483	0.357	0.244	0.479
DJ3	0.931	0.470	0.387	0.245	0.463
DJ4	0.891	0.481	0.338	0.292	0.486
IWB10	0.453	0.846	0.513	0.652	0.598
IWB2	0.389	0.803	0.499	0.680	0.508
IWB3	0.386	0.839	0.506	0.608	0.531
IWB4	0.402	0.811	0.518	0.566	0.525
IWB5	0.403	0.841	0.536	0.636	0.583
IWB6	0.472	0.631	0.399	0.521	0.617
IWB7	0.440	0.811	0.467	0.627	0.524
IWB8	0.462	0.855	0.515	0.675	0.564
IWB9	0.418	0.825	0.507	0.657	0.554
KS1	0.339	0.513	0.699	0.361	0.472
KS2	0.370	0.590	0.757	0.464	0.483
KS3	0.272	0.348	0.722	0.252	0.391



KS4	0.174	0.383	0.784	0.218	0.388
KS5	0.257	0.485	0.833	0.269	0.477
KS6	0.319	0.463	0.861	0.335	0.515
KS7	0.335	0.488	0.806	0.370	0.532
PJ1	0.286	0.605	0.332	0.729	0.427
PJ2	0.250	0.588	0.317	0.647	0.442
PJ3	0.249	0.581	0.337	0.816	0.437
PJ4	0.136	0.541	0.268	0.748	0.404
PJ5	0.175	0.575	0.338	0.791	0.438
PJ6	0.175	0.541	0.284	0.756	0.377
PJ7	0.270	0.655	0.384	0.805	0.515
WS10	0.217	0.500	0.615	0.397	0.675
WS11	0.458	0.534	0.489	0.468	0.763
WS12	0.475	0.363	0.307	0.353	0.715
WS13	0.318	0.483	0.440	0.381	0.730
WS14	0.341	0.588	0.432	0.527	0.711
WS2	0.353	0.502	0.539	0.354	0.662
WS3	0.366	0.351	0.336	0.324	0.694
WS4	0.431	0.370	0.301	0.378	0.736
WS5	0.360	0.458	0.411	0.355	0.714
WS6	0.370	0.478	0.295	0.397	0.725
WS7	0.379	0.526	0.340	0.449	0.643
WS9	0.345	0.507	0.483	0.402	0.669

Sumber: data diolah

### Pengujian Hipotesis

Tabel 9. Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjusted
<i>Innovative Work Behavior</i>	0.756	0.752

Sumber: data diolah

Tabel nilai R-square untuk variabel *Innovative Work Behavior* diperoleh sebesar 0.756. Hasil ini menunjukkan bahwa 75,6% variabel *Innovative Work Behavior* (Y) dipengaruhi oleh *Distributive Justice* (X<sub>1</sub>), *Procedural Justice* (X<sub>2</sub>), *Knowledge Sharing* (X<sub>3</sub>), dan *Workplace Spirituality* (X<sub>4</sub>).

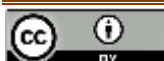
Tabel 10. Result For Inner Weights (Direct Effect)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<i>Distributive Justice -&gt; Innovative Work Behavior</i>	0.212	0.213	0.058	3.670	0.000
<i>Knowledge Sharing -&gt; Innovative Work Behavior</i>	0.219	0.216	0.046	4.726	0.000
<i>Procedural Justice -&gt; Innovative Work Behavior</i>	0.542	0.538	0.039	13.725	0.000
<i>Workplace Spirituality -&gt; Innovative Work Behavior</i>	0.132	0.138	0.053	2.470	0.014

Sumber: data diolah

Hasil pengujian dengan bootstrapping dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa dampak variabel *Distributive Justice* terhadap *Innovative Work Behavior* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.212 dengan nilai t sebesar 3.670 dan p values = 0.000. Nilai p tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil ini berarti bahwa *Distributive Justice* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* yang berarti H1





- yang berbunyi *Distributive Justice* berpengaruh signifikan positif terhadap *Innovative Work Behavior* terdukung.
2. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa dampak variabel *Procedural Justice* terhadap *Innovative Work Behavior* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.219 dengan nilai t sebesar 4.726 dan p values = 0.000. Nilai p tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil ini berarti bahwa *Procedural Justice* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* yang berarti H2 yang berbunyi *Procedural Justice* berpengaruh signifikan positif terhadap *Innovative Work Behavior* terdukung.
  3. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa dampak variabel *Knowledge Sharing* terhadap *Innovative Work Behavior* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.542 dengan nilai t sebesar 13.725 dan p values = 0.000. Nilai p tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil ini berarti bahwa *Procedural Justice* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* yang berarti H3 yang berbunyi *knowledge sharing* berpengaruh signifikan positif terhadap *Innovative Work Behavior* terdukung.
  4. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa dampak variabel *Workplace Spirituality* terhadap *Innovative Work Behavior* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.132 dengan nilai t sebesar 2.470 dan p values = 0.014. Nilai p tersebut lebih besar dari 0,05. Hasil ini berarti bahwa *Workplace Spirituality* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* yang berarti H4 yang berbunyi *Workplace Spirituality* berpengaruh signifikan positif terhadap *Innovative Work Behavior* terdukung.

### Pembahasan

1. Pengaruh Keadilan Distribusi terhadap *Innovative Work Behavior* Islamic Centre Bin Baz Yogyakarta.

Hasil analisis pembahasan menunjukkan bahwa *Distributive Justice* berpengaruh signifikan positif terhadap *Workplace Spirituality*. Pekerja yang percaya bahwa perusahaan mereka adil terhadap mereka biasanya bersedia memberikan upaya terbaik dan berkolaborasi dengan mereka (T et al., 2017). Keadilan distributive adalah keadilan yang bersifat transaksional pada praktik manajemen dalam organisasi dengan karyawan (H. K., 2008), landasan keadilan distributif adalah gagasan bahwa setiap orang harus diberi penghargaan atas kontribusinya.

Islamic Centre Bin Baz Yogyakarta memiliki ketentuan yang jelas mengenai reward dan punishment serta kompensasi yang akan didapatkan oleh karyawan apabila mampu menunjukkan perilaku kerja yang baik atau bahkan inovatif. Ketentuan tersebut selama ini dijalankan dengan baik dan berlaku sama pada seluruh karyawan Islamic Centre Bin Baz Yogyakarta sehingga mereka merasakan *Distributive Justice* yang tinggi. Oleh karenanya karyawan Islamic Centre Bin Baz Yogyakarta selalu berupaya melakukan perilaku kerja yang inovatif di kesehariannya.

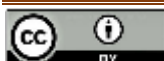
2. Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap *Innovative Work Behavior* Islamic Centre Bin Baz Yogyakarta.

Hasil penelitian kedua menunjukkan bahwa *Procedural Justice* berpengaruh signifikan positif terhadap *Innovative Work Behavior*. Keadilan yang dirasakan dari aturan dan proses yang digunakan untuk memutuskan hasil dikenal sebagai keadilan prosedural. Menurut Tjahjono (H. K., 2008), keadilan prosedural adalah cara yang adil untuk mendapatkan kesejahteraan yang diinginkan. Ini berkaitan dengan bagaimana bawahan melihat setiap proses yang dilakukan oleh pihak atasan di perusahaan dan bagaimana mereka menilai kinerja karyawan.

Menurut Lind dan Tyler (S. T. & Tjahjono, 2016), keadilan prosedural mengacu pada keyakinan pegawai bahwa prosedur dan hasil perusahaan adalah adil. Karyawan Islamic Centre Bin Baz Yogyakarta merasa bahwa semua prosedur yang diterapkan oleh yayasan kepada karyawan dan siswa konsisten dijalankan tanpa membedakan siapa karyawan atau siswa.

3. Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap *Innovative Work Behavior* Islamic Centre Bin Baz Yogyakarta.

*Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan positif terhadap *Innovative Work Behavior*. Berbagi pengetahuan adalah proses yang disengaja yang memudahkan orang untuk mentransfer modal intelektual satu sama lain. Para pekerja terinspirasi untuk berpikir dan berperilaku kreatif oleh kebiasaan berbagi pengetahuan. Akuisisi pengetahuan, penyimpanan pengetahuan, dan berbagi pengetahuan adalah tiga cara yang dapat dilakukan oleh manajer, rekan kerja, dan pemimpin untuk membantu mempertahankan karyawan yang potensial.



Pekerja yang merasa bahwa kesempatan pelatihan itu berharga akan berbagi pengetahuan satu sama lain, dan ketika pekerja dari departemen yang berbeda dalam perusahaan berbagi pengetahuan, hal ini akan membantu menyelesaikan masalah (S. et al., 2021). Hal ini terbukti dari hasil pengamatan karyawan yang sering berbagi pengetahuan ke sejawatnya justru lebih sering melakukan inovasi dalam pekerjaannya.

4. Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Innovative Work Behavior* Islamic Centre Bin Baz Yogyakarta.

*Workplace Spirituality* berpengaruh signifikan positif terhadap *Innovative Work Behavior* terdukung. Memiliki spiritualitas di tempat kerja berarti menemukan tujuan dalam hidup, membangun hubungan yang kuat dengan rekan kerja dan orang lain yang terkait dengan pekerjaan, dan menemukan korelasi atau keselarasan antara keyakinan dasar seseorang dan prinsip organisasi. Oleh karenanya *work spirituality* dapat didefinisikan sebagai “keinginan untuk menemukan tujuan akhir dalam hidup, dan hidup sesuai dengan tujuan tersebut” (R. & Rajain, 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Afsar & Badir (B. & Badir, 2017) bahwa aspek spiritualitas tempat kerja terkait erat dengan kehidupan pribadi karyawan, pengaruh komunitas, dan pekerjaan yang signifikan. Dipercaya bahwa dimensi ini mempengaruhi perilaku pekerja, konsep, dan kreativitas mereka saat menghadapi masalah di tempat kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah *Distributive Justice*, *Procedural Justice*, *Knowledge Sharing*, *Workplace Spirituality* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior*.

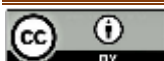
## Saran

Berdasarkan hasil pembahasan, serta kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

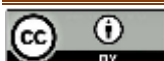
1. Bagi Islamic Centre Bin Baz Yogyakarta, peningkatan *Innovative Work Behavior* dapat melalui cara-cara sebagai berikut :
  - a. Meningkatkan *distributive justice* seperti meningkatkan kompensasi seiring waktu pengabdian karyawan agar tenaga kependidikan/guru memiliki *Innovative Work Behavior* yang tinggi.
  - b. Meningkatkan *prosedural justice* seperti pemberian cuti dan libur yang sesuai dengan ketentuan pemerintah agar tenaga kependidikan/guru memiliki *Innovative Work Behavior* yang tinggi.
  - c. Meningkatkan perilaku berbagi pengetahuan melalui berbagai forum dan platform berbagi pengetahuan bersama agar memiliki *Innovative Work Behavior* yang tinggi.
  - d. Meningkatkan *Workplace Spirituality* melalui berbagai program pelatihan tenaga kependidikan/guru agar memiliki *Innovative Work Behavior* yang tinggi.
2. Bagi penelitian selanjutnya.
  - a. Menambah variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior*, seperti Kepercayaan organisasi.
  - b. Mengembangkan penelitian di lembaga pendidikan berbasis agama dengan karakteristik yang berbeda.
  - c. Bagi kalangan akademis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memperkaya pengetahuan serta melengkapi literatur mengenai berbagai faktor yang mempengaruhi *Innovative Work Behavior*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and Innovative Work Behavior. *Journal of Workplace Learning*, 29(2), 95–109. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2015-0086>
- 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 and Knowledge*, 5(2), 117–129. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.10.001>
- 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 and Knowledge*, 5(2), 117–129. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.10.001>



- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., Hussain, S. T., & Puig, L. C. M. (2017). The effect of organizational justice on knowledge sharing: Empirical evidence from the Chinese telecommunications sector. *Journal of Innovation and Knowledge*, 2(3), 134–145. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2016.09.002>
- Al Bastaki, S., Haak-Saheem, W., & Darwish, T. K. (2021). Perceived training opportunities and knowledge sharing: the case of the United Arab Emirates. *International Journal of Manpower*, 42(1), 113–130. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2019-0457>
- Alfarajat, H. S., & Emeagwali, O. L. (2021). Antecedents of Service Innovative Behavior: The Role of Spiritual Leadership and Workplace Spirituality. *Organizacija*, 54(4), 320–333. <https://doi.org/10.2478/orga-2021-0022>
- Al-Zu'bi, H. A. (2010). A Study of Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 5(12). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n12p102>
- Arab, H. R., & Atan, T. (2018). Organizational justice and work outcomes in the Kurdistan Region of Iraq. *Management Decision*, 56(4), 808–827. <https://doi.org/10.1108/MD-04-2017-0405>
- Aravamudhan, N. R., & Krishnaveni, R. (2015). Spirituality at workplace—An emerging template for organization capacity building? *Purushartha: A Journal of Management Ethics and Spirituality*, 6(1), 63–78.
- Asbari, M., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Industri 4.0. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(1), 7. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v8i1.1562>
- Atmojo, S. T., & Tjahjono, H. K. (2016). Pengaruh Keadilan Distributif Dan Prosedural Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Paramedis Di Rumah Sakit. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 71(1).
- Avery, D. R., & Quiñones, M. A. (2002). Disentangling the effects of voice: The incremental roles of opportunity, behavior, and instrumentality in predicting procedural fairness. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 81–86. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.81>
- Berliana, V., & Arsanti, T. A. (2018). Analisis Pengaruh Self-efficacy, Kapabilitas, dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(2), 149. <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i2.364>
- Colquitt, J. A., & Shaw, J. C. (2005). How should organizational justice be measured? In J. Greenberg & J. Colquitt (Eds.), *How should organizational justice be measured?* Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E., & Wesson, M. J. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 199–236. <https://doi.org/10.1037/a0031757>
- Cropanzano, R. S., Ambrose, M. L., Colquitt, J. A., & Rodell, J. B. (2015). Measuring Justice and Fairness. *The Oxford Handbook of Justice in the Workplace*, March 2019, 1–30. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199981410.013.8>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- De Jong, N., Ocké, M. C., Branderhorst, H. A. C., & Friele, R. (2003). Demographic and lifestyle characteristics of functional food consumers and dietary supplement users. *British Journal of Nutrition*, 89(2), 273–281. <https://doi.org/10.1079/BJN2002772>
- Dewinta, L. P., Nilasari, B. M., & Nisfiannoor, M. (2023). Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Innovative Work Behaviour Dimediasi Psychological Empowerment dan Intrinsic Motivation pada Karyawan Millennial. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 754–769. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.4033>
- Fadul, A. (2021a). Does Organizational Justice Influence Employee Innovative Behavior in an Arabic Context? Evidence From the Libyan Oil Industry. *SAGE Open*, 11(3). <https://doi.org/10.1177/21582440211043931>
- Fadul, A. (2021b). Does Organizational Justice Influence Employee Innovative Behavior in an Arabic Context? Evidence From the Libyan Oil Industry. *SAGE Open*, 11(3). <https://doi.org/10.1177/21582440211043931>

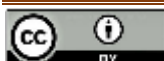


- Fahri, A., Hayati, S., & Minarni. (2022). Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional terhadap Employee Engagement di PT. Maruki. *Jurnal Psikologi Karakter*, 2(1).
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris*. Penerbit Undip.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). Right from Wrong: The Influence of Spirituality on Perceptions of Unethical Business Activities. *Journal of Business Ethics*, 46(1), 85–97. <https://doi.org/10.1023/A:1024767511458>
- Gooderham, P. N., Pedersen, T., Sandvik, A. M., Dasí, À., Elter, F., & Hildrum, J. (2022). Contextualizing AMO Explanations of Knowledge Sharing in MNEs: The Role of Organizational and National Culture. *Management International Review*, 62(6), 859–884. <https://doi.org/10.1007/s11575-022-00483-0>
- Greenberg, J. (2001). Studying organizational justice cross-culturally: Fundamental challenges. *International Journal of Conflict Management*, 12(4), 365–375. <https://doi.org/10.1108/eb022864>
- Hair, J. F., Babin, B. J., Black, W. C., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. Cengage Learning.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Hameed, Z., Khan, I. U., Sheikh, Z., Islam, T., Rasheed, M. I., & Naeem, R. M. (2019). Organizational justice and knowledge sharing behavior. *Personnel Review*, 48(3), 748–773. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2017-0217>
- Hussain, K., Konar, R., & Ali, F. (2016). Measuring Service Innovation Performance through Team Culture and Knowledge Sharing Behaviour in Hotel Services: A PLS Approach. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 224(August 2015), 35–43. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.397>
- Illes, K., & Zsolnai, L. (2015). The role of spirituality in business education. *Society and Business Review*, 10(1), 67–75. <https://doi.org/10.1108/SBR-07-2014-0034>
- Jnaneswar, K., & Ranjit, G. (2021). Organisational justice and innovative behaviour: Is knowledge sharing a mediator? *Industrial and Commercial Training*, 53(1), 77–91. <https://doi.org/10.1108/ICT-04-2020-0044>
- Kang, M., & Lee, M.-J. (2017). Absorptive capacity, knowledge sharing, and innovative behaviour of employees. *Technology Analysis & Strategic Management*, 29(2), 219–232. <https://doi.org/10.1080/09537325.2016.1211265>
- Khaola, P., & Coldwell, D. (2019). Explaining how leadership and justice influence employee innovative behaviours. *European Journal of Innovation Management*, 22(1), 193–212. <https://doi.org/10.1108/EJIM-08-2017-0103>
- Khasanah, I. F. N., & Himam, F. (2019). Kepemimpinan Transformasional Kepribadian Proaktif dan Desain Kerja sebagai Prediktor Perilaku Kerja Inovatif. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 4(2), 143. <https://doi.org/10.22146/gamajop.46361>
- Khasawneh, S. (2011). Cutting-edge panacea of the twenty-first century. *International Journal of Educational Management*, 25(7), 687–700. <https://doi.org/10.1108/09513541111172090>
- Khosravi, A., Rajabzadeh, M., Zaloga, V., & Dyadyura, I. (2022). Customer Knowledge Management in Enterprise Software Development Companies: Organizational, Human and Technological Perspective. *Management Systems in Production Engineering*, 30(4), 291–297. <https://doi.org/10.2478/mspe-2022-0037>
- 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>
- Knezović, E., & Drkić, A. (2020). Innovative Work Behavior in SMEs: the role of transformational leadership. *Employee Relations: The International Journal*, 43(2), 398–415. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2020-0124>





- Kurniawan, D. T., Kusnayain, Y. I., Aulisaina, F. I., & Hakim, M. A. R. (2021). Exploring the Existence of Innovative Work Behavior Among Government Employee: Have Been There? *Journal of Indonesian Economy and Business*, 36(3), 272–282. <https://doi.org/10.22146/jieb.v36i3.1404>
- Lin, Z., & Shin, H. (2021). Structural relationship between organizational justice, organizational trust, and knowledge sharing and innovative behavior: Focus on professors from Chinese sport universities. *Journal of Physical Education and Sport*, 21(02), 882–893.
- Long, B. S., & Driscoll, C. (2015). A discursive textscape of workplace spirituality. *Journal of Organizational Change Management*, 28(6), 948–969. <https://doi.org/10.1108/JOCM-12-2014-0236>
- Newman, D. T., Fast, N. J., & Harmon, D. J. (2020). When eliminating bias isn't fair: Algorithmic reductionism and procedural justice in human resource decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 160, 149–167. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2020.03.008>
- Nijenhuis, K. (2015). *Impact Factors for Innovative Work Behavior in the Public Sector: The Case of the Dutch Fire Department*. University of Twente.
- Nonaka, I., & Nishiguchi, T. (2001). *Knowledge Emergence: Social, Technical, and Evolutionary Dimensions of Knowledge Creation*. Oxford University Press;
- Nurhadi, A. (2018). *Organizational Change for Organizer of Madrasah in Dealing with Global Competition*. *Al-Fikrah*, 1(1), 16–27.
- Okereke, C. (2017). A six-component model for assessing procedural fairness in the Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC). *Climatic Change*, 145(3–4), 509–522. <https://doi.org/10.1007/s10584-017-2106-x>
- Ouyang, Z., Sang, J., Li, P., & Peng, J. (2015). Organizational justice and job insecurity as mediators of the effect of emotional intelligence on job satisfaction: A study from China. *Personality and Individual Differences*, 76, 147–152. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.12.004>
- Pratiwi, M. R., & Syahrizal. (2019). Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Keterikatan Karyawan dengan Persepsi Dukungan Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada PT. Bangun Persada Kahuripan. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 1(2), 34–43.
- Putri, N. M. D., Ma'ruf, A., & Sutinah, S. (2020). Pengaruh Leader-Member Exchange dan Psychological Empowerment terhadap Innovative Work Behavior: Review Sistematis. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(1), 156. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i1.24741>
- Rathee, R., & Rajain, P. (2020). Workplace Spirituality: A Comparative Study of Various Models. *Jindal Journal of Business Research*, 9(1), 27–40. <https://doi.org/10.1177/2278682120908554>
- Robbanyah, Q., Taliah, A. U. M., & Khonsa. (2023). Implementasi pengelolaan asrama di pesantren Islamic Center bin Baz Yogyakarta. *At Turots: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(1), 157–167.
- Saxena, A., & Prasad, A. (2022). Conceptualisation and Validation of Multidimensional Measure of Workplace Spirituality. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 9(1), 100–129. <https://doi.org/10.1177/23220937221076296>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat.
- Shankar Pawar, B. (2008). Two approaches to workplace spirituality facilitation: a comparison and implications. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(6), 544–567. <https://doi.org/10.1108/01437730810894195>
- Sriwahyuni, M. B., & Wibawa, I. M. A. (2021). Knowledge Sharing Memediasi Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Pada Industri Kerajinan Kayu. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(11), 1141. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2021.v10.i11.p05>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Susilo, H., Astuti, E. S., Arifin, Z., Mawardi, M. K., & Riyadi, B. S. (2023). The Antecedents of Innovative Work Behavior in Village Owned Enterprises at East Java Indonesia. *International Journal of Membrane Science and Technology*, 10(2), 879–891. <https://doi.org/10.15379/ijmst.v10i2.1318>
- Timmer, D. (2021). Thresholds in Distributive Justice. *Utilitas*, 33(4), 422–441. <https://doi.org/10.1017/S0953820821000194>
- Tjahjono, H. K. (2008). Studi Literatur Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Pada Konsekuensinya Dengan Teknik Meta Analisis. *Jurnal Psikologi UGM*, 35(1), 21–40.



- Tjahjono, H. K. (2015). The Fairness of Organization's Performance Appraisal Social Capital and The Impact Toward Affective Commitment. *Bisnis & Birokrasi Journal*, 21(3). <https://doi.org/10.20476/jbb.v21i3.4842>
- Tolib, A. (2015). Pendidikan Di Pondok Pesantren Modern. *Risalah Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 1(1), 60–66.
- Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2003). The Group Engagement Model: Procedural Justice, Social Identity, and Cooperative Behavior. *Personality and Social Psychology Review*, 7(4), 349–361. [https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0704\\_07](https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0704_07)
- Usmanova, N., Yang, J., Sumarlia, E., Khan, S. U., & Khan, S. Z. (2021). Impact of knowledge sharing on job satisfaction and Innovative Work Behavior: the moderating role of motivating language. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 51(3), 515–532. <https://doi.org/10.1108/VJKMS-11-2019-0177>
- Van Den Hooff, B., & Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117–130. <https://doi.org/10.1108/13673270410567675>
- Widyanti, R., Rajiani, I., & Basuki, B. (2021). Managing During Crisis: Do Workplace Spirituality And Spiritual Leadership Matter? *Polish Journal of Management Studies*, 23(1), 453–469. <https://doi.org/10.17512/pjms.2021.23.1.28>
- Wijaya, A. F., & Tanoto, S. R. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Knowledge Sharing Behavior, Knowledge Application Behavior Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Agen Properti di Surabaya. *Agora*, 8(2), 1–6.
- Xerri, M. J. (2014). Examining the relationship between organisational justice, job satisfaction and the innovative behaviour of nursing employees. *International Journal of Innovation Management*, 18(1), 1–22. <https://doi.org/10.1142/S1363919614500042>
- Yang, M., & Xu, P. (2021). Understanding the Antecedents of Knowledge Sharing Behavior from the Theory of Planned Behavior Model: Cross-Cultural Comparisons Between Mainland China and Malaysia. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.772764>
- Yeşil, S., & Dereli, S. F. (2013). An Empirical Investigation of the Organisational Justice, Knowledge Sharing and Innovation Capability. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75, 199–208. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.023>

