
Analisis Kompetensi Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi *Knowledge Sharing*

¹ Nurchalis Matdoan , ² Nasharuddin Mas , ³ Choirul Anam,
Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Widya Gama

Alamat: Jl. Borobudur No.35, Mojolangu, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65142

Korespondensi penulis: anam@widyagama.ac.id

Abstract. *The purpose of this research is to empirically determine the analysis of competency and innovative work behavior on employee performance mediated by knowledge sharing by conducting a study at the Tual City Personnel and Human Resource Development Agency). This research is positivism research, with the type of research being explanatory research. The population in this study was all employees of the Tual City Personnel and Human Resource Development Agency, totaling 33 people. The data analysis technique used in this research is Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the SmartPLS application. The research results show that competency is empirically unable to encourage increased employee performance. Innovative work behavior is empirically unable to encourage increased employee performance. Competency can empirically encourage increased knowledge sharing. Innovative work behavior is empirically able to encourage increased knowledge sharing. Knowledge sharing is empirically able to encourage increased employee performance. Competency is empirically able to encourage increased employee performance mediated by knowledge sharing. Innovative work behavior is empirically able to encourage increased employee performance mediated by knowledge sharing.*

Keywords: *Competence, Innovative Work Behavior, Knowledge Sharing, Employee Performance.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris analisis kompetensidan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai yang dimediasi *knowledge sharing* dengan melakukan studi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Tual). Penelitian ini merupakan penelitian positivisme, dengan jenis penelitian *explanatory research*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Tual yang berjumlah 33 orang. Teknik analisisdata yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square-Structural Equation Modelling* (PLS-SEM) dengan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara empiris tidak mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai. Perilaku kerja inovatif secara empiris tidak mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi secara empiris mampu mendorong peningkatan *knowledge sharing*. Perilaku kerja inovatif secara empiris mampu mendorong peningkatan *knowledge sharing*. *Knowledge sharing* secara empiris mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi secara empiris mampu mendorong peningkatan kinerjapegawai yang dimediasi *knowledge sharing*. Perilaku kerja inovatif secara empirismampu mendorong peningkatan kinerja pegawai yang dimediasi *knowledge sharing*.

Kata kunci: Kompetensi, Perilaku Kerja Inovatif, *Knowledge Sharing*, Kinerja Pegawai.

1. LATAR BELAKANG

Kinerja pegawai adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh organisasi, karena dapat menuntun organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Bangun (2012) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job*

standard).

Merujuk pada Pasal 260 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, Pemerintah Daerah harus menyusun dan menetapkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) untuk pembangunan 20 tahun, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) untuk pembangunan 5 (lima) tahun dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) untuk pembangunan tahunan. Namun, berdasarkan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 Tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah Dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Pada Tahun 2023, diinstruksikan kepada Walikota agar menyusun Dokumen Rencana Pembangunan Daerah 2024-2026 yang selanjutnya disebut sebagai Rencana Pembangunan Daerah Kota Tual Tahun 2024-2026. Dalam penyusunan program/kegiatan/sub kegiatan dalam Rencana Pembangunan Daerah Kota dan Renstra PD tersebut, salah satu yang perlu diperhatikan adalah mengevaluasi hasil capaian kinerja, tujuan, sasaran dan hasil (*outcome*) Renstra PD masing-masing melalui evaluasi capaian RKPD atau Renja PD sampai dengan tahun 2023. Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompetensi.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Iskanto (2022), Harwina (2022), Pramono & Prahiawan (2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun hasil penelitian Sutaguna dkk. (2023) menyebutkan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian, isu teknologi informasi saat ini menyebabkan perubahan paradigma dalam mengelola organisasi menjadi lebih efektif, di mana kebutuhan akan pendekatan cara baru dalam aspek kinerja. Para peneliti memiliki keyakinan bahwa inovasi merupakan solusi dalam menghadapi setiap perubahan yang terjadi. Inovasi mengandung pengertian sebagai tindakan korektif terhadap perubahan, yang berpengaruh terhadap percepatan siklus perencanaan dalam menghasilkan suatu produk baru dan pelayanan yang dapat memberikan nilai manfaat serta kepuasan yang lebih tinggi kepada para *stakeholder* (Soebardi, 2012).

Penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2023), Tico dkk. (2023), dan Elny (2021) menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian dari Ernanto & Indriyaningrum (2023) menyebutkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disamping kompetensi dan perilaku kerja inovatif, saat ini kesadaran akan pentingnya sumber daya pengetahuan (*knowledge resources*) sebagai modal intelektual sebuah organisasi

untuk mencapai keunggulan kompetitif semakin tinggi. Pentingnya peran pengetahuan, Nonaka & Takeuchi (1995) menyatakan bahwa hanya organisasi yang dapat memproduksi pengetahuan secara berkelanjutan mampu mencapai posisi yang lebih baik untuk memiliki keunggulan kompetitif. Hooff & Weenen (2004) mendefinisikan berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) sebagai aktivitas individu yang bertukar modal intelektual pribadi.

Andra & Utami (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai. Nurrachman *et al.* (2019) dalam hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan hasil penelitian Yuniawan & Udin (2020) yang mengungkapkan bahwa *knowledge sharing* bermakna secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam penelitian lainnya, Saragih & Harisno (2015) menyimpulkan hal yang berbeda, yaitu bahwa *knowledge sharing* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. KAJIAN TEORITIS

2.1. Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi dan organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok yang telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi (Moehariono, 2009).

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi dapat membantu organisasi untuk menciptakan kinerja tinggi. (Suhasto & Lestariningsih, 2018). Untuk dapat mewujudkan tujuan yang diharapkan perusahaan harus ditunjang dengan ketersediaan kompetensi yang memadai dari seluruh karyawan. Sebagaimana hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Iskanto (2022), Harwina (2022), Pramono & Prahiawan (2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Kompetensi secara empiris mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai.

2.2. Hubungan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Pegawai

Perilaku inovatif dan Inovasi sendiri ialah berupa perubahan sosial, hanya bedanya di tekankan pada ciri perubahannya. Sedangkan Inovasi penekanannya terletak di hal yang dilihat sebagai suatu yang baru baik dari individu maupun masyarakat. Sedang, perilaku inovatif penekanannya di sikapnya yang kreatif terhadap suatu yang berubah dari sesuatu yang

bersifat tradisional menjadi sesuatu yang modern. Seseorang yang memiliki perilaku inovatif akan terlihat pada sikap kehidupan sehari-harinya yang akan mempunyai pikiran kritis, akan selalu agar mengusahakan supaya muncul sesuatu yang berubah di lingkungan sekitarnya dan selalu terjadi sesuatu yang baru dari kehidupan tradisional menuju modern, atau terlihat pada penentuan sikap yang tertinggal menuju ke sikap yang lebih maju dan berusaha supaya upaya perubahan itu dapat berguna dan bernilai tambah. Sehingga seseorang yang berperilaku inovatif akan berusaha untuk berupaya memecahkan masalah dengan menggunakan cara yang tidak sama dengan orang biasa tetapi akan lebih efektif dan efisien.

Penelitian Sinaga (2023) menyebutkan perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Tico dkk. (2023) menyebutkan perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Elny (2021) menyebutkan ada pengaruh yang signifikan antara perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2 : Perilaku kerja inovatif secara empiris mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai.

2.3. Hubungan Kompetensi terhadap *Knowledge Sharing*

Sudarmanto (2009) menjelaskan bahwa kompetensi kerja merupakan kemampuan, karakteristik atau keahlian seseorang yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja secara langsung. Kemampuan seorang karyawan untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan baik dan benar serta kemampuan yang berdasarkan sikap, pengetahuan dan keterampilan (Edison *et al.*, 2016). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didasari atas *skill*, pengetahuan dan sikap karyawan.

Knowledge sharing merupakan kegiatan yang digunakan untuk meningkatkan kemampuan individu dalam mengolah data, serta media belajar yang baru dengan tujuan menambah pengetahuan, pemecahan suatu masalah maupun pembaharuan diri (Din & Haron, 2012). Hasil penelitian Swanson *et al.* (2020) menyebutkan kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3 : Kompetensi secara empiris mampu mendorong peningkatan *knowledge sharing*.

2.4. Hubungan Perilaku Kerja Inovatif terhadap *Knowledge Sharing*

Wibowo (2016) mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai penciptaan, pengenalan dan pengaplikasian gagasan-gagasan baru secara sengaja dalam suatu pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk memperoleh keuntungan dalam kinerja suatu pekerjaan, kelompok atau

organisasi. Perilaku kerja yang inovatif membuat pegawai mengejar perilaku proaktif dalam membentuk inisiatif pribadi dan ide-ide baru yang berhubungan langsung dengan kinerja efektif dalam organisasi (Afsar *et al.*, 2014).

Kessel *et al.* (2012), *knowledge sharing* adalah sebuah proses komunikasi interaktif antar individu satu dengan yang lain di dalam suatu kelompok yang menciptakan hubungan saling bergantung untuk mencapai tujuan bersama. Pendapat lainnya mengemukakan bahwa *knowledge sharing* merupakan proses interaksi sosial, dengan mendirikan peluang untuk berbagi pengalaman, dengan membangun domain dari hubungan informal, dengan menyediakan fasilitas untuk mengamati, mendengarkan dan meniru praktik terbaik, yang diperkuat oleh kepercayaan antar individu (Panahi *et al.*, 2012). Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H4 : Perilaku kerja inovatif secara empiris mampu mendorong peningkatan *knowledge sharing*.

2.5. Hubungan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Pegawai

Knowledge sharing dapat meningkatkan efisiensi kerja dan pembelajaran organisasi. Sehingga dengan mengelola pengetahuan individu dan pengetahuan manajemen akan dapat membantu mengembangkan keterampilan dan kompetensi, meningkatkan nilai, dan mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi (Mueller, 2012).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2005).

Andra & Utami (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai. Nurrachman *et al.* (2019) dalam hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan hasil penelitian Yuniawan & Udin (2020) yang mengungkapkan bahwa *knowledge sharing* bermakna secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H5 : *Knowledge sharing* secara empiris mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai.

2.6. Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Knowledge Sharing

Kompetensi merupakan suatu sifat yang mendasari seseorang dan dihubungkan dengan kemandirian kinerja individu dalam pekerjaannya atau kualitas mendasar seseorang yang

mempunyai hubungan sebab akibat atau berkaitan dengan kriteria yang dijadikan acuan (Suhadi *et al.*, 2019). Kompetensi digambarkan sebagai kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk melakukan aktivitas tertentu dengan sukses.

Tindakan atau praktik berbagi informasi, keahlian, atau kemampuan dengan orang lain dikenal sebagai *knowledge sharing* (Wang & Wang, 2012). Dalam skenario ini, seseorang dengan informasi atau keterampilan tertentu mengkomunikasikan pengetahuan tersebut kepada orang lain untuk membantu mereka dalam memahami dan mengembangkan bakatnya.

Kinerja karyawan mengacu pada bagaimana pekerja memenuhi maksud dan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja (Bernanthos, 2018). Dalam penelitian Swanson *et al.* (2020) menyebutkan *knowledge sharing* memainkan peran mediasi penuh dalam hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian Zulkifli *et al.* (2023) menyebutkan *knowledge sharing* tidak dapat memediasi pengaruh inovasi organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis keenam yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H6 : Kompetensi secara empiris mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai yang dimediasi *knowledge sharing*.

2.7. Hubungan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Knowledge Sharing

Knowledge sharing adalah kegiatan utama di dalam *knowledge management* untuk menunjukkan dan memaksimalkan pemanfaatan pengetahuan melalui pendistribusian kepada karyawan yang membutuhkan. Menurut Carmelli (2006) menggambarkan proses manajemen pengetahuan perilaku inovatif yang melibatkan pengenalan masalah, menciptakan solusi untuk masalah dan menciptakan dukungan untuk menanamkan solusi untuk masalah dan menciptakan untuk menanamkan solusi kedalam praktik organisasi. Salah satu faktor sumber daya manusia (SDM) yang berpengaruh dalam lingkungan organisasi perusahaan adalah faktor perilaku inovatif.

Menurut Price (1997) perilaku inovatif pada dasarnya merupakan kemampuan individu melakukan perubahan cara kerja dalam bentuk mengadopsi prosedur, praktek dan teknik kerja yang baru dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Organisasi yang ingin maju harus memiliki kemampuan yang inovatif untuk meningkatkan kinerja inovasi baik individu maupun organisasi, melalui kemampuan berbagi pengetahuan.

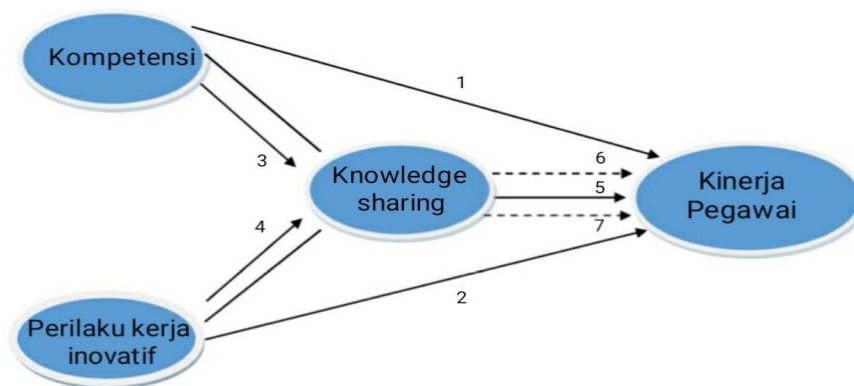
Knowledge sharing mampu meningkatkan kemampuan perusahaan untuk melakukan inovasi serta mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia untuk menemukan ide-ide kreatif (Rahab *et al.*, 2011; Lin, 2007). *Knowledge sharing* yang dilakukan di dalam perusahaan

mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut, hal ini didukung oleh pendapat dari Wening *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa aktifitas *knowledge sharing* antar individu dalam perusahaan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2017) adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan memiliki karyawan yang dapat memahami pengetahuan dengan benar merupakan sumber strategi perusahaan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang akan terus meningkat dan membuat perusahaan memiliki keunggulan kompetitif dan mampu bertahan dalam persaingan di dunia bisnis dengan permintaan tuntutan konsumen seiring perkembangan era dan zaman. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis ketujuh yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H7 : Perilaku kerja inovatif secara empiris mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai yang dimediasi *knowledge sharing*.

Berdasarkan kerangka konseptual seperti yang telah diuraikan sebelumnya, maka hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis eksplanatori yang menjelaskan hubungan antara kompetensi dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai yang dimediasi *knowledge sharing*. Subjek penelitian ini merupakan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Tual. Objek penelitian ini berupa kejadian atau peristiwa, lingkungan, dan manusia yang dapat menggambarkan situasi yang akan diteliti. Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Tual yang berlokasi di Jl. Gajah Mada No.1 Kota Tual, Maluku.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Tual yang berjumlah 33 orang. Metode penarikan sampel dalam penelitian ini adalah Sampel jenuh (*Total Sampling*) atau *Sensus*. *Total sampling* menurut Sugiyono (2019) adalah apabila jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dapat dijadikan sampel penelitian semuanya. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 33 orang (pegawai).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa data isian kuesioner dari pegawai yang menjadi sampel penelitian, serta data seperti profil organisasi, data jumlah pegawai dan lainnya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Responden	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Perempuan	12	63,64%
	Laki-laki	21	36,36%
Umur Rata-rata	< 30tahun	3	9,09%
	30-40 tahun	13	39,39%
	41-50 tahun	14	42,42%
	> 50 tahun	3	9,09%
Pendidikan	SD	1	3,03%
	SLTP	1	3,03%
	SLTA	9	27,27%
	DIPLOMA	1	3,03%
	SARJANA	18	54,55%
	MAGISTER	3	9,09%
Masa Kerja	< 5 tahun	4	12,12%
	5-10 tahun	10	30,30%
	> 10 tahun	19	57,58%

Sumber : Data Diolah (2024)

Dari penelitian di atas terdapat tabel dengan menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur rata-rata responden yang tengah diteliti, pendidikan yang tengah dijalani, dan juga masa kerja responden yang saat ini sedang diteliti.

4.2. Outer Model

Indikator individu dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi di atas 0.70 (Hair *et al.* 2017). Alat yang digunakan untuk menilai adalah menggunakan *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Validitas konvergen sebuah konstruk dengan indikator reflektif dievaluasi dengan *Average Variance Extracted (AVE)*. Berikut tabel yang menunjukkan indikator, outer model, composite reliability, cronbach's alpha dan juga AVE.

Tabel 2
Variabel, Indikator, Composite Reliability, Cronbach's Alpha, dan AVE

Variabel	Indikator	Outer Model	Composite reliability	Cronbach's alpha	AVE
Kompetensi (X1)	X1.1.1	0.904	0.953	0.950	0.718
	X1.1.2	0.922			
	X1.1.3	0.883			
	X1.2.1	0.869			
	X1.2.2	0.942			
	X1.2.3	0.852			
	X1.3.1	0.889			
	X1.3.2	0.868			
	X1.3.3	0.872			
Perilaku Kerja Inovatif (X2)	X2.1.1	0.880	0.952	0.946	0.635
	X2.1.2	0.869			
	X2.1.3	0.929			
	X2.2.1	0.885			
	X2.2.2	0.910			
	X2.2.3	0.890			
	X2.3.1	0.878			
	X2.3.2	0.939			
	X2.3.3	0.925			
	X2.4.1	0.737			
	X2.4.2	0.868			
	X2.4.3	0.722			
Knowledge Sharing (Z)	Z1.1.1	0.769	0.960	0.955	0.764
	Z1.1.2	0.899			
	Z1.1.3	0.925			
	Z1.1.4	0.960			
	Z1.2.1	0.917			
	Z1.2.2	0.890			
	Z1.2.3	0.919			
	Z1.2.4	0.820			
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1.1	0.944	0.983	0.981	0.765
	Y1.1.2	0.953			
	Y1.2.1	0.965			
	Y1.2.2	0.962			
	Y1.3.1	0.985			
	Y1.3.2	0.985			
	Y1.4.1	0.963			
	Y1.4.2	0.969			
	Y1.5.1	0.963			
	Y1.5.2	0.940			
	Y1.6.1	0.946			
	Y1.6.2	0.956			
	Y1.7.1	0.956			
	Y1.7.2	0.956			
	Y1.8.1	0.934			
	Y1.8.2	0.892			
Y1.9.1	0.820				
Y1.9.2	0.893				

Sumber : Data Diolah (2024)

4.3. Inner Model

Prosedur *bootstrapping* pada SmartPLS menghasilkan nilai t- statistik untuk setiap jalur hubungan yang digunakan untuk menguji hipotesis. Nilai t-statistik tersebut akan dibandingkan dengan nilai t-tabel. Berikut Tabel pengujian hipotesis.

Tabel 3 Inner Model

<i>Path</i>	<i>T statistics</i> (O/STDEV)	<i>P values</i>
Kompetensi (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.071	0.944
Perilaku Kerja Inovatif (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.243	0.808
Kompetensi (X1) -> Knowledge Sharing (Z)	3.495	0.000
Perilaku Kerja Inovatif (X2) -> Knowledge Sharing (Z)	6.394	0.000
Knowledge Sharing (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	11.677	0.000
Kompetensi (X1) -> Knowledge Sharing (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	3.395	0.001
Perilaku Kerja Inovatif (X2) -> Knowledge Sharing (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	5.343	0.000

Sumber : Data Diolah (2024)

4.4. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan kompetensi secara empiris tidak mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai. Hasil tersebut tidak sesuai dengan hasil penelitian Iskamto (2022), Harwina (2022), Pramono & Prahiawan (2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.5. Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa perilaku kerja inovatif secara empiris tidak mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai. Hal tersebut tidak sesuai dengan hasil penelitian terdahulu Sinaga (2023), Tico dkk. (2023), dan Elny (2021) yang menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.6. Pengaruh Kompetensi terhadap Knowledge Sharing

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa kompetensi secara empiris mampu mendorong peningkatan *knowledge sharing*. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Swanson *et al.* (2020) yang menyebutkan kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*.

4.7. Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Knowledge Sharing

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa perilaku kerja inovatif secara empiris mampu mendorong peningkatan *knowledge sharing*. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu Afsar *et al.*, 2014 dan Panahi *et al.*, 2012 yang menyatakan terdapat pengaruh

yang signifikan Perilaku Kerja Inovatif terhadap *Knowledge Sharing*.

4.8. Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa *knowledge sharing secara empiris mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai*. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu Andra & Utami (2018) yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai. Nurrachman *et al.* (2019) dalam hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan hasil penelitian Yuniawan & Udin (2020) yang mengungkapkan bahwa *knowledge sharing* bermakna secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

4.9. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi

Knowledge Sharing

Hasil uji hipotesis menunjukkan kompetensi secara empiris mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai yang dimediasi *knowledge sharing*. Untuk mengetahui bagaimana peran mediasi *Knowledge Sharing* tersebut, maka peneliti menggunakan analisis variabel mediasi menurut Baron & Kenny (1986) yaitu hubungan yang ada tersebut dilasifikasikan sebagai *Full Mediation*. Artinya secara signifikan variabel independen tidak mampu mempengaruhi variabel dependen tanpa melalui variabel mediator.

4.10. Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Pegawai yang

Dimediasi *Knowledge Sharing*

Hasil uji hipotesis menunjukkan perilaku kerja inovatif secara empiris mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai yang dimediasi *knowledge sharing*. Untuk mengetahui bagaimana peran mediasi *Knowledge Sharing* tersebut, maka peneliti menggunakan analisis variabel mediasi menurut Baron & Kenny (1986). Diketahui bahwa Perilaku Kerja Inovatif secara langsung berpengaruh signifikan terhadap *Knowledge Sharing*. Kemudian *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari penelitian yang sudah dilakukan di atas dapat disimpulkan bahwa Kompetensi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Begitu juga dengan Perilaku Kerja Inovatif tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun Kompetensi dan Perilaku Inovoatif berpengaruh signifikan terhadap *Knowledge Sharing* pegawai.

Penelitian ini menemukan bahwa *Knowledge Sharing* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai, dan juga berperan sebagai variabel mediasi antara Kompetensi Kerja dan Perilaku Kerja Inovatif. Beberapa saran yang dapat diberikan kepada praktisi SDM yaitu, peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain selain di atas atau variabel bebas agar semakin banyak penelitian yang bervariasi dan juga mengembangkan karakteristik Kompetensi, Kinerja Pegawai, Perilaku Kerja Inovatif dan *Knowledge Sharing*.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan, indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustian, F. A., Poernoo, D., & Puspitaningtyas, Z. (2018). Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*.
- Andra, R. S., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bartol, K. M., & Srivastava, A. (2002). Encouraging knowledge sharing: The role of organizational reward systems. *Journal of Leadership and Organization Studies*.
- Carmelli, A. M. (2006). Self-leadership skill and innovative behaviour at work. *International Journal of Manpower*.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hooff, B. V. D., & Ridder, J. A. D. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*.
- Hooff, B. V. D., & Weenen, F. D. L. V. (2004). Committed to share: Commitment and CMC use as antecedents of knowledge sharing. *Knowledge and Process Management*.
- Kessel, M., Kratzer, J., & Schultz, C. (2012). Psychological safety, knowledge sharing, and creative performance in healthcare teams. *Creativity and Innovation Management*, 21(2), 147-157.
- Lin, H.-F. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: An empirical study. *International Journal of Manpower*.
- Mueller, J. (2012). Knowledge sharing between project teams and its cultural antecedents. *Journal of Knowledge Management*.
- Nurrachman, Q., Hermanto, B., & Chan, A. (2019). The effect of knowledge sharing on employee performance at PT Tama Cokelat Indonesia. *Archives of Business Research*.

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen kinerja kepegawaian dalam pengelolaan SDM perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Purba, S. (2009). Pengaruh budaya organisasi, modal intelektual, dan perilaku inovatif terhadap kinerja pemimpin jurusan di Universitas Negeri Medan. *KINERJA*.
- Raskov, V. E. (2007). *Knowledge creation and knowledge sharing: Synergy or discrepancy?* Melbourne: Desember ACKMIDS.
- Saragih, S. P. T., & Harisno. (2015). Influence of knowledge sharing and information technology innovation on employees performance at Batamindo Industrial Park. *CommIT (Communication & Information Technology) Journal*.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 3). Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- Soares, D. B., & Riana, G. (2019). Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pengawas sekolah. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutaguna, I. N. T., Yusuf, M., Ardianto, R., & Wartono, P. (2023). The effect of competence, work experience, work environment, and work discipline on employee performance. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science (AJMESC)*.
- Tico, R. R., Adam, Y., Amiruddin, A., & Ariawan. (2023). Pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review (JTEBR)*.
- Wening, N., Haryono, T., & Harsono, M. (2016). Relationship between knowledge sharing to individual performance: The role of organizational culture and relationship quality as moderator in family business. *IMPACT: International Journal of Research in Business Management (IMPACT: IJRBM)*.
- Wijayanti, R., Sumiati, & Anam, C. (2020). Parameters of knowledge management and internal corporate governance as determinants of cooperative sustainability. *Proceedings of the International Conference on Business and Management Studies (AICMBS 2019)*, 135, 248-258. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.039>
- Yuniawan, A., & Udin, U. (2020). The influence of knowledge sharing, affective commitment, and meaningful work on employee's performance. *International Journal of Economics and Business Administration*.