

**MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI  
*KNOWLEDGE DONATING* DAN PERILAKU KERJA INOVATIF  
DI KECAMATAN ARUT SELATAN**

**Tesis**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2  
Program Magister Manajemen



Disusun oleh :

**DENI JANUAR**  
NIM. 20402300195

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
SEMARANG  
2024**

**MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI  
*KNOWLEDGE DONATING* DAN PERILAKU KERJA INOVATIF  
DI KECAMATAN ARUT SELATAN**

**Tesis**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2  
Program Magister Manajemen



Disusun oleh :

**DENI JANUAR**  
NIM. 20402300195

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
SEMARANG  
2024**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI  
*KNOWLEDGE DONATING* DAN PERILAKU KERJA INOVATIF  
DI KECAMATAN ARUT SELATAN**

Disusun oleh :

DENI JANUAR

NIM. 20402300195

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan  
sidang panitia ujian Tesis  
Program Magister Manajemen  
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, November 2024

Pembimbing,

Prof. Dr. Ibnu Khajjar, SE., M.Si

NIDN. 0628066301

LEMBAR PENGESAHAN

TESIS

MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI  
*KNOWLEDGE DONATING* DAN PERILAKU KERJA INOVATIF  
DI KECAMATAN ARUT SELATAN

Disusun oleh :

DENI JANUAR

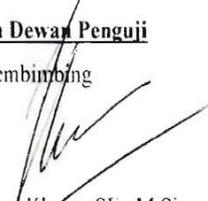
NIM. 20402300195

Telah dipertahankan di depan penguji

pada tanggal 23 November 2024

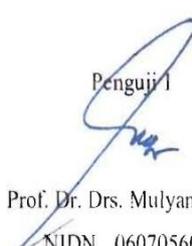
**Susunan Dewan Penguji**

Pembimbing

  
Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si

NIDN. 0628066301

Penguji 1

  
Prof. Dr. Drs. Mulyana, M.Si

NIDN. 0607056003

Penguji 2

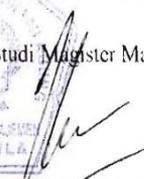
  
Dr. E. Drs. Marno Nugroho, MM

NIDN. 0608036601

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar

Magister Manajemen pada tanggal 23 November 2024

Ketua Program Studi Magister Manajemen

  
Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si

NIDN. 0628066301

## HALAMAN PERNYATAAN

Nama : Deni Januar  
NIM : 20402300195  
Program Studi : Magister Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui *Knowledge Donating* dan Perilaku Kerja Inovatif di Kecamatan Arut Selatan” merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiasi atau duplikasi dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam proposal penelitian ini.

Semarang, November 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si  
NIDN. 0628066301



Deni Januar, S.IP  
NIM. 20402300195

## PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Deni Januar  
NIM : 20402300195  
Program Studi : Magister Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah berupa thesis dengan judul:  
**“Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui *Knowledge Donating*  
dan Perilaku Kerja Inovatif di Kecamatan Arut Selatan”**

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikan di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap memberikan nama penulis sebagai pemiliki Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, November 2024

Yang Menyatakan,



Deni Januar, S.IP

NIM. 20402300195

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO :**

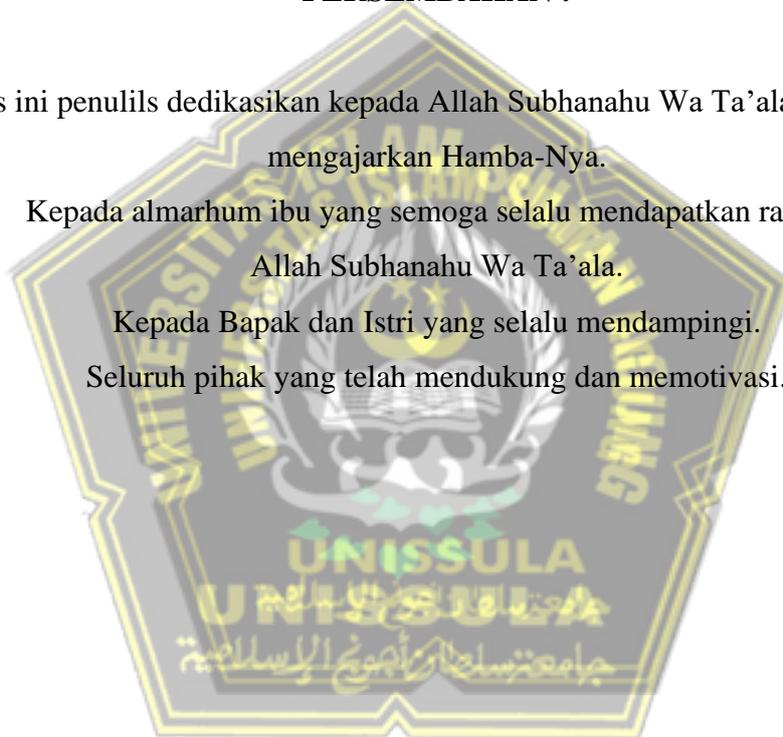
“Berusaha menjadi manusia yang bermanfaat  
dan terus memperbaiki diri menjadi insan yang bertakwa”

### **PERSEMBAHAN :**

Tesis ini penulils dedikasikan kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala yang telah  
mengajarkan Hamba-Nya.

Kepada almarhum ibu yang semoga selalu mendapatkan rahmat  
Allah Subhanahu Wa Ta’ala.

Kepada Bapak dan Istri yang selalu mendampingi.  
Seluruh pihak yang telah mendukung dan memotivasi.



## ABSTRAK

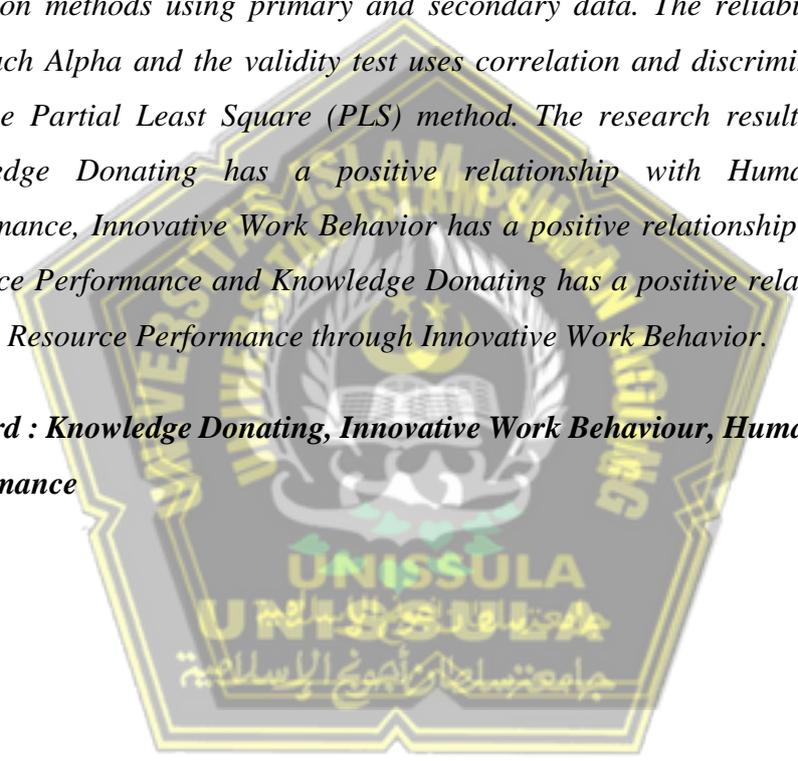
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *knowledge donating* dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja sumber daya manusia. Kami percaya bahwa hasil penelitian akan berguna dalam mendorong para manajer dalam mengambil langkah dan strategi untuk peningkatan kinerja pegawai. Penelitian dilakukan di kantor Pemerintah Kecamatan Arut Selatan, Kabupaten Kotawaringin Barat dengan sampel sebanyak 71 partisipan. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode statistik dan metode pengumpulan data menggunakan data primer dan sekunder. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha dan uji validitas dengan menggunakan korelasi dan diskriminan. Pengujian menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : *Knowledge Donating* mempunyai hubungan positif dengan Kinerja Sumber Daya Manusia, Perilaku Kerja Inovatif mempunyai hubungan positif dengan Kinerja Sumber Daya Manusia dan *Knowledge Donating* mempunyai hubungan positif dengan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Perilaku Kerja Inovatif.

**Kata Kunci :** *Knowledge Donating*, Perilaku Kerja Inovatif, Kinerja Sumber Daya Manusia

## ABSTRACT

*This study aims to examine the ability of knowledge donating, innovative work behaviour in influencing human resource performance. We believe that the research results will be useful in encouraging managers to take steps and strategies to improve employee performance. The research was conducted at the South Arut District Government office, West Kotawaringin Regency with a sample of 71 participants. The method in this research uses statistical methods and data collection methods using primary and secondary data. The reliability test uses Cronbach Alpha and the validity test uses correlation and discriminant. Testing uses the Partial Least Square (PLS) method. The research results show that: Knowledge Donating has a positive relationship with Human Resource Performance, Innovative Work Behavior has a positive relationship with Human Resource Performance and Knowledge Donating has a positive relationship with Human Resource Performance through Innovative Work Behavior.*

***Keyword : Knowledge Donating, Innovative Work Behaviour, Human Resources Performance***



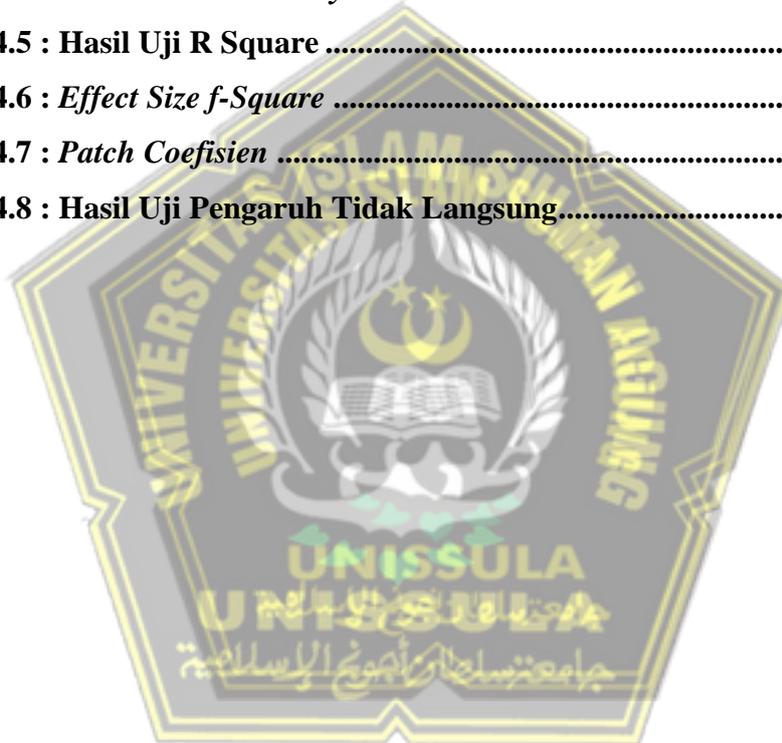
## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH .....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRACT .....	vii
ABSTRAK .....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
KATA PENGANTAR .....	xiv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
BAB II : KAJIAN PUSTAKA.....	6
2.1 Kajian Pustaka.....	6
2.1.1 Kinerja Sumber Daya Manusia .....	6
2.1.2 <i>Knowledge Donating</i> .....	7
2.1.3 Perilaku Kerja Inovatif.....	8
2.2 Pengembangan Hipotesis.....	9
2.2.1 Hubungan <i>Knowledge Donating</i> terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia .....	9
2.2.2 Hubungan <i>Knowledge Donating</i> terhadap Perilaku Kerja Inovatif .....	10

2.2.3 Hubungan Perilaku Kerja Inovatif terhadap kinerja	
Sumber Daya Manusia .....	10
2.3 Model Empirik penelitian .....	11
<b>BAB III : METODE PENELITIAN .....</b>	<b>12</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	12
3.2 Variabel dan Indikator .....	12
3.3 Sumber Data .....	13
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	14
3.5 Responden .....	14
3.6 Teknik Analisis .....	14
3.6.1 Analisis Deskriptif .....	14
3.6.2 Pengujian Model <i>Partial Least Square</i> (PLS) .....	15
<b>BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>20</b>
4.1 Karakteristik Responden .....	20
4.2 Analisis Deskriptif.....	21
4.3 Pengujian Model Pengukuran ( <i>Measurement Model</i> ) .....	23
4.3.1 Pengujian <i>Outer Model</i> .....	23
4.3.2 Analisis Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	26
4.3.2.1 Hasil Pengujian <i>R Square</i> .....	26
4.3.2.2 <i>Effect Size (F Square)</i> .....	27
4.3.2.3 Uji Hipotesis ( <i>Boothstrapping</i> ).....	27
4.3.2.4 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung .....	29
4.4 Pembahasan.....	30
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>32</b>
5.1 Kesimpulan.....	32
5.2 Saran .....	32
5.3 Keterbatasan Penelitian dan future Research .....	33
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>34</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Capaian Kinerja Kecamatan Arut Selatan .....	2
Tabel 3.1 : Definisi Operasional Variabel dan Indikator .....	12
Tabel 4.1 : Profil Responden .....	20
Tabel 4.2 : Deskripsi Variabel Penelitian .....	21
Tabel 4.3 : Hasil Pengukuran Variabel ( <i>outer model</i> ) .....	23
Tabel 4.4 : <i>Discriminant Validity</i> .....	24
Tabel 4.5 : Hasil Uji R Square .....	26
Tabel 4.6 : <i>Effect Size f-Square</i> .....	27
Tabel 4.7 : <i>Patch Coefisien</i> .....	27
Tabel 4.8 : Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung .....	29



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Model Empirik Penelitian.....	11
Gambar 4.1 : Model Struktural.....	28



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian .....	38
Lampiran 2 : Gambar Hasil Output Smart PLS 4 .....	40
Lampiran 3 : Hasil Output Smart PLS 4 .....	41
Lampiran 4 : Haisl Output Boothstrapping Smart PLS 4 .....	44



## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmannirrahiim*

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh*

Alhamdulillahirabbil'alamin, Segala Puji kita Panjatkan kehadiran Allah Subhanahu WA Ta'ala sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis yang berjudul "MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI *KNOWLEDGE DONATING* DAN PERILAKU KERJA INOVATIF". Penulisan Tesis ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat penyelesaian gelar Magister Manajemen pada program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penulis Mengakui masih terdapat banyak kekurangan dalam Tesis ini. Masukan dan koreksi dari berbagai pihak, kekurangan dan kendala tersebut dapat teratasi seiring berjalannya waktu.

Penullis juga menyamakan ucapan terima kasih dan penghargaan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing juga selaku Ketua Program Magister Manajemen yang membantu penulis dalam penulisan tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sulatan Agung Semarang yang telah memberi masukan dan saran.
3. Kepada amarhum Ibunda tercinta Neneng Purwani yang menjadi motivasi dalam menempuh Pendidikan Magister. Ayahanda Achmad Jauhari, beserta adik Irfan Auliya, SP yang memotivasi dan memberikan semangat dalam kehidupan.

4. Keluarga Kecil Penulis, Noorvina Ghaliati, SKM, serta anak-anak tercinta Dzikri Calief Alfairuz dan Khalid Akhtar Muzakki yang terus mendampingi dalam penyelesaian Tesis ini.

Pangkalan Bun, November 2024

Penulis



Deni Januar, S.IP



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

*Good Governance*, khususnya dalam peningkatan kualitas pelayanan publik, merupakan tuntutan pemerintah di era globalisasi saat ini. Baik organisasi publik maupun komersial dapat diukur dari kualitas layanan yang mereka berikan kepada masyarakat. Sebuah lembaga dianggap sebagai organisasi pemerintah yang sah jika telah diberikan kekuasaan guna melaksanakan fungsi-fungsi pemerintah dalam bidang yang ditunjuk oleh undang-undang atau peraturan. Pemerintah di tingkat kecamatan dalam hal penyediaan layanan masyarakat adalah Pemerintah Kecamatan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan mengatakan bahwa Kecamatan atau yang disebut dengan nama lain adalah bagian wilayah dari daerah kabupaten/kota yang dipimpin oleh Camat. Dan sesuai dengan Peraturan Bupati Kotawaringin Barat Nomor 98 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan, Camat dibantu oleh bagian Sekretariat, Seksi-Seksi Kecamatan, Jabatan Fungsional, dan Lurah. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Kecamatan memiliki target capaian kinerja jangka pendek maupun menengah.

Kinerja merupakan ukuran yang membandingkan hasil kerja yang dicapai dengan standar kerja yang telah ditentukan. Oleh karena itu, kinerja lebih menitikberatkan pada hasil yang dicapai dalam pekerjaan (Dessler, 2009). Keberhasilan Instansi Sektor Publik dalam mencapai kinerja dilihat dari bagaimana tingkat kepuasan masyarakat selaku penerima layanan. Kinerja pada Kantor Kecamatan Arut Selatan dapat dilihat dari laporan kinerja tahunan yang terdiri dari beberapa indikator. Salah satu indikator Kinerja yang terdapat pada Kantor Kecamatan adalah Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan. Berdasarkan Renstra Kecamatan Arut Selatan Tahun 2023, pada Tahun 2021 tingkat rasio kepuasan masyarakat pada Kecamatan Arut Selatan mencapai

nilai 98% sedangkan di Tahun 2022 tingkat rasio kepuasan masyarakat menurun menjadi 84 % sebagaimana pada tabel 1.1.

Tabel 1.1. Capaian Kinerja Kecamatan Arut Selatan

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target IKK	Rasio Capaian Tahun ke		
			2020	2021	2022
1	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	V	96%	98%	84%
2	Persentase Pemerintahan Desa/Kelurahan yang tertib Administrasi	V	100%	104%	95%
3	Persentase Pemenuhan Kebutuhan Penunjang Perangkat Daerah	V	100%	109%	93%
4	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	V	63%	75%	85%

Sumber : Renstra Kecamatan Arut Selatan Tahun 2023

Dari tabel tersebut terlihat adanya penurunan capaian kinerja pada tahun 2022 di beberapa indikator termasuk Indeks Kepuasan Masyarakat. Adapun capaian kinerja kecamatan ini tentu merupakan akumulasi dari pencapaian tugas yang dilaksanakan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) di Kecamatan. Sehingga perlunya optimalisasi Kinerja Sumber Daya yang ada di Kantor Kecamatan Arut Selatan dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.

Dalam mencapai kinerja SDM, diperlukan perilaku berbagi pengetahuan dalam organisasi yang dapat menumbuhkan semangat dalam mencapai kinerja SDM yang optimal. *Knowledge sharing* diperlukan juga dalam meningkatkan inovasi SDM yaitu dengan proses berbagi pengetahuan ini kinerja perusahaan akan meningkat sebagai hasil dari peningkatan upaya SDM dalam mengumpulkan, mengorganisir, menggunakan kembali, serta mentransmisikan pengetahuan berdasarkan pengalaman (Lin, 2007 dalam Permata, dkk., 2023 : 349).

Ada dua sisi dari *knowledge sharing*: *knowledge donating* serta *knowledge collecting*. *Knowledge donating* berarti memberikan modal intelektual seseorang kepada orang lain, sedangkan *knowledge collecting* berarti memperoleh informasi

serta pemahaman mengenai modal intelektual orang lain (Hooff dan Rider dalam Kamasak dan Bulutlar, 2010).

*Knowledge Donating* merupakan salah satu dimensi dari *Knowledge Sharing* yang berfokus pada peningkatan kerjasama dalam organisasi dengan berbagi informasi antar karyawan baik secara langsung ataupun tidak. *Knowledge donating* ialah kesiapan organisasi untuk berbagi keahlian dengan organisasi lain dalam rangka menumbuhkan lingkungan yang kondusif untuk menghasilkan ide-ide yang baru untuk perbaikan proses dan produk (Mehrabani, 2012). Organisasi Kecamatan telah memiliki wadah untuk penyimpanan pengetahuan berupa *Google Drive* yang dapat diakses oleh seluruh anggota. Sehingga data ini perlu diperkaya oleh pengetahuan dari sesama Sumber Daya Manusia di Kecamatan dengan mengirimkan pengetahuan tersebut pada repository yang disediakan. Kesediaan membagi data tersebut merupakan salah satu indikasi bahwa telah terjadi *Knowledge Donating* pada Organisasi.

Studi terdahulu dari Amani (2021) dan Fen Lin (2007) menyatakan bahwa *knowledge donating* secara signifikan meningkatkan kinerja SDM. Namun penelitian lainnya menyatakan tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik antara *knowledge donation* dan kinerja, mengacu Putri (2023).

Berbagi pengetahuan dalam bisnis menumbuhkan kolaborasi dalam pertukaran pengetahuan di antara SDM, yang pada gilirannya membantu mendorong inovasi (Hidayati, 2011). Dalam perkembangan zaman yang serba berbasis digital, jaringan pengetahuan organisasi dapat diakses dengan mudah oleh sesama karyawan. Lingkungan perusahaan berubah dengan cepat, serta persaingan semakin memanas. Agar dapat tetap bertahan, perusahaan harus mencari cara untuk meningkatkan kinerja, salah satunya melalui inovasi (Hamzali, 2022).

Merujuk Kheng et al (2013), perilaku kreatif didefinisikan sebagai proses menghasilkan serta mengimplementasikan ide-ide baru untuk memajukan karir seseorang, menetapkan standar yang tinggi untuk diri sendiri, serta berkontribusi pada pertumbuhan bisnis seseorang. Penciptaan Ide, Promosi Ide, serta Realisasi

Ide ialah tiga aspek yang diuraikan oleh Janssen (2000) sebagai cara untuk mengukur perilaku inovatif di tempat kerja.

Menurut hasil penelitian Mehrabani (2012), ditemukan bahwa *Knowledge Sharing* di antara karyawan perusahaan kerap kali mengarah pada penciptaan konsep-konsep baru untuk meningkatkan proses dan produk. Namun, tidak ada korelasi antara sumbangan pengetahuan berbasis teknologi informasi dan kreativitas, mengacu penelitian Saenz dari tahun 2012.

Berdasarkan penjabaran tersebut serta research gap yang ditemukan, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja SDM di Kecamatan Arut Selatan masih belum optimal, yang disebabkan oleh kurangnya budaya berbagi pengetahuan yang dapat mendorong peningkatan inovasi kerja. Untuk itu, penelitian ini akan menganalisis pengaruh *knowledge donating* terhadap kinerja SDM dengan perilaku kerja inovatif sebagai variabel mediasi. Penelitian ini akan dilakukan di Kantor Kecamatan Arut Selatan, Kabupaten Kotawaringin Barat, Kalimantan Tengah.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dapat dirumuskan bagaimana upaya yang dilakukan pihak pimpinan instansi agar kinerja sumber daya manusia dapat meningkat, sehingga pertanyaan penelitiannya sebagai berikut :

- 1 Bagaimana *Knowledge Donating* Mampu Meningkatkan Kinerja SDM?
- 2 Bagaimana *Knowledge Donating* Mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif?
- 3 Bagaimana Perilaku Kerja Inovatif Mampu Meningkatkan Kinerja SDM?"

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini merupakan jawaban atas masalah yang diteliti. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

- 1 Mendeskripsikan dan mengevaluasi sejauh mana *Knowledge Donating* Dapat Meningkatkan Kinerja SDM.

- 2 Mendeskripsikan dan menganalisis apakah *Knowledge Donating* Mampu Meningkatkan Perilaku Kerja Inovatif.
- 3 Mendeskripsikan dan menganalisis apakah Perilaku Kerja Inovatif Meningkatkan Kinerja SDM.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil praktis serta manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini meliputi, namun tidak terbatas pada, hal-hal berikut:

1. Manfaat Praktis : Memberikan kontribusi pada Pimpinan Kecamatan Arut Selatan untuk Meningkatkan Kinerja SDM di Kantor Kecamatan Arut Selatan.
2. Manfaat Teoritis : Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya dalam pengembangan model peningkatan kinerja SDM.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Kinerja Sumber Daya Manusia**

Kinerja didefinisikan oleh Kasmir (2019:182) sebagai hasil akhir dari upaya yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Merujuk Muis et al. (2018), kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dapat diamati serta diukur dari usaha seseorang. Mangkunegara (2012) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Agar pencapaian tersebut berhasil, baik organisasi maupun individu harus mampu menjalankan perannya dengan optimal.

Menurut Simamora (2017:16), kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) diartikan sebagai pencapaian hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam periode tertentu saat SDM menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pada saat yang sama, apa pun yang sudah dilaksanakan ataupun tidak dilaksanakan dalam kaitannya dengan kuantitas kontribusi kepada organisasi dicirikan sebagai kinerja (Pawirosumarto et al., 2017). Salah satu cara untuk melihat kinerja SDM ialah sebagai jumlah dari kualitas serta jumlah pekerjaan yang dilaksanakan personil untuk perusahaan selama melaksanakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan pendapat Mangkunegara (2011), Wilson Bangun (2012), Marwansyah (2014), serta Rialmi & Morsen (2020), kinerja sumber daya manusia (SDM) merujuk pada hasil kerja yang dibebankan kepada individu SDM, yang dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab untuk mendukung kontribusi terhadap organisasi. Mangkunegara (2011) juga menjelaskan bahwa indikator kinerja SDM meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja sumber daya manusia mencakup: 1) Kualitas hasil kerja, 2) Kuantitas hasil kerja, dan 3) Kontribusi terhadap organisasi.

### 2.1.2 *Knowledge Donating*

*Knowledge Sharing* (Berbagi Pengetahuan) sebagai norma interpersonal yang mendorong berbagi informasi dan keahlian di dalam organisasi. (Lin.F., 2007, dalam Permata, et al., 2023:353). Salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan ialah berbagi pengetahuan, yang didefinisikan oleh Subagyo (2007) dalam Firmiansyah (2014:129) sebagai suatu pendekatan yang memungkinkan orang-orang dalam suatu kelompok, organisasi, lembaga, ataupun bisnis untuk saling mengajar serta belajar satu sama lain. Sebuah organisasi dapat berbagi pengetahuan secara efektif jika anggotanya diberikan beberapa kesempatan untuk menyuarakan pikiran dan pendapat mereka.

Selain itu, transfer pengetahuan serta berbagi pengetahuan bukanlah hal yang sama (Raskov, 2007 dalam Lumantobing, 2011). Anggota komunitas terlibat dalam berbagi pengetahuan melalui sarana komunikasi online serta offline. Ketika dua kelompok terlibat dengan cara yang memungkinkan pertukaran informasi, ini disebut transfer pengetahuan. Hal ini juga dapat terjadi di dalam perusahaan. Unit analisis, yang dapat berupa orang atau kelompok, dapat membuat perbedaan.

Mengacu gagasan Hooff dan Rider (dikutip dalam Kamasak dan Bulutlar, 2010), ada dua bagian dalam perilaku berbagi informasi: "*knowledge donating* serta *knowledge collecting*". *Knowledge collecting* mengacu pada tindakan memperoleh informasi dan pemahaman tentang modal intelektual orang lain, sedangkan *knowledge donating* mengacu pada tindakan berbagi modal intelektual sendiri dengan orang lain.

*Knowledge donating* merujuk pada kesediaan anggota organisasi untuk membagikan pengetahuan mereka dengan tujuan menciptakan lingkungan yang mendukung munculnya ide-ide baru yang dapat meningkatkan proses kerja dan kualitas produk (Mehrabani, 2012). Saat ini, berbagi informasi di dalam organisasi menjadi perhatian utama baik di sektor publik maupun swasta. Dengan belajar lebih banyak mengenai satu sama lain, orang-orang dalam sebuah organisasi akan lebih mungkin untuk saling membantu, yang pada gilirannya akan membantu kelompok tersebut memilih cara yang paling efisien untuk menyelesaikan sesuatu.

Menurut Tinjung Desy Nursanti et al, (2018) *knowledge donating* merupakan bertukar serta berkomunikasi dengan pihak lain menggunakan modal intelektual dari orang lain. Karyawan membina lingkungan yang kondusif bagi inovasi, kreativitas, serta kinerja dengan berbagi keahlian, keahlian di bidangnya, dan pengetahuan teknologi satu sama lain. Sasaran dari metode *knowledge donating* ialah guna menginspirasi anggota tim agar berpikir di luar kebiasaan serta menghasilkan solusi kreatif untuk masalah-masalah lama (Ahmed, 2015).

Cara efektif dalam mengkomunikasikan *knowledge donating* diantaranya adalah dengan melakukan jaringan komunikasi sosial yang bersifat formal ataupun informal yang menjadi wadah pembelajaran sesama anggota. Kinerja perusahaan ataupun organisasi dapat meningkat jika para anggotanya dapat berkolaborasi, dengan pengetahuan bersama yang masuk ke dalam pikiran setiap orang serta muncul dalam tindakan yang bermanfaat bagi semua orang (Brink, 2001).

Menurut Rahab (2011) dan Fen Lin (2007), indikator *knowledge donating* meliputi: 'berbagi pengetahuan dengan rekan kerja tanpa diminta, menjadikan berbagi pengetahuan sebagai hal yang wajar dalam organisasi, serta membagikan informasi secara sukarela tanpa diminta. Indikator *knowledge donating* dapat dirumuskan dari kriteria yang disebutkan di atas, yaitu: berbagi informasi dengan rekan kerja secara sukarela, menjadikan berbagi pengetahuan sebagai aktivitas yang wajar, serta membagikan informasi tanpa adanya permintaan khusus.

### **2.1.3 Perilaku Kerja Inovatif**

Goman (dalam Rusdiana, 2014) mengatakan bahwa inovasi dapat diartikan sebagai penerapan secara praktis ide kreatif. Perilaku inovatif didefinisikan oleh Kheng et al. (2013) sebagai proses menghasilkan dan mengimplementasikan ide-ide baru guna memajukan karir seseorang, menjaga standar seseorang tetap tinggi, serta berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan.

Mengacu Hult et al. (2004), perilaku inovatif berasal dari banyak sikap dan pandangan pribadi. Menurut De Jong dan Kemp (2003), keinovatifan kerja didefinisikan sebagai berbagai tindakan individu yang menghasilkan manfaat bagi

perusahaan melalui pengenalan dan penerapan ide-ide baru. Dalam organisasi, setiap individu memiliki peran penting dalam mendorong proses inovasi.

Merujuk Messmann (2012), anggota staf terlibat dalam perilaku kerja kreatif ketika mereka secara fisik serta mental melaksanakan serangkaian tugas dalam kerangka pekerjaan mereka, baik sendiri maupun dalam tim, guna mencapai tujuan menciptakan inovasi baru.

Kreativitas kerap dihubungkan dengan perilaku kerja inovatif. Meskipun berbeda dalam struktur, keduanya saling berhubungan. Inovasi dalam barang, jasa, serta metode operasi ialah sasaran dari proses kreatif. Tindakan memunculkan ide-ide baru hanyalah setengah dari perilaku kerja yang inovatif; setengahnya lagi ialah mewujudkan ide-ide tersebut menjadi kenyataan, terutama dalam konteks profesional (De Jong & Hartog, 2010).

Karyawan memperlihatkan perilaku inovatif ketika mereka diberi keleluasaan yang luas untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka serta menghadapi rintangan di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara maksimal ketika anggota mempunyai kapasitas yang kuat agar menghasilkan ide serta penerapan konsep yang efektif. Hal ini sejalan dengan pernyataan Prayudhayanti (2014) bahwa perilaku kerja inovatif menjadi bagian penting dalam meningkatkan kinerja seseorang untuk mempersiapkan kemampuan daya saing.

Penciptaan ide, promosi ide, serta realisasi ide ialah tiga aspek yang diuraikan oleh Janssen (2000) sebagai cara untuk mengukur perilaku inovatif di tempat kerja. *Opportunity exploration*, *Idea Generation*, serta *Championing* ialah tiga karakteristik perilaku kreatif di tempat kerja yang diidentifikasi oleh de Jong (2006).

Sehingga indikator perilaku kerja inovatif adalah melihat peluang dalam menyelesaikan masalah (*opportunity exploration*); mampu untuk memecahkan masalah dengan cara baru (*idea generation*), mampu bersaing dalam mencapai penyelesaian tugas (*championing*).

## 2.2 Pengembangan Hipotesis

### 2.2.1 Hubungan *Knowledge Donating* dengan Kinerja SDM

Studi yang dilakukan oleh Luring dan Selmer (2010) menunjukkan bahwa *knowledge donating* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik aktifitas memberikan pengetahuan dan informasi terlihat peningkatan kinerja terhadap suatu departemen. Hal ini konsisten dengan studi lainnya Amani (2021) mengungkapkan *knowledge donating* berpengaruh kepada Kinerja SDM. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Putri (2023) menyimpulkan bahwa *knowledge donating* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

“Berdasarkan temuan dari penelitian sebelumnya, hipotesis pertama yang diajukan adalah: ***Knowledge Donating memiliki pengaruh terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia***”.

### 2.2.2 Hubungan *Knowledge Donating* dengan Perilaku Kerja Inovatif

Apa yang membuat sebuah organisasi sukses serta mempunyai keunggulan kompetitif ialah berbagi pengetahuan serta inovasi. Sikap keterbukaan terhadap informasi baru merupakan dasar dari pola pikir yang inventif, merujuk studi yang dilaksanakan oleh Andra Wina (2008). Inovasi yang bermanfaat bagi bisnis dapat lebih mudah tercipta ketika orang-orang saling berbicara serta berbagi apa yang mereka ketahui. Proses *knowledge sharing* yang baik mempengaruhi hasil inovasi yang dihasilkan. Studi lain dari Rahab (2012), dan Fen Lin (2007), kemampuan untuk berinovasi secara signifikan dipengaruhi oleh keinginan untuk menyumbangkan pengetahuan. Hal sebaliknya, merujuk Kamasak (2010), tidak ada dampak substansial dari *knowledge donating* di luar perusahaan terhadap inovasi eksplorasi.

“Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka hipotesis 2 adalah : ***Knowledge Donating berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif***”.

### 2.2.3 Hubungan Perilaku Kerja Inovatif dengan Kinerja SDM

Penelitian De Jong dan Hartog (2007) memperlihatkan bahwa inovasi secara signifikan berdampak pada produktivitas pekerja. Hasil kerja karyawan

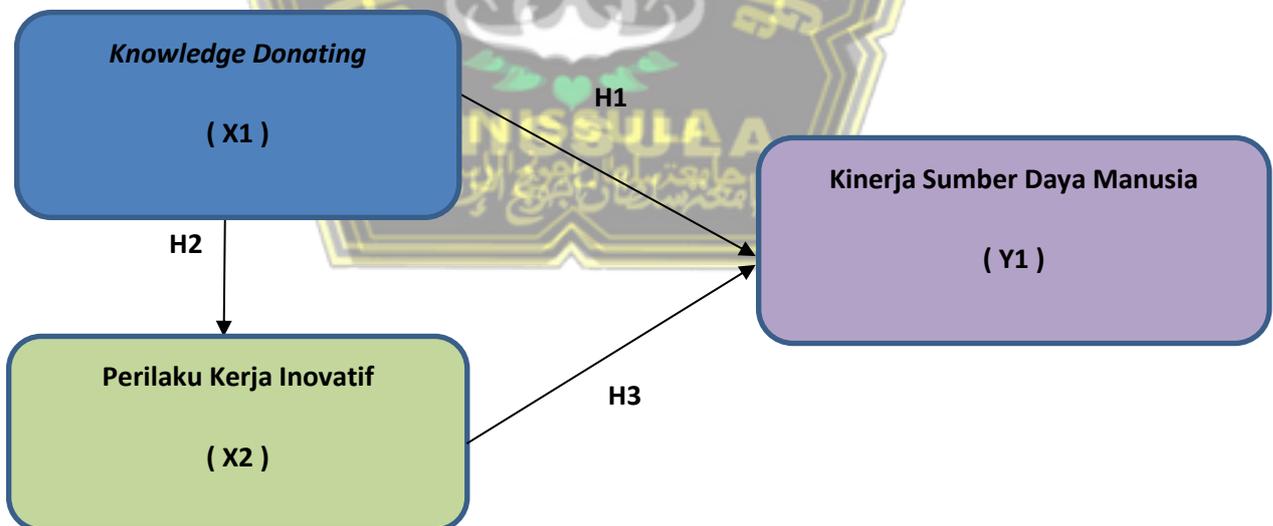
berbanding lurus dengan kualitas ide-ide baru. Sebagai hasil dari ide-ide inovatif untuk barang baru serta operasi layanan yang lebih baik, pekerja akan mempunyai keleluasaan yang lebih besar untuk beradaptasi dengan keadaan yang berubah.

Penelitian yang dilakukan oleh Dama dan Ogi (2018) serta Hadi et al. (2020) menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif, yang muncul saat karyawan menghadapi situasi mendesak, memberikan pengaruh positif terhadap kinerja.

“Dengan merujuk pada temuan penelitian sebelumnya, hipotesis ketiga yang diajukan adalah: *Perilaku Kerja Inovatif memiliki pengaruh terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia*”

### 2.3 Model Empirik Penelitian

Berdasarkan tinjauan literatur di atas, model empiris penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1, yang menggambarkan bahwa peningkatan kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh *knowledge donating* dan perilaku kerja inovatif. Sedangkan perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh *knowledge donating*.



**Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian**

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan sebuah studi dengan pendekatan penjelasan (*Explanatory Research*). Metode penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan serta menganalisis hubungan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2010). Variabel dalam penelitian ini ialah “*Knowledge Donating*, Perilaku Kerja Inovatif, serta Kinerja Sumber Daya Manusia”. Metode ini digunakan untuk melihat kebenaran teori teorinya menggunakan hipotesis sementara.

#### Variabel & Indikator

Penelitian ini melibatkan variabel *knowledge donating*, perilaku kerja inovatif, dan kinerja sumber daya manusia, dengan definisi masing-masing variabel dijelaskan secara rinci dalam Tabel 3.1.

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel dan Indikator

No	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Sumber
1.	Kinerja SDM mengacu pada tingkat kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, serta kontribusinya dalam menjalankan tugas utama dan fungsi berdasarkan norma, prosedur operasional standar, kriteria, dan ukuran yang telah ditentukan atau berlaku di organisasi tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Hasil Kerja</li> <li>2. Kuantitas Hasil Kerja</li> <li>3. Kontribusi</li> </ol>	(Mangkunegara 2011, Paparang et al., 2021)
2.	<i>Knowledge Donating</i> adalah kesepahaman bersama dalam berbagi informasi di antara karyawan melalui	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memberikan pengetahuan kepada rekan kerja secara</li> </ol>	(Rahab, 2011. Fen Lin, 2007)

No	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Sumber
	jaringan pengetahuan yang dimanfaatkan oleh organisasi.	sukarela tanpa adanya permintaan, 2. Berbagi pengetahuan hal yang normal 3. Berbagi informasi tanpa diminta.	
3.	Perilaku Kerja Inovatif merujuk pada upaya yang berfokus pada penciptaan dan implementasi ide - ide baru untuk mencapai tingkat profesionalisme, standar tinggi, serta mendukung pengembangan organisasi	1. <i>Opportunity Exploration;</i> 2. <i>Idea Generation;</i> 3. <i>Championing;</i>	(De Jong, 2006)

Pengumpulan data yang dilakukan melalui kuesioner menggunakan pengukuran dengan interval sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	Sangat Setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---------------

### 3.2 Sumber Data

Penelitian ini memanfaatkan sumber data berupa data primer dan data sekunder, yang meliputi :

#### 1) Data primer

Merujuk Syahrudin dan Salim (2012), data primer ialah informasi yang dikumpulkan oleh peneliti dari hasil kerja nyata di lapangan. Informasi ini berasal dari survei yang dikirimkan kepada orang-orang. Jawaban responden terhadap variabel penelitian, seperti *knowledge donating* serta faktor dependen, seperti perilaku kerja inovatif serta kinerja SDM, merupakan bagian dari kumpulan data primer.

#### 2) Data sekunder

Berdasarkan pendapat Syahrudin dan Salim (2012), data sekunder merupakan informasi yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber

utama. Jumlah karyawan, struktur organisasi, deskripsi pekerjaan, serta data terkait lainnya bersumber dari Kantor Kecamatan Arut Selatan, laporan dari instansi terkait, dan lain- lain (Besar populasi dan ukuran sampel).

### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Survei online dengan Google Formulir dipakai guna mengumpulkan data untuk penelitian ini. Penulis memakai kuesioner sebagai cara langsung untuk mengumpulkan data.

### **3.4 Responden**

Populasi merupakan keseluruhan atau himpunan suatu objek dengan keadaan, ciri ataupun karakteristik yang sama (Widodo, 2022). Populasi penelitian ini adalah ASN Kecamatan Arut Selatan Selatan, sampel yang diuji adalah staff dan pejabat struktural. Sensus dipakai sebagai strategi pengambilan sampel dikarenakan jumlah populasi yang kecil. Jumlah populasi sama dengan jumlah responden yaitu 76 orang.

### **3.5 Teknik Analisis**

Analisis jalur *Partial Least Square* (PLS) ialah alat yang dipakai guna menguji hipotesis atau melihat interaksi antara variabel. Model ini menggunakan konstruk laten yang dinyatakan sebagai multiple indikator, ditentukan serta diestimasi dengan menggunakan teknik ini. Karena metode ini tidak memerlukan ukuran sampel yang besar dan tidak bergantung pada asumsi distribusi data tertentu - baik nominal, ordinal, interval, maupun rasio - metode ini dianggap sangat efektif (Ghozali, 2006).

#### **3.6.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif ialah analisis yang hanya bermaksud untuk memberikan gambaran mengenai situasi tertentu dengan cara mendeskripsikan atribut-atribut objek penelitian, tanpa bermaksud mengubah atau

mengembangkan situasi tersebut (Umar, 2012). Setelah mengurutkan pertanyaan ke dalam tiga kelompok, frekuensi setiap kondisi dapat dihitung dengan mengalikan skor tertinggi dengan jumlah pertanyaan dalam setiap variabel :

$$\begin{aligned} RS &= \frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{Jumlah kelas}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} = 1,33 \end{aligned}$$

Guna mengelompokkan jawaban responden terhadap variabel penelitian ke dalam kategori rendah, sedang, atau tinggi, dilakukan pengelompokan berdasarkan indeks berikut (Umar, 2011) :

- Kategori rendah dengan rentang skor 1,00 hingga 2,33.
- Kategori sedang dengan rentang skor 2,34 hingga 3,36
- Kategori tinggi berada pada rentang skor 3,37 hingga 4,99.

### 3.6.2 Pengujian Model Partial Least Square (PLS)

Dalam rangka membangun model dan prosedur yang berorientasi pada prediksi dalam ilmu-ilmu sosial, *Partial Least Square (PLS)* adalah sebuah metode berbasis pada keluarga regresi yang pertama kali dijelaskan oleh Wold pada tahun 1960. PLS beroperasi di bawah premis bahwa data yang dikumpulkan untuk riset tidak mengikuti distribusi tertentu, seperti distribusi normal. Mengingat SEM memerlukan jumlah sampel data minimal 100, PLS adalah pendekatan alternatif untuk SEM yang dirancang untuk menangani hubungan variabel yang kompleks dengan jumlah sampel yang lebih kecil, berkisar antara 30 hingga 100 (Hair et al., 2010). Salah satu cara untuk menemukan komponen X yang memiliki hubungan yang sama dengan Y ialah dengan regresi PLS, seperti yang dinyatakan oleh Abdi (2003). Salah satu kegunaan PLS ialah guna mengetahui seberapa rumit hubungan sebuah variabel laten, baik dengan variabel laten lainnya maupun dengan indikatornya. Inner model dan outer model adalah dua persamaan yang mendefinisikan PLS. Hubungan antara variabel laten dan indikatornya ditentukan oleh *inner model*. Variabel laten dapat diklasifikasikan sebagai variabel endogen

atau eksogen. Variabel laten yang didefinisikan sebagai “eksogen” ialah variabel yang tidak berinteraksi dengan variabel laten lainnya dengan cara, bentuk, atau bentuk apa pun. Pengaruh variabel laten eksternal terhadap variabel laten lainnya didokumentasikan dengan baik. Sementara itu, variabel laten eksternal menjelaskan variabel laten endogen. Sebagai hasil dari interaksi mereka dengan variabel laten lainnya, variabel laten endogen tercipta (Yamin dan Kurniawan, 2009).

Pendekatan pengukuran parametrik tidak diperlukan guna memverifikasi pentingnya parameter ketika memakai PLS, dikarenakan PLS merupakan alat pengolahan data yang tidak bergantung pada distribusi tertentu untuk parameternya (Ghozali, 2006). Parameter prediktif dengan fitur non-parametrik menjadi dasar model evaluasi PLS. Parameter obyektif dari model uji/model eksternal dinilai berdasarkan reliabilitas, intersep, validitas diskriminan, serta validitas konvergen serta diskriminan.

Hal ini dapat dicapai dengan memeriksa nilai  $R^2$  struktur dependen serta nilai koefisien jalur struktur melalui struktur internal, khususnya uji Stone Gaiser Q Square, yang menjelaskan proporsi variasi yang dijelaskan. Dengan memakai statistik uji-t yang berasal dari teknik bootstrapping, peneliti mengevaluasi signifikansi estimasi ini.

#### **a) Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Pendekatan ini dipakai guna mengetahui hubungan antara parameter serta variabel laten disebut juga hubungan eksternal atau variabel pengukuran yang menggambarkan sifat-sifat struktur dan variabel yang dapat diamati.

*Outer Model* diuji dengan menggunakan:

##### **a. *Convergent Validity***

Convergent validity ialah Metode statistik menggunakan model pengukuran yang dievaluasi berlandaskan korelasi antar skor indikator. Skala individual dianggap reliabel jika memiliki nilai di atas 0,70. Namun, beban faktor dalam rentang 0,5 hingga 0,6 masih dinilai memadai atau dapat diterima dalam penelitian pengembangan.

b. *Composit Reliability*

Composit reliability ialah ukuran konsistensi internal dimensi konstruk yang menunjukkan tingkat generalisasi laten (*unobserved*). Nilai maksimum yang dapat diterima dalam koefisien korelasi ialah 0,7 dan ini bukan nilai absolut.

c. *Discriminant Validity*

Guna mengestimasi variabel muatan silang, *discriminant validity* memakai model pengukuran serta parameter. Korelasi yang lebih kuat antara variabel laten dan item tes dibandingkan dengan variabel laten lainnya menunjukkan bahwa variabel laten tersebut lebih efektif dalam memprediksi parameter di dalam komponen miliknya. Menghitung akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk adalah pendekatan alternatif dalam mengevaluasi validitas diskriminan. Agar model dapat dinyatakan valid secara diskriminan, akar AVE setiap variabel laten harus lebih tinggi daripada nilai korelasinya. Nilai AVE di atas 0,50 dianggap lebih diinginkan.

b) **Inner Model**

Inner model, juga dikenal sebagai model struktural, dievaluasi dengan menghitung R-Square dari variabel laten eksogen yang terikat; metrik ini bisa diandalkan guna mengukur kinerja model, seperti halnya regresi. Kemampuan model dan prakiraan untuk menjelaskan nilai yang diamati diperlihatkan oleh Q-squared. Nilai yang diantisipasi dipegang oleh model jika nilai Q-squared lebih dari 0, dan jika nilai Q-squared kurang dari atau sama dengan 0 model tidak memiliki nilai yang diharapkan. Untuk menilai keakuratan prediksi model berbasis PLS, banyak ukuran statistik yang digunakan. Ukuran-ukuran tersebut antara lain R-Square untuk fungsi

endogen (dependen), korelasi Q-test, statistik t, serta tingkat signifikan untuk setiap koefisien jalur di dalam model.

a. Coefficient of Determination (R-square)

Langkah awal dalam analisis adalah mengevaluasi *Coefficient of Determination (R square)*. Interpretasi nilai  $R^2$  serupa dengan interpretasi pada regresi linear, yaitu sejauh mana variabilitas pada variabel endogen dapat dijelaskan oleh variabel eksogen. Menurut Chin (1998) dalam Yamin dan Kurniawan (2011:21), nilai  $R^2$  dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kategori: 0,67 (substantif), 0,33 (moderat), dan 0,19 (lemah). Sementara itu, Hair et al. (2017) merekomendasikan klasifikasi nilai  $R^2$  sebagai berikut: 0,75 (kuat), 0,50 (moderat), dan 0,25 (lemah), yang menunjukkan kemampuan prediksi sebuah model. Selain itu, perubahan pada nilai  $R^2$  dapat digunakan untuk mengidentifikasi apakah variabel laten eksogen memiliki pengaruh substantif terhadap variabel laten endogen.

b. Effect Size (F-Square)

Langkah kedua adalah melakukan evaluasi terhadap *Effect Size*. Selain mengevaluasi nilai *R-Square* pada variabel endogen, perubahan nilai  $R^2$  yang terjadi ketika konstruk eksogen tertentu dihapus dari model digunakan untuk menentukan apakah konstruk tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel endogen. Proses ini dikenal sebagai ukuran efek ( $f^2$ ). Menurut Cohen (1988), nilai  $f^2$  dikategorikan sebagai berikut: 0,02 untuk efek kecil, 0,15 untuk efek sedang, dan 0,35 untuk efek besar. Sementara itu, nilai di bawah 0,02 menunjukkan bahwa konstruk tersebut tidak memiliki efek.

c. Pengujian Hipotesis

Pengujian tingkat signifikansi hipotesis dapat dilihat melalui nilai *p-values* dan *t-statistic*, yang diperoleh menggunakan metode *bootstrapping*

pada tabel *Path Coefficients*. Menurut Ghozali (2015), nilai signifikansi dianggap signifikan jika  $p\text{-value} < 0,05$  dan jika nilai signifikansi sebesar 0,05, maka *path coefficient* dinilai signifikan apabila nilai  $t\text{-statistic} > 1,96$  (Hair, Ringle & Sarstedt, 2011). Selain itu, besar pengaruh hubungan dapat diidentifikasi dari nilai koefisien jalur. Jika koefisien berada di bawah 0,30, maka pengaruhnya dianggap moderat; antara 0,30 hingga 0,60, pengaruhnya kuat; dan jika lebih dari 0,60, pengaruhnya sangat kuat (Diamantopoulos dan Siguaw, 2000).



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Karakteristik Responden

Responden penelitian ini ialah ASN Kecamatan Arut Selatan Selatan yang berstatus aktif bekerja dari berbagai pangkat dan golongan. Jumlah ASN pada Kecamatan Arut Selatan berjumlah 76 orang termasuk Jabatan tertinggi administrator, (Camat) berdasarkan data ASN per tanggal 1 September 2024. Dari survei yang dilaksanakan tercatat 5 responden tidak mengisi angket, hanya 71 survei yang memenuhi kriteria. Data responden akan disajikan dalam tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1. Profil Responden

No	Karakteristik Responden	Jumlah	%
1	Umur (tahun):		
	20 – 30	4	5,63
	30 – 40	26	36,62
	40 – 50	38	53,52
	> 50	3	4,23
2	Jenis kelamin:		
	Laki-laki	35	49,30
	Perempuan	36	50,70
3	Masa Kerja (tahun):		
	0 – 10	10	14,08
	10 - 20	50	70,42
	20 – 30	9	12,68
	> 30	2	2,82
4	Pendidikan:		
	Setara SMA	10	14,08
	Setara D1/D3	12	16,90
	Setara S-1	43	60,56
	Setara S-2	6	8,45

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan pada umur responden, ASN di Kecamatan Arut Selatan Selatan dominan berumur 40-50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar

ASN termasuk dalam kategori umur yang produktif. Pada usia ini mereka masih memiliki tenaga dan kemampuan fisik dalam menyelesaikan tugas dan pelayanan. Perbedaan jenis kelamin tidak terlalu jauh yaitu laki-laki sebanyak 49,30 % dan perempuan 50,70 % menandakan kesetaraan gender yang baik.

Dilihat dari tabel di atas, mayoritas SDM di Kelurahan Madurejo memiliki pengalaman kerja antara 10-20 tahun sebesar 70,42 %, menunjukkan sebagian besar SDM Kecamatan Arut Selatan mempunyai pengalaman cukup dalam pelaksanaan tugas dan menghadapi tantangan. Berikutnya berdasarkan tingkat pendidikan, 60,56 % memiliki jenjang pendidikan setara sarjana. Hal ini mengindikasikan bahwa SDM di Kecamatan Arut Selatan telah memiliki kompetensi yang memadai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi mereka sebagai penyelenggara pemerintahan.

#### 4.2 Analisis Deskriptif

Deskripsi variabel penelitian mencakup : *Knowledge Donating*, Perilaku Kerja Inovatif, dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Deskripsi variabel dibagi menjadi tiga kategori :

- a. Kategori rendah dengan rentang skor 1,00 hingga 2,33,
- b. Kategori sedang dengan rentang skor 2,34 hingga 3,36
- c. Kategori tinggi dengan rentang skor 3,37 hingga 4,99.

Deskripsi variabel dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2. Deskripsi Variabel Penelitian

No	Variabel dan indikator	Mean	Standar Deviasi
1	<b>Knowledge Donating</b>	<b>4,206</b>	<b>0,788</b>
	Berbagi pengetahuan pada rekan kerja tanpa diminta	4.225	0.754
	Berbagi pengetahuan hal yang normal	4.310	0.743
	Berbagi informasi tanpa diminta terjadi di lingkungan kerja	4.085	0.868
2	<b>Perilaku Kerja Inovatif</b>	<b>4,112</b>	<b>0,687</b>

No	Variabel dan indikator	Mean	Standar Deviasi
	Melihat peluang dalam menyelesaikan masalah. ( <i>Opportunity Exploration</i> )	4.113	0.570
	Mampu untuk memecahkan masalah dengan cara baru ( <i>Idea Generation</i> )	4.028	0.712
	Mampu bersaing dalam mencapai penyelesaian tugas. ( <i>Championing</i> )	4.197	0.780
3	<b>Kinerja Sumber Daya Manusia</b>	<b>4.357</b>	<b>0,613</b>
	Kualitas Hasil Kerja	4.310	0.596
	Kuantitas Hasil Kerja	4.324	0.623
	Kontribusi/ketepatan waktu	4.437	0.622

Sumber : data primer diolah, 2024

Variabel *knowledge donating* mempunyai rata-rata tingkat respons sebesar 4,206 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan Perilaku Berbagi Pengetahuan telah dialami oleh mayoritas SDM Kecamatan, saling berbagi pengetahuan antar SDM, dan menjadi sesuatu yang normal terjadi bahkan tanpa diminta oleh rekan kerja sehingga pengetahuan antar SDM memadai terkait pelaksanaan tugas di Kecamatan.

Variabel perilaku kerja inovatif memiliki rata-rata keseluruhan respons sebesar 4,112 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan SDM kecamatan telah mampu dalam melihat peluang dan kesempatan dalam penyelesaian masalah, menggunakan ide baru dalam penyelesaian masalah tersebut, dan mampu bersaing dalam pelaksanaan tugas terbukti mereka mampu menyelesaikan tugas dan fungsi pemerintahan pada kantor Kecamatan yang tidak dapat dilakukan tanpa kemampuan SDM dalam menyelesaikan tugas dan permasalahannya.

Rata-rata keseluruhan tanggapan responden pada variabel kinerja sumber daya manusia adalah sebesar 4,357 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan SDM kantor Kecamatan telah melakukan yang terbaik dalam memberikan kinerja pada kantor, seperti menjaga kualitas dan kuantitas kerja, dan dapat memberikan kontribusi pada kinerja Kantor Kecamatan

### 4.3 Pengujian Model Pengukuran (*Measurement Model*)

#### 4.3.1 Pengujian Outer Model

Penelitian ini memakai metode Partial Least Square (PLS) untuk menguji data. Aplikasi SmartPLS digunakan oleh program yang menganalisis data yang diperoleh (Hair et al, 2017). Dengan PLS, terdapat lebih sedikit kendala pada ukuran dan distribusi sampel, sehingga pendekatan PLS berbasis varians lebih disukai daripada teknik berbasis kovarians. PLS ialah metode pemodelan persamaan struktural (SEM) yang mengevaluasi model pengukuran serta model teoritis secara bersamaan. PLS juga dapat mengubah variabel prediktor menjadi komponen ortogonal, yang membantu mengatasi masalah multikolinieritas yang muncul dalam analisis regresi multivariat (Chin et al., 2003). Biasanya, model pengukuran dijalankan dalam dua langkah karena prediksi parameter pengukuran dan struktural terjadi secara bersamaan. Pada langkah pertama, "outer model", peneliti memeriksa model pengukuran untuk validitas serta reliabilitas komponen teoritis dengan memakai analisis faktor konfirmatori. Model struktural, hubungan atau dampak antara variabel-variabel penelitian, diestimasi pada langkah kedua, yaitu inner model. Hipotesis model penelitian diuji dengan menggunakan model struktural.

Outer model, langkah awal dari model pengukuran, mengevaluasi validitas serta reliabilitas model dari komponen-komponen teoritis dengan analisis faktor konfirmatori. Tabel 4.3 menampilkan hasil pengukuran.

Tabel 4.3. Hasil Pengukuran Variabel (outer model)

Laten Variabel	Indikator	Convergent validity		Internal Consistency Reliability	
		Loadings >0,7	AVE >0,5	Composite Reliability >0,7	Cronbach Alpha >0,7
Knowledge Donating	KD1	0.824	0.739	0.895	0.827
	KD2	0.858			
	KD3	0.897			
Perilaku Kerja Inovatif	PKI1	0.931	0.818	0.931	0.889
	PKI2	0.935			

Laten Variabel	Indikator	Convergent validity		Internal Consistency Reliability	
		Loadings >0,7	AVE >0,5	Composite Reliability >0,7	Cronbach Alpha >0,7
	PKI3	0.844			
Kinerja Sumber Daya Manusia	KSDM1	0.848	0.670	0.858	0.750
	KSDM2	0.872			
	KSDM3	0.729			

Sumber: data primer diolah 2024

Berdasarkan hasil olah data, loadings faktor pada tiap indikator menunjukkan nilai >0,7 yang berarti indikator tersebut berpengaruh kuat dan memenuhi syarat. Semua konstruksi mempunyai nilai AVE antara 0,670 serta 0,818. Semua konstruks dapat diandalkan dikarenakan nilai AVE-nya lebih besar dari 0,5. Nilai *Composite reliability* dari tiga konstruk yang diuji mempunyai nilai antara 0,858 sampai dengan 0,931. Semua konstruk mempunyai nilai *Composite reliability* lebih dari 0,70 sehingga dapat dikatakan reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* berkisar antara 0,750 sampai dengan 0,889. Karena *Cronbach's Alpha* mempunyai nilai lebih dari 0,70 maka dapat dikatakan semua konstruk reliabel. Reliabilitas juga diperkuat dengan nilai *Composite reliability* semua konstruk mempunyai nilai lebih besar dari pada nilai *Cronbach's Alpha*. Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk *Knowledge Donating*, Perilaku Kerja Inovatif, dan Kinerja Sumber Daya Manusia semuanya reliabel.

Tabel 4.4 Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criteria			
	KD	KSDM	PKI
KD	<b>0,860</b>		
KSDM	0,573	<b>0,905</b>	
PKI	0,566	0,659	<b>0,819</b>
Cross Loading			
	KD	KSDM	PKI

KD1	<b>0,824</b>	0,321	0,445
KD2	<b>0,858</b>	0,636	0,509
KD3	<b>0,897</b>	0,463	0,496
KSDM1	0,571	<b>0,931</b>	0,659
KSDM2	0,563	<b>0,935</b>	0,596
KSDM3	0,403	<b>0,844</b>	0,521
PKI1	0,460	0,513	<b>0,848</b>
PKI2	0,503	0,571	<b>0,872</b>
PKI3	0,422	0,531	<b>0,729</b>
Heterotrait-Monotrait			
	KD	KSDM	PKI
KD			
KSDM	0,632		
PKI	0,711	0,802	

Sumber: data primer diolah 2024

Dari Tabel 4.4 di atas, berdasarkan kriteria Fornell-Lacker, nilai akar kuadrat AVE untuk setiap variabel lebih tinggi dibandingkan nilai hubungan antar variabel. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dalam model penelitian memiliki *discriminant validity* yang baik. *Discriminant validity* dapat dievaluasi melalui cross loading antara indikator dan konstruk lainnya. Hasil menunjukkan bahwa korelasi setiap indikator dengan konstraknya masing-masing lebih besar dibandingkan dengan korelasi indikator tersebut dengan konstruk lain. Hasil pengukuran Heterotrait-Monotrait menunjukkan nilai <0,9. Karena setiap konstruk dalam model estimasi telah memenuhi kriteria *discriminant validity*, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk tersebut valid.

### 4.3.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Tahap kedua dari pengujian dengan menerapkan teknik Smart PLS versi 4 ialah inner model, yang terkadang disebut juga dengan pengukuran model. Maksudnya ialah untuk membuat perkiraan model struktural, yang merepresentasikan hubungan atau pengaruh antar variabel penelitian.

#### 4.3.2.1 Hasil Pengujian *R Square*

Nilai  $R^2$  merupakan salah satu model pengukuran yang sering digunakan untuk menilai model struktural. Dalam melaksanakan pengujian ini, peneliti melihat nilai  $R^2$  untuk variabel laten endogen untuk melihat proporsi variasi yang dijelaskan oleh variabel tersebut. Merupakan praktik umum untuk mengklasifikasikan variabel eksogen sebagai kuat, moderat, ataupun lemah tergantung pada kapasitas mereka untuk menjelaskan variabel endogen model. Dengan bantuan tabel 4.5, peneliti dapat memahami temuan uji R-squared.

Tabel 4.5. Hasil Uji R Square

No	Variabel	R Square	Ajusted R Square
1	Perilaku Kerja Inovatif (PKI)	0,320	0,311
2	Kinerja Sumber Daya Manusia (KSDM)	0,493	0,478

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 4.5, dapat disimpulkan bahwa nilai *Adjusted R-square* untuk variabel endogen Perilaku Kerja Inovatif adalah 0,311. Hal ini menunjukkan bahwa *knowledge donating* mampu menjelaskan 31,1% dari variabilitas perilaku kerja inovatif, sementara sisanya, yaitu 68,9%, dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Nilai *Adjusted R Square* untuk variabel endogen kinerja sumber daya manusia adalah 0,478. Ini berarti bahwa kinerja sumber daya manusia dapat dijelaskan oleh *knowledge donating* dan perilaku kerja inovatif sebesar 47,8%, sementara sisanya, yaitu 52,2%, dipengaruhi oleh variabel lain di luar cakupan penelitian ini.

#### 4.3.2.2 Effect Size (*F Square*)

*Ukuran efek (f-square)* memberikan gambaran mengenai seberapa besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, dengan kriteria sebagai berikut: 0,02 dianggap lemah, 0,15 moderat, dan 0,35 kuat.

Tabel 4.6. *Effect Size f-Square*

No	Variabel	KD	KSDM	PKI
1	Knowledge Donating (KD)		0,117	0,471
2	Kinerja Sumber Daya Manusia (KSDM)			
3	Perilaku Kerja Inovatif (PKI)		0,324	

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.6, diketahui bahwa pengaruh variabel independent *knowledge donating* memberikan pengaruh (0,117 = moderat) terhadap kinerja sumber daya manusia, dan (0,471 = kuat) terhadap variabel perilaku kerja inovatif. Variabel independent perilaku kerja inovatif memberikan pengaruh (0,324 = moderat) terhadap variabel kinerja sumber daya manusia.

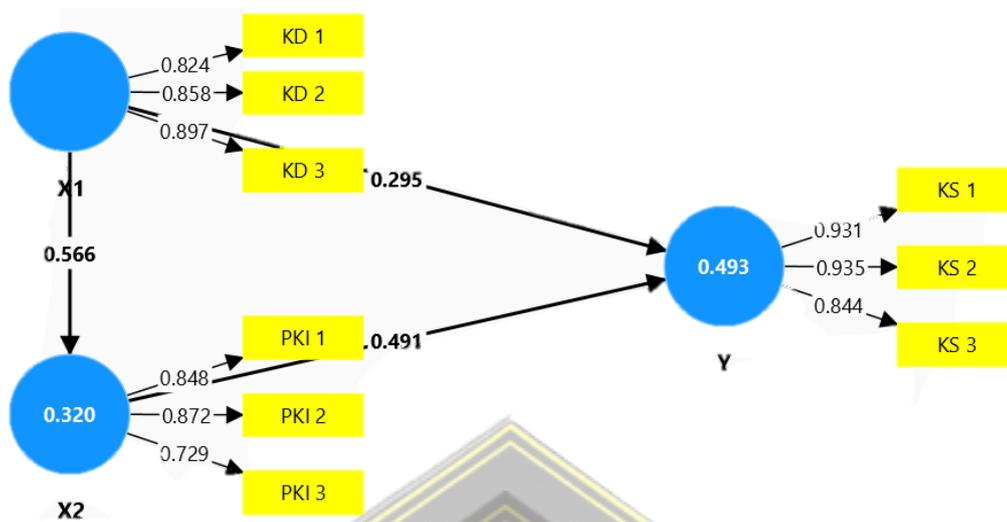
#### 4.3.2.3 Uji Hipotesis (*Boothstrapping*)

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan berdasarkan pada tabel 4.7 dan gambar 4.1.

Tabel 4.7 Patch Coefisien

Pengaruh	Original Sample	t-statistic	v-value	Keputusan
KD -> KSDM	0.295	2,771	0,006	H1 diterima
KD -> PKI	0.566	4,857	0,000	H2 diterima
PKI -> KSDM	0.491	4,027	0,000	H3 diterima

Sumber: data primer diolah, 2024



Gambar 4.1: Model Struktural

### Pengujian Hipotesis I :

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *knowledge donating* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0,295, yang berarti semakin tinggi tingkat *knowledge donating* yang dirasakan oleh SDM kecamatan, maka semakin tinggi pula kinerja sumber daya manusia tersebut. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai *p-value* sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *knowledge donating* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, sehingga hipotesis H1 diterima.

### Pengujian hipotesis 2.

Analisis data menunjukkan bahwa *knowledge donating* memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini dibuktikan oleh nilai *original sample* sebesar 0,566, yang berarti semakin baik praktik *knowledge donating* di antara SDM kecamatan, maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif yang dirasakan oleh sumber daya manusia di kecamatan tersebut. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh

karena itu, dapat disimpulkan bahwa *knowledge donating* memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, sehingga hipotesis H2 diterima.

### **Pengujian hipotesis 3.**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia. Hal ini dibuktikan oleh nilai *original sample* sebesar 0,491, yang berarti semakin tinggi perilaku kerja inovatif yang ditunjukkan oleh SDM di kecamatan, maka semakin tinggi pula kinerja sumber daya manusia di lokasi tersebut. Hasil uji t menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,006, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, sehingga hipotesis H3 diterima.

#### **4.3.2.4 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung**

Pengaruh langsung serta tidak langsung memperlihatkan bagaimana variabel-variabel terkait satu sama lain. Dengan memakai ambang batas signifikansi 0,05 atau *p-value* 0,05, tabel 4.7 menampilkan pengaruh tidak langsung antar variabel.

Tabel 4.7. Hasil Uji Pengaruh Tak Langsung

Hubungan Variabel	Original Sample	t-statistic	p-value
KD -> PKK -> KSDM	0,278	2.698	0.007

Sumber: data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.7 bisa disimpulkan bahwasanya semakin baik *knowledge donating* yang terjadi di lingkungan kerja pada Kecamatan, maka sumber daya manusia pada kantor kecamatan memiliki perilaku kerja inovatif yang lebih tinggi. Semakin SDM berbagi pengetahuan sesama rekan kerja di Kecamatan, baik itu dengan diminta ataupun sukarela, serta menjadi tradisi yang baik di Kecamatan akan meningkatkan perilaku kerja inovatif

dalam penyelesaian tugas dan masalah pekerjaan, yang akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja sumber daya manusia.

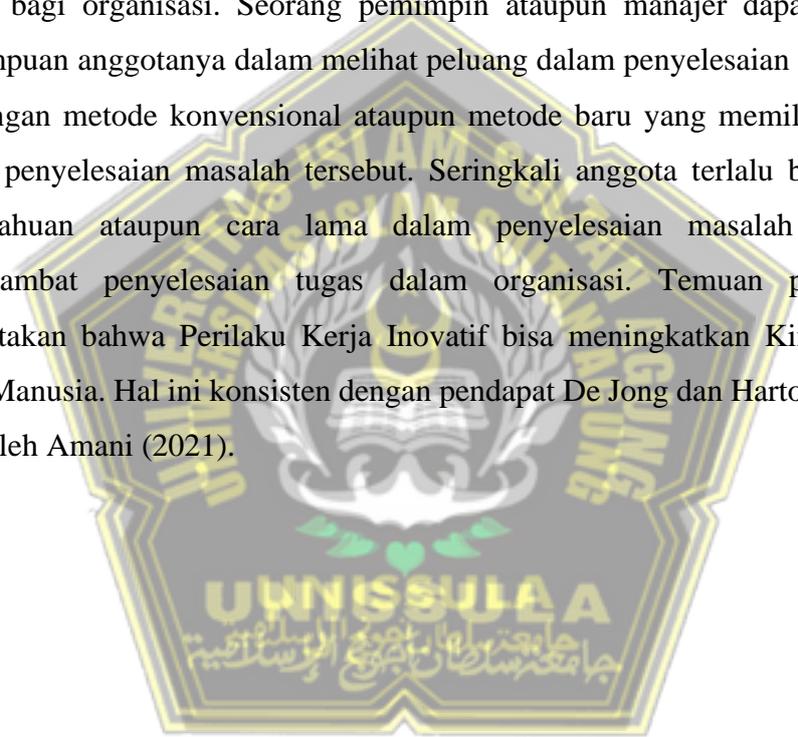
#### 4.4 Pembahasan

*Knowledge Donating* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Knowledge donating* akan membantu Sumber Daya Manusia dalam memberikan hasil pekerjaan yang berkualitas, mencapai kuantitas, dan berkontribusi pada organisasi berdasarkan pengetahuan yang dibagikan oleh sesama rekan kerja. Dengan demikian kinerja sumber daya manusia dapat terwujud apabila tercipta budaya berbagai pengetahuan yang terjadi secara sukarela dalam satu organisasi. Tentu informasi dan pengetahuan yang dibagikan oleh rekan kerja adalah pengetahuan yang bermanfaat dalam penyelesaian tugas dalam suatu organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan *knowledge donating* mempengaruhi kinerja Sumber Daya Manusia dalam organisasi. hal ini konsisten dengan pendapat Memah, et.al (2013) dan Amani (2021).

*Knowledge Donating* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Pemimpin dapat membudayakan *knowledge sharing* di lingkungannya. Rekan kerja yang memberikan informasi atau pengetahuan kepada rekan kerja lainnya dapat meningkatkan kreatifitas dalam melihat peluang penyelesaian masalah. Aktifitas membagikan pengetahuan sesama rekan kerja normal terjadi dalam lingkungan kerja yang dapat meningkatkan pemahaman sumber daya manusia dalam menyelesaikan tugas. Bahkan dalam membagikan informasi ataupun pengetahuan tersebut biasa dilakukan secara sukarela oleh sesama rekan kepada rekan lainnya sehingga meningkatkan kerja sama dan kemampuan sumber daya manusia organisasi dalam penyelesaian masalah dengan metode yang bisa dikembangkan oleh sumber daya tersebut. Oleh karena itu, *knowledge donating* efektif untuk memberikan daya saing sumber daya manusia dalam organisasi untuk menyelesaikan masalah dengan meningkatkan Perilaku Kerja Inovatif. Hasil riset ini sejalan dengan pendapat Andra Wina (2008). Studi lain dari Rahab, (2012) dan Fen Lin, (2007) menyatakan “kesediaan

menyumbangkan pengetahuan (*knowledge donating*) berpengaruh signifikan terhadap kapabilitas inovasi”.

Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia yang mampu menyelesaikan masalah pekerjaan dan memiliki daya saing akan memperhatikan hasil dari pekerjaannya. Sumber daya yang memiliki daya saing dan kemampuan penyelesaian masalah cenderung memberikan hasil pekerjaan yang baik secara kuantitas maupun kualitas. Hasil pekerjaan dari sumber daya yang inovatif tentu memberikan kontribusi yang positif bagi organisasi. Seorang pemimpin ataupun manajer dapat mendorong kemampuan anggotanya dalam melihat peluang dalam penyelesaian masalah, baik itu dengan metode konvensional ataupun metode baru yang memiliki efektifitas dalam penyelesaian masalah tersebut. Seringkali anggota terlalu berfokus pada pengetahuan ataupun cara lama dalam penyelesaian masalah yang dapat menghambat penyelesaian tugas dalam organisasi. Temuan penelitian ini menyatakan bahwa Perilaku Kerja Inovatif bisa meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. Hal ini konsisten dengan pendapat De Jong dan Hartog (2007) juga studi oleh Amani (2021).



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan hubungan antar variabel yang diteliti, yaitu : *Knowledge Donating*, Perilaku Kerja Inovatif, dan Kinerja Sumber Daya Manusia, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Knowledge Donating* berpengaruh positif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, artinya semakin Perilaku *Knowledge Donating* membudaya di organisasi semakin tinggi pula Kinerja Sumber Daya Manusia pada organisasi tersebut.
2. *Knowledge Donating* berpengaruh positif terhadap Perilaku Kerja Inovatif, artinya semakin Perilaku *Knowledge Donating* membudaya di organisasi semakin tinggi pula Perilaku Kerja Inovatif anggota dalam penyelesaian tugas dan penyelesaian masalah pada organisasi tersebut.
3. Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh positif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, artinya semakin baik Perilaku Kerja Inovatif semakin tinggi pula Kinerja Sumber Daya Manusia pada organisasi tersebut.

#### 5.2 Saran

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan di Organisasi Kecamatan dan bagi teori Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu :

1. Implikasi Manajerial

Pimpinan Kecamatan dapat mengembangkan budaya berbagi Pengetahuan di lingkungan kerja dengan memanfaatkan berbagai sarana yang ada. Budaya *knowledge donating* baik antara pimpinan dengan

bawahan, maupun antara sesama rekan kerja dapat meningkatkan pemahaman anggota dalam memahami tugas dan kendala serta bagaimana menyelesaikan tugas dan permasalahan dalam pencapaian Kinerja Sumber Daya Manusia di Kecamatan. Pengetahuan yang bersifat tacit maupun explicit harus disimpan dalam repository Kecamatan baik berupa fisik maupun *softcopy* agar pengetahuan berharga tersebut dapat terjaga dan diakses semua anggota.

Pimpinan Kecamatan dapat meningkatkan pula perilaku kerja inovatif anggota dengan memberikan peluang dan kesempatan kepada seluruh anggota untuk mencoba gagasan baru dalam penyelesaian masalah yang ada di lingkungan Kecamatan. Inovasi dan terobosan dari anggota dapat diberikan reward untuk memacu anggota lainnya menemukan gagasan baru dalam penyelesaian masalah.

## 2. Implikasi Teoritis

Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, penerapan *knowledge donating* dan perilaku kerja inovatif dapat menjadi solusi dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian dan Future Research

Penelitian ini masih terdapat keterbatasan diantaranya :

1. Penelitian ini hanya menggunakan sampel relatif sedikit (71 responden) dari 76 ASN pada Kantor Kecamatan Arut Selatan, sehingga hasilnya belum optimal.
2. Penelitian ini hanya mengambil lingkup Kantor Kecamatan Arut Selatan Kabupaten Kotawaringin Barat, oleh karena itu penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan objek yang lebih banyak lagi, mengingat terdapat beberapa Kecamatan dan OPD yang ada di Kabupaten Kotawaringin Barat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, Shakeel et.al., (2015) Impact of Knowledge Management Practices on Organizational Performance: an Empirical Study if Banking Sector in Pakistan. *FWU Journal of Social Sciences*, Vol.9, No.2, 2015: 147-167.
- Andrawina, Luciana *et al.*, (2008). Hubungan Antara Knowledge Sharing Capability, Absorptive Capacity dan Mekanisme Formal.. **Jurnal Teknik Industri** 10 (2), 158-170.
- Amani, R., (2021). Studi Peran Knowledge Donating dan Learning Orientation terhadap Work Innovativeness dan Kinerja SDM. UNISSULA, Semarang, 2021.
- Avilio & Bass, (1994). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership. *Journal of occupational and organizational psychology* 72 (4), 441-462, 1999
- Bass, Bernard M, (1995). Transformational Leadership: Looking at other possible antecedents and consequences. *Journal of Management Inquiry* 4 (3), 293-297,1995
- Brink, Van Den P. (2001, November). Measurement of conditions for knowledge sharing. In *Proceedings 2 nd European Conference on Knowledge Management, Bled*.
- Cohen, J, (1988). *Statistical power analysis for the behavioural sciences*. Hillside. NJ: Lawrence Earlbaum Associates. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10768783>
- Dama, J., & Ogi, I. W. (2018). Pengaruh inovasi terhadap dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).
- De Jong, J. P., & Kemp, R. (2003). Determinants of co-workers' innovative behaviour: An investigation into knowledge intensive services. *International Journal of Innovation Management*, 7(02), 189-212.
- De Jong, Jeroen P.J. dan Deanne N. Den Hartog, (2007). *How leaders influence employees' innovative behavior* 10 (1): 41-46.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and innovation management*, 19(1), 23-36.

- Dessler, Gary, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenhallindo.
- Diamantopoulos, A. & Siguaw, J.A. 2000. *Introducing LISREL*, Sage Publications (ISBN 0- 7619-5171).
- Firmaiansyah D, (2014). Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan melalui Inovasi. **Jurnal Ilmu Manajemen** 2 (1), 2014
- Ghozali, I. (2006). *Structural Equation Modeling Metode alternatif Partial Least Square*, Semarang, Penerbit UNDIP, ISBN:979.704.250.9
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh perilaku inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186-197.
- Hair, J., Hollingsworth, C. L., Randolph, A. B., & Chong, A. Y. L. (2017). An updated and expanded assessment of PLS-SEM in information systems research. *Industrial management & data systems*, 117(3), 442-458.
- Hair, J., Ringle, C. and Sarstedt, M, (2011) PLS-SEM: *Indeed a Silver Bullet*. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19, 139-151.
- Hamzali, S. (2022). Pengaruh pembelajaran organisasi dan inovasi organisasi terhadap kinerja organisasi. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 241-249.
- Hidayati, E. (2011). Kreativitas dan Inovasi Berpengaruh Pada Kewirausahaan Kecil. **Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan**, 13 (1), 8-16
- Hult, G. T. M., Hurley, R. F., & Knight, G. A. (2004). Innovativeness: Its antecedents and impact on business performance. *Industrial marketing management*, 33(5), 429-438.
- Imam Ghozali, (2001). Analisis Multivariate dengan SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Janssen, Onne, (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and organizational psychology* 73 (3), 287-302, 2000
- Kamasak. R., & F. Bulutlar. (2010). *The influence of knowledge sharing infonya innovation*. **European Business Review**, 22 (3), 306-317
- Kasmir. 2019. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: PT. Rajagrafindo

- Kheng et al, (2013). The determinants of innovative work behavior in the knowledge intensive business services sector in Malaysia. *Asian Social Science* 9 (15), 47, 2013
- Lauring, Jakob dan Jan Selmer, (2010). *Multicultural Organizations: Common Language, Knowledge Sharing And Performance, Personnel Review, (Online)*, 40 (3): 324-343
- Lin, Hsiu-Fen (2007). "Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study." *International Journal of manpower* 28.3/4: 315-332.
- Lumantobing, P. (2011). *Manajemen Knowledge Sharing berbasis Komunitas*. Bandung: Knowledge Management Society Indonesia.
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya offset.
- Marwansyah, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Penerbit ALFABETA,cv. Bandung
- Mazidah A., Laliy N., (2020). Pengaruh knowledge sharing terhadap perilaku inovatif dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)* 9 (2)
- Mehrabani, S. E. (2012). *Knowledge Management and Innovation Capacity. Journal of Management Research*, 4(2), 164-177.
- Muis, MR., Jufrizen J., Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1 (1), 9-25.
- Paparang, N. C. P., William A. Areros, Ventje Tatimu. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kerukunan Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity* 2 (2), 2021.
- Permata R., dkk, (2023). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja UKM di Kota Jambi Melalui Perilaku Kerja Inovatif. **Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)** Vol.12 (02), 348-361, 2023.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P.K., & Gunawan, R. (2017). *The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication toward employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. International Journal of Law and Management*, 59 (6), 1337 - 1358.

- Prayudhayanti, B. N. (2014). Peningkatan perilaku inovatif melalui budaya organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 19-32.
- Putri E. Dian Y. (2023). Pengaruh Knowledge Donating dan Knowledge Collecting terhadap Kinerja Individual Innovation Capability sebagai Varabel Mediasi pada UMK di Sidoarjo.
- Rahab., S., & Sulistyandari (2011). *The Development of Innovation Capability of Small Medium Enterprises Through Knowledge Sharing Process : An Empirical Study of Indonesian Creative Industry. International Journal of Contemporary Research on Business*, 5 (1), 142-165.
- Rialmi Zackharia, Morsen. "Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Utama Metal Abadi." *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. JENIUS* 3.2 (2020).
- Rusdiana. (2014). *Kewirausahaan Teori dan Praktek*. Bandung: Pustaka Pustaka.
- Saenz, J., Aramburu, N. and Blanco, C.E. (2012), "Knowledge Sharing and Innovation in Spanish and Colombian high-tech firms". *Journal of Knowledge Management*, 16 (6), 919-933.
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Rencana Strategis (Renstra) Kecamatan Arut Selatan Tahun 2023.
- Syahrum & Salim, (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif. Citapustaka Media*, 2012.
- Simamora. H. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. STIE YKPN. Yogyakarta*.
- Tinjung Desy Nursanti, Natan W., Siregar, I.S.P., & Edfran, R.P. (2018). Dampak berbagi pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan yang Dipengaruhi oleh. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, 4 (1), 38 - 44.
- Umar, D.H. (2012). *Pelatihan Metodologi Peneltian*. Bogor. Modul
- Widodo. (2022). *Metodologi Penelitian Manajemen*, Klaten : Lakeisha.
- Wilson Bangun. "Human resource management." *Jakarta: Erlangga* (2012): 74-89.
- Yamin, S., & Kurniawan, H. (2011). Generasi baru mengolah data penelitian dengan partial least square path modeling. *Jakarta: Salemba Infotek*.