



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 2 Tahun 2025 Page 1067-1080

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui *Knowledge Donating* dan Perilaku Kerja Inovatif di Kecamatan Arut Selatan

Deni Januar

Universitas Islam Sultan Agung

Email: denijanuar0923@gmail.com¹

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.

Keywords: Knowledge Donating, Innovative Work Behaviour, Human Resources Performance

PENDAHULUAN

Good Governance, terutama dalam peningkatan kualitas pelayanan publik, merupakan tuntutan yang harus dipenuhi oleh pemerintah di era globalisasi. Kualitas layanan menjadi ukuran utama bagi organisasi publik maupun komersial dalam menilai kinerja mereka. Sebuah lembaga pemerintah dianggap sah jika diberikan kekuasaan untuk melaksanakan fungsi pemerintah sesuai dengan ketentuan undang-undang atau peraturan yang berlaku. Di tingkat kecamatan, pemerintah yang bertanggung jawab atas pelayanan masyarakat adalah Pemerintah Kecamatan.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2018, kecamatan adalah bagian dari wilayah kabupaten/kota yang dipimpin oleh camat. Camat dibantu oleh berbagai bagian seperti Sekretariat, Seksi-Seksi Kecamatan, Jabatan Fungsional, dan Lurah sesuai dengan Peraturan Bupati Kotawaringin Barat Nomor 98 Tahun 2023. Kecamatan memiliki target capaian kinerja baik jangka pendek maupun menengah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Kinerja merupakan ukuran untuk membandingkan hasil kerja dengan standar yang ditetapkan, dengan fokus pada hasil yang dicapai dalam pekerjaan (Dessler, 2009). Keberhasilan sektor publik dalam mencapai kinerja diukur dari tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan. Di Kantor Kecamatan Arut Selatan, salah satu indikator kinerja yang digunakan adalah Indeks Kepuasan Masyarakat. Berdasarkan Renstra Kecamatan Arut Selatan Tahun 2023, pada tahun 2021, tingkat rasio kepuasan masyarakat

mencapai 98%, namun pada tahun 2022 menurun menjadi 84%, sebagaimana tercatat dalam Tabel 1.

Tabel 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 yang ada, terlihat adanya penurunan capaian kinerja pada tahun 2022 di beberapa indikator, termasuk Indeks Kepuasan Masyarakat. Capaian kinerja kecamatan ini merupakan akumulasi dari pencapaian tugas yang dilaksanakan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) di Kecamatan. Oleh karena itu, perlu dilakukan optimalisasi kinerja SDM di Kantor Kecamatan Arut Selatan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Dalam mencapai kinerja SDM yang optimal, perilaku berbagi pengetahuan dalam organisasi menjadi hal yang penting. Knowledge sharing diperlukan untuk meningkatkan inovasi SDM, karena melalui proses berbagi pengetahuan, kinerja perusahaan dapat 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, yaitu knowledge donating dan knowledge collecting. Knowledge donating berarti memberikan modal intelektual seseorang kepada orang lain, sementara knowledge collecting berarti memperoleh informasi dan pemahaman mengenai modal intelektual orang lain (Hooff dan Rider dalam Kamasak dan Bulutlar, 2010).

Knowledge donating merupakan dimensi dari knowledge sharing yang berfokus pada peningkatan kerjasama dalam organisasi dengan berbagi informasi antar karyawan, baik secara langsung maupun tidak. Knowledge donating menunjukkan kesiapan organisasi untuk berbagi keahlian dalam rangka menciptakan lingkungan yang kondusif untuk menghasilkan ide-ide baru untuk perbaikan proses dan produk (Mehrabani, 2012). Di Kantor Kecamatan Arut Selatan, pengetahuan sudah disimpan dalam Google Drive yang dapat

diakses oleh seluruh anggota. Oleh karena itu, data tersebut perlu diperkaya dengan pengetahuan dari sesama SDM di Kecamatan dengan mengirimkan pengetahuan tersebut ke repository yang disediakan. Kesiapan membagi data ini merupakan indikasi terjadinya knowledge donating dalam organisasi.

Penelitian sebelumnya oleh Amani (2021) dan Fen Lin (2007) menunjukkan bahwa knowledge donating secara signifikan meningkatkan kinerja SDM. Namun, penelitian lain, seperti yang dilakukan oleh Putri (2023), menyatakan tidak ada hubungan yang signifikan antara knowledge donating dan kinerja.

Berbagi pengetahuan dalam bisnis dapat menumbuhkan kolaborasi dalam pertukaran pengetahuan di antara SDM, yang pada gilirannya mendorong inovasi (Hidayati, 2011). Di era digital seperti sekarang, jaringan pengetahuan organisasi dapat diakses dengan mudah oleh sesama karyawan. Lingkungan perusahaan berubah dengan cepat, dan persaingan semakin ketat. Agar bisa bertahan, perusahaan perlu mencari cara untuk meningkatkan kinerja, salah satunya melalui inovasi (Hamzali, 2022).

Merujuk pada 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, dan berkontribusi pada pertumbuhan bisnis. Janssen (2000) menguraikan tiga aspek untuk mengukur perilaku inovatif di tempat kerja, yaitu Penciptaan Ide, Promosi Ide, dan Realisasi Ide.

Penelitian oleh Mehrabani (2012) menunjukkan bahwa knowledge sharing di antara karyawan perusahaan sering kali menghasilkan konsep-konsep baru untuk meningkatkan proses dan produk. Namun, tidak ada korelasi antara sumbangan pengetahuan berbasis teknologi informasi dan kreativitas, seperti yang dijelaskan dalam penelitian Saenz (2012).

Berdasarkan penjabaran tersebut serta research gap yang ditemukan, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja SDM di Kecamatan Arut Selatan belum optimal, yang disebabkan oleh kurangnya budaya berbagi pengetahuan yang dapat mendorong peningkatan inovasi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan 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.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan explanatory research, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel, yaitu Knowledge Donating, Perilaku Kerja Inovatif, dan Kinerja Sumber Daya Manusia (Sugiyono, 2010). Variabel yang diuji meliputi "Knowledge Donating" dan dua faktor dependen, yakni "Perilaku Kerja Inovatif" serta "Kinerja Sumber Daya Manusia". Penelitian ini memanfaatkan data primer yang diperoleh melalui survei langsung kepada responden, serta data sekunder yang diperoleh dari laporan terkait yang mencakup informasi organisasi dan jumlah karyawan di Kantor Kecamatan Arut Selatan (Syahrudin & Salim, 2012).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei online menggunakan Google Form, dengan kuesioner yang mengumpulkan jawaban dari responden. Responden penelitian ini adalah ASN Kecamatan Arut Selatan, dengan jumlah sampel 76 orang, diambil melalui metode sensus karena jumlah populasi yang kecil (Widodo, 2022).

Teknik analisis yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS), yang dipilih karena kemampuannya dalam menguji hubungan antar variabel tanpa memerlukan ukuran sampel yang besar, serta tidak bergantung pada asumsi distribusi data tertentu. Metode ini sangat efektif untuk melihat interaksi antar variabel dan menguji hipotesis dalam model penelitian (Ghozali, 2006). Selain itu, dilakukan analisis deskriptif untuk menggambarkan situasi yang ada, dengan pengelompokan jawaban responden menggunakan kategori skor rendah, sedang, dan tinggi berdasarkan indeks yang telah ditentukan (Umar, 2011).

Pengujian model PLS terdiri dari dua bagian utama: pengujian model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Outer model diuji untuk mengukur validitas konvergen, reliabilitas komposit, dan validitas diskriminan, yang penting untuk memastikan kualitas pengukuran indikator terhadap variabel laten. Sedangkan inner model mengukur hubungan antar variabel laten dengan menghitung R^2 untuk variabel dependen dan koefisien jalur (Hair et al., 2010; Yamin & Kurniawan, 2009). Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji bootstrapping untuk menentukan tingkat signifikansi koefisien jalur (Ghozali, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

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.

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 data penelitian, 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.

Analisis Deskriptif

Tabel 2. Deskripsi Variabel Penelitian

No	Variabel dan indikator	Mean	Standar Deviasi
1	Knowledge Donating	4,206	0,788
	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	Perilaku Kerja Inovatif	4,112	0,687
	Melihat peluang dalam menyelesaikan masalah. (Opportunity Exploration)	4.113	0.570
	Mampu untuk memecahkan masalah dengan cara baru (Idea Generation)	4.028	0.712

	Mampu bersaing dalam mencapai penyelesaian tugas. (Championing)	4.197	0.780
3	Kinerja Sumber Daya Manusia	4.357	0,613
	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 memiliki rata-rata respons 4,206, termasuk kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa perilaku berbagi pengetahuan antar SDM di Kecamatan sudah berjalan dengan baik, bahkan tanpa diminta. Pengetahuan antar SDM cukup memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas.

Variabel perilaku kerja inovatif memiliki rata-rata respons 4,112, juga termasuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa SDM Kecamatan mampu melihat peluang, menggunakan ide baru untuk menyelesaikan masalah, dan bersaing dalam pelaksanaan tugas.

Variabel kinerja sumber daya manusia memiliki rata-rata 4,357, termasuk kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa SDM Kecamatan sudah memberikan kinerja terbaik, menjaga kualitas dan kuantitas kerja, serta berkontribusi pada kinerja Kantor Kecamatan.

Pengujian Model Pengukuran (*Measurement Model*)

Pengujian Outer Model

Penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan aplikasi SmartPLS untuk menguji data (Hair et al., 2017). PLS dipilih karena lebih fleksibel terhadap ukuran dan distribusi sampel. PLS adalah metode pemodelan persamaan struktural (SEM) yang mengevaluasi model pengukuran dan teoritis secara bersamaan, serta mengatasi masalah multikolinieritas dalam analisis regresi multivariat (Chin et al., 2003).

Proses analisis PLS dilakukan dalam dua langkah: pertama, outer model untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas komponen teoritis; kedua, inner model untuk menguji hubungan antar variabel dan menguji hipotesis penelitian.

Tabel 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			
	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 setiap indikator menunjukkan nilai >0,7, yang berarti indikator tersebut berpengaruh kuat dan memenuhi syarat. Semua konstruk memiliki nilai AVE antara 0,670 dan 0,818, menunjukkan reliabilitas yang baik karena lebih besar dari 0,5. Nilai Composite reliability konstruk yang diuji berkisar antara 0,858 hingga 0,931, yang lebih dari 0,70, menandakan reliabilitas. Nilai Cronbach's Alpha antara 0,750 dan 0,889, juga lebih dari 0,70, yang mengonfirmasi reliabilitas konstruk. Dengan demikian, konstruk Knowledge Donating, Perilaku Kerja Inovatif, dan Kinerja Sumber Daya Manusia semuanya reliabel.

Tabel 4. Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criteria			
	KD	KSDM	PKI
KD	0,860		
KSDM	0,573	0,905	
PKI	0,566	0,659	0,819

Cross Loading			
	KD	KSDM	PKI

KD1	0,824	0,321	0,445
KD2	0,858	0,636	0,509
KD3	0,897	0,463	0,496
KSDM1	0,571	0,931	0,659
KSDM2	0,563	0,935	0,596
KSDM3	0,403	0,844	0,521
PKI1	0,460	0,513	0,848
PKI2	0,503	0,571	0,872
PKI3	0,422	0,531	0,729

Heterotrait-Monotrait			
	KD	KSDM	PKI
KD			
KSDM	0,632		
PKI	0,711	0,802	

Sumber: data primer diolah 2024

Dari Tabel 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.

Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Hasil Pengujian *R Square*

Tabel 5. Hasil Uji R Square

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

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 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.

Effect Size (F Square)

Tabel 6. *Effect Size f-Square*

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

Sumber: data primer diolah, 2024

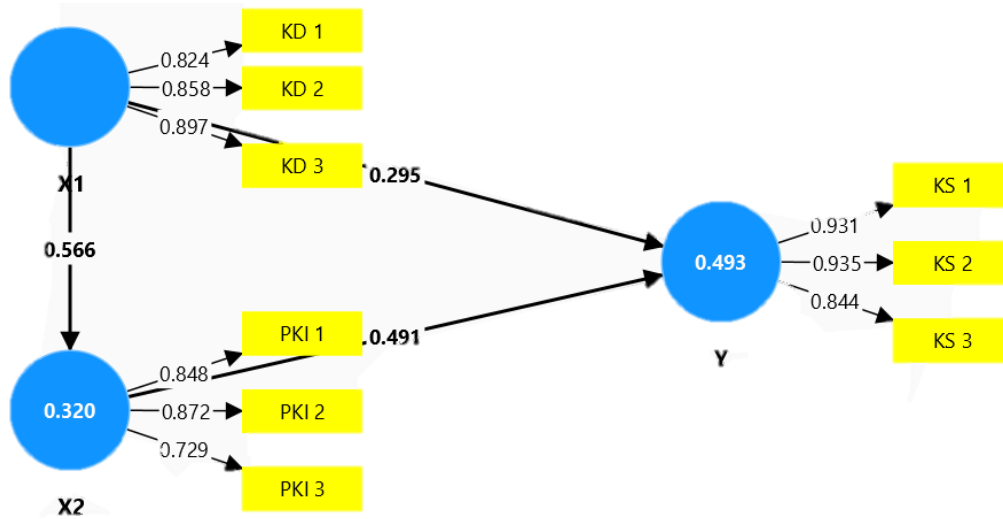
Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa pengaruh variabel independent *knowledge donating* memberikan pengaruh (0,117 = moderat) terhadap kinerja sumber daya manusia, dan (0,471 = kuat) terhadap variabel perilaku kerja inovatif. Variabel independent perilaku kerja inovatif memberikan pengaruh (0,324 = moderat) terhadap variabel kinerja sumber daya manusia.

Uji Hipotesis (Boothstrapping)

Tabel 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 1. Model Struktural

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1: Knowledge donating berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia dengan nilai original sample sebesar 0,295 dan p-value 0,00 (lebih kecil dari 0,05). Hipotesis H1 diterima karena knowledge donating memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja SDM.
2. Hipotesis 2: Knowledge donating berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif dengan nilai original sample sebesar 0,566 dan p-value 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hipotesis H2 diterima karena knowledge donating memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.
3. Hipotesis 3: Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia dengan nilai original sample sebesar 0,491 dan p-value 0,006 (lebih kecil dari 0,05). Hipotesis H3 diterima karena perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja SDM.

Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 8. Hasil Uji Pengaruh Tak Langsung

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

Sumber: data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 8 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.

Pembahasan

Knowledge Donating berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Perilaku berbagi pengetahuan antar rekan kerja dapat membantu meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan serta kontribusi dalam organisasi. Pengetahuan yang dibagikan oleh rekan kerja yang relevan akan mempermudah penyelesaian tugas dalam organisasi. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Memah, et al. (2013) dan Amani (2021), yang menyatakan bahwa knowledge donating berperan penting dalam meningkatkan kinerja SDM di organisasi.

Selain itu, Knowledge Donating juga berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Ketika rekan kerja berbagi informasi secara sukarela, hal ini akan meningkatkan kreativitas dalam menyelesaikan masalah dan memperkaya pemahaman SDM terhadap cara-cara baru dalam menyelesaikan tugas. Penelitian ini sejalan dengan pendapat Andra Wina (2008) dan juga penelitian Rahab (2012) serta Fen Lin (2007) yang menyatakan bahwa kesediaan untuk berbagi pengetahuan (knowledge donating) berpengaruh signifikan terhadap inovasi.

Selanjutnya, Perilaku Kerja Inovatif memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. SDM yang memiliki kemampuan inovatif cenderung lebih mampu menyelesaikan masalah dan memberikan hasil pekerjaan yang berkualitas dan sesuai kuantitas yang diharapkan. Inovasi dalam cara penyelesaian masalah akan meningkatkan kontribusi positif bagi organisasi. Penelitian ini mendukung pendapat De Jong dan Hartog (2007) serta Amani (2021) yang menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif dapat meningkatkan kinerja SDM.

SIMPULAN

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.

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.

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.

Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh positif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, artinya semakin baik Perilaku Kinerja Inovatif semakin tinggi pula Kinerja Sumber Daya Manusia pada organisasi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Amani, R., (2021). Studi Peran Knowledge Donating dan Learning Orientation terhadap Work Innovativeness dan Kinerja SDM. UNISSULA, Semarang, 2021.
- De Jong, Jeroen P.J. dan Deanne N. Den Hartog, (2007). *How leaders influence employees' innovative behavior* 10 (1): 41-46.
- Dessler, Gary, (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenhallindo.
- Ghozali, I. (2006). *Structural Equation Modeling Metode alternatif Partial Least Square*, Semarang, Penerbit UNDIP, ISBN:979.704.250.9
- 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
- Kamasak. R., & F. Bulutlar. (2010). *The influence of knowledge sharing infonya innovation*. *European Business Review*, 22 (3), 306-317
- 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
- Lin, Hsiu - Fen (2007). "Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study." *International Journal of manpower* 28.3/4: 315-332.

- Mehrabani, S. E. (2012). *Knowledge Management and Innovation Capacity. Journal of Management Research*, 4(2), 164-177.
- 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.
- 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.
- 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.
- Syahrum & Salim, (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif. Citapustaka Media*, 2012.
- Umar, D.H. (2012). *Pelatihan Metodologi Penelitian*. Bogor. Modul
- Widodo. (2022). *Metodologi Penelitian Manajemen*, Klaten : Lakeisha.
- Yamin, S., & Kurniawan, H. (2011). Generasi baru mengolah data penelitian dengan partial least square path modeling. *Jakarta: Salemba Infotek*.