

PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP PERILAKU INOVATIF DAN KINERJA KARYAWAN PADA BANK JATIM KANTOR PUSAT KOTA SURABAYA

Ayu Annisia

ayu.anisia17@gmail.com

Nur Laily

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Human resources who are potential and qualified will become the main strength of the company. Moreover, those resources are one of the important elements to have a business or company needs to manage its human resources as well so that it can have optimal performance. This research determined the effect of knowledge sharing on innovative behavior and employees performance at PT Pembangunan Daerah (Bank Jatim Surabaya main office). The data were primary with a questionnaire as the instrument. Additionally, the data analysis technique used PLS (Partial Least Square) with SmartPLS 3.0 Version. The result showed that knowledge sharing had a positive but insignificant effect on employees performance, however, knowledge sharing had a positive and significant effect on innovative behavior, likewise, knowledge sharing through innovative behavior had a positive and significant effect on employees performance.

Keywords: *Knowledge Sharing, Innovative Behavior, Employees Performance*

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia yang berpotensi dan berkualitas akan menjadi titik utama kekuatan dalam perusahaan. Sumber Daya manusia merupakan salah satu elemen penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin agar dapat diperoleh kinerja karyawan yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Perilaku Inovatif dan Kinerja Karyawan Pada karyawan Bank Jatim Kantor Pusat Surabaya. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah karyawan Bank Jatim Kantor Pusat Surabaya berjumlah 98 karyawan, dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 75 karyawan. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik PLS (*Partial Least Square*) dengan menggunakan program software *SmartPLS versi 3.0*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, serta *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan melalui perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan.

Kata kunci : *Knowledge Sharing, Perilaku Inovatif, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin mendunia, perusahaan perlu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja karyawan. Pengetahuan menjadi faktor kunci dalam mendorong kemajuan perusahaan. Salah satu metode untuk memperoleh pengetahuan ini adalah melalui berbagi informasi antar karyawan, atau yang dikenal dengan istilah *knowledge sharing*. Dengan praktik ini, seluruh anggota organisasi dapat dengan mudah berbagi pengalaman terbaik, menghasilkan ide-ide cemerlang, dan menyesuaikan diri dengan situasi guna menyelesaikan masalah yang muncul di perusahaan.

Mengelola sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah, karena manajemen sumber daya manusia memegang peran penting sebagai pusat pengelolaan dan penyediaan sumber daya berkualitas. Keberhasilan dan kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada manajemen sumber daya manusia yang efektif. Dengan

sumber daya manusia yang berkualitas baik dan berkinerja optimal, perusahaan dapat meraih tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, proses seleksi sumber daya manusia sebelum masuk ke perusahaan sangat penting, terutama dalam hal kemampuan berbagi pengetahuan, perilaku inovatif dan kinerjanya. Membangun, mengembangkan, serta mengawasi kinerja karyawan menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan, karena tidak semua karyawan mampu menunjukkan kinerja yang sesuai harapan.

Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa adalah perbankan dan merupakan sektor penting dalam perekonomian suatu Negara. Bank merupakan salah satu lembaga keuangan yang menjadi tempat bagi perusahaan, pemerintah maupun masyarakat dalam melakukan aktifitas keuangan seperti menghimpun dana, pengkreditan dan berbagai transaksi jasa keuangan yang diberikan oleh bank untuk melancarkan mekanisme bagi semua sektor perekonomian. Oleh karena itu Bank selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada para nasabahnya.

Berbagi pengetahuan atau *knowledge sharing* adalah faktor yang sangat penting bagi setiap karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Ketika karyawan berbagi pengetahuan dengan rekan-rekannya, mereka dapat menjalankan tugas dan pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan, yang pada akhirnya dapat berdampak positif pada kinerja karyawan (Prastogi dan Tjahwati dalam Fadila *et al.*, 2022).

Pengetahuan didefinisikan sebagai sumber daya yang paling penting dan utama di dalam perusahaan atau organisasi. Sehingga dapat diartikan bahwa pengetahuan memiliki peran krusial dalam membentuk kekuatan dan peluang dalam segi persaingan antar perusahaan. Perusahaan harus memiliki karyawan yang kreatif dan terampil dari sisi pengetahuannya yang merupakan asset dalam persaingan industri. Semakin unggul pengetahuan dan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi atau perusahaan, maka akan semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut. Upaya yang perlu dilakukan adalah dengan mengembangkan sumber daya manusia dan berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) di lingkungan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna menghasilkan inovasi.

Perilaku Inovatif Menurut Makmur dan Thahier (2015:9) berpendapat bahwa inovasi didefinisikan sebagai suatu proses kegiatan atau pemikiran manusia untuk menemukan sesuatu yang baru yang berkaitan dengan input, proses dan output serta dapat memberikan manfaat dalam kehidupan manusia. Inovasi yang berkaitan dengan input diartikan sebagai pola pemikiran dan metode atau teknik kerja yang telah dilakukan. Secara tidak langsung perilaku inovatif pada karyawan dapat membantu perusahaan dalam melakukan persaingan karena mampu dan dapat memberikan suatu ide ataupun suatu gagasan yang baru, perilaku inovatif mempunyai kontribusi besar dalam pengembangan produktivitas kinerja karyawan. Namun, untuk mencapai perilaku yang inovatif tentu tidak mudah. Hal ini dikarenakan perilaku inovatif tidak sekedar kreativitas yang dimiliki oleh individu sejak lahir, tetapi perilaku inovatif perlu digali dan dikembangkan untuk mencapai keberhasilan dari ide-ide yang dihasilkan. Hal tersebut juga nantinya akan berdampak bagi perusahaan untuk selalu terlibat dalam inovasi yang merupakan kebutuhan mendasar untuk menjadi unggul dan kompetitif.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan setelah menyelesaikan semua tugas yang diberikan. Kinerja merupakan hasil kerja yang diukur berdasarkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Wijayanti dan Sudiman, 2017). Menurut Bintaro dan Daryanto (2017), manajemen kinerja adalah proses pengelolaan yang melibatkan komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan terkait metode untuk memberikan umpan balik. Proses ini memastikan pencapaian tujuan perusahaan dengan cara yang terukur dan merata, termasuk dalam penilaian kinerja.

Keberhasilan perusahaan dalam persaingan sangat bergantung pada sumber daya yang dimilikinya, terutama sumber daya manusia. Pentingnya peran sumber daya manusia

mengharuskan perusahaan untuk memberikan perhatian yang konsisten kepada karyawan. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh hasil kerja karyawan, dan untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka, Perusahaan perlu melaksanakan manajemen yang efektif demi kepentingan kedua belah pihak, yaitu perusahaan dan karyawan. Ini menjadi tantangan bagi perusahaan karena mereka harus dapat mempertahankan karyawan dan membantu mereka berkembang melalui strategi manajemen yang tepat, sehingga perusahaan dapat bersaing dan karyawan dapat mempertahankan konsistensi kinerjanya.

Penelitian ini dilakukan pada Bank Jatim Kantor Pusat Kota Surabaya adalah salah satu bank BUMD yang ada di Kota Surabaya. Dimana bank ini berkantor pusat di Surabaya dan merupakan bank dengan asset, pinjaman, dan deposit terbesar di Surabaya. Misi Bank Jatim adalah Akselerasi kinerja dan transformasi bisnis yang sehat menuju digital bank dengan SDM yang berdaya saing tinggi, memberikan kontribusi pertumbuhan ekonomi Jawa Timur dan menerapkan prinsip-prinsip keuangan berkelanjutan.

TINJAUAN TEORITIS

Knowledge Sharing

Knowledge Sharing adalah salah satu proses dalam manajemen pengetahuan. Tujuan dari *knowledge sharing* adalah memberikan kesempatan kepada individu, baik dalam satu perusahaan maupun organisasi, untuk berbagi pengetahuan yang bermanfaat, termasuk ide, teknik, dan pengalaman mereka kepada orang lain.

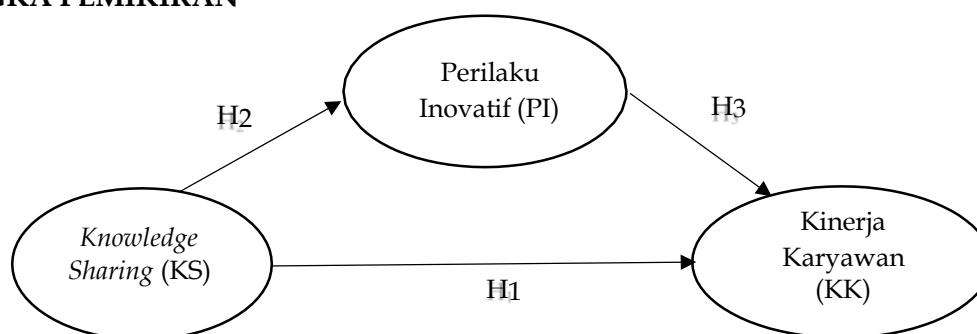
Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif berkaitan dengan inovasi. Inovasi dan perilaku inovatif merupakan perubahan sosial. Perbedaannya hanya ada pada penekanan ciri dari perubahan tersebut. Inovasi menekankan pada ciri adanya sesuatu yang diamati sebagai hal yang baru bagi individu atau masyarakat. Sedangkan, perilaku inovatif menekankan pada adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap dari yang tradisional ke moderen, atau dari sikap yang belum berkembang ke yang sudah berkembang atau sikap yang belum maju menjadi maju.

Kinerja Karyawan

kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja mengacu pada kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Seorang karyawan seharusnya dapat memberikan kinerja yang optimal kepada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan kesejahteraan karyawan. Kemampuan individu merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja, yang ditunjukkan oleh hasil kerjanya, dimana kemampuan ini menentukan sejauh mana seseorang dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

RERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan

Knowledge sharing merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. *Knowledge sharing* dianggap sebagai proses interaksi sosial antar individu, proses yang tidak dapat dilakukan hanya oleh satu individu. *Knowledge sharing* merupakan proses saat para individu saling menukarkan pengetahuan, untuk menghasilkan pengetahuan baru. Mengenai keterkaitan antara pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan, terdapat sejumlah penelitian yang menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Muizu *et al.* (2018), Mazidah dan Laily (2020), Venthio dan Daud (2022), Abadi dan Nur (2022) menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan didukung penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1: *knowledge sharing* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Inovatif

Mengenai keterkaitan antara pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku inovatif, terdapat sejumlah penelitian yang menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif. Penelitian yang dilakukan oleh Mazidah dan Laily (2020), Abadi dan Nur (2022) menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap perilaku inovatif. Berdasarkan teori dan didukung penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis adalah:

H2 : *knowledge sharing* berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku inovatif.

Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan

Mengenai keterkaitan antara pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan, terdapat sejumlah penelitian yang menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Astuti *et al.* (2019), Hadi *et al.* (2020), Mazidah dan Laily (2020), Abadi dan Nur (2022) menyatakan bahwa perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan didukung penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Perilaku inovatif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Tidak Langsung Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovatif

Knowledge Sharing merupakan suatu kegiatan berbagi pengetahuan baru maupun lama dalam perusahaan maupun organisasi. Dengan adanya *knowledge sharing* di dalam perusahaan, karyawan akan sangat terbantu dalam menyelesaikan pekerjaannya karena adanya pengetahuan yang baru saling berbagi pengetahuan antar karyawan sehingga akan menimbulkan perilaku inovatif dalam diri karyawan yang akan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam perusahaan. Hasil penelitian terdahulu Mazidah (2020) menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui perilaku inovatif. Berdasarkan teori dan didukung penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 : *Knowledge Sharing* Berpengaruh Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovatif.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:7) metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan data konkrit, data penelitian ini berupa angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Populasi (Objek) Penelitian

Sugiyono (2018:80) populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan Bank Jatim Kantor Pusat Kota Surabaya dengan divisi kredit yaitu sebanyak 98 karyawan (tidak termasuk Direktur, Manajer, Supervisor) dengan kriteria yang ditetapkan yaitu lama bekerja minimal selama 2 tahun dan menduduki posisi karyawan operasional di perusahaan tersebut.

Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2018:118) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dalam Sugiyono, (2016:85). Menurut Chin (dalam Zuhdi *et al.*, 2016) menyatakan bahwa minimal ukuran sampel pada analisis SEM-PLS adalah 30 - 100, sedangkan menurut Hair *et al.* (2010) menyatakan ukuran sampel yang tepat harus antara 100 - 200 dan sampel berjumlah 5 sampai 10 kali jumlah indikator yang ada. Pada penelitian ini memiliki 14 indikator. Sehingga, berdasarkan rumus tersebut penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu:

$$N = 5 \times (\text{jumlah indikator}) \quad N = 5 \times 14 = 75$$

Berdasarkan rumus di atas maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 75 responden dan dapat dikatakan jumlah sampel sudah memenuhi syarat dan kriteria teori terkait. Penelitian ini menggunakan karyawan Bank Jatim Kantor Pusat Kota Surabaya dengan divisi kredit yaitu sebanyak 75 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data yang didapat secara langsung dari objek penelitian yang diperoleh melalui karyawan. Dalam hal ini peneliti memerlukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner yang dibagikan kepada responden karyawan Bank Jatim Kantor Pusat Kota Surabaya.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Berdasarkan metode analisis dan hipotesis penelitian yang telah dijelaskan, maka variabel - variabel dalam penelitian ini yaitu: (1) Variabel Independen: *Knowledge Sharing*, (2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan, dan (3) Variabel Intervening : Perilaku Inovatif.

Definisi Operasional Variabel

Knowledge Sharing (KS)

Knowledge Sharing dalam penelitian ini adalah sebuah proses komunikasi interaktif, antar individu satu dengan individu yang lain dan saling bertukar informasi dan juga pengetahuan antar karyawan Bank Jatim Pusat Kota Surabaya untuk belajar dan meningkatkan kompetensi diri (Kessel *et al.*, 2012).

Perilaku Inovatif (PI)

Perilaku inovatif dalam penelitian ini adalah rangkaian kegiatan kerja yang secara bertahap dilakukan oleh karyawan Bank Jatim Pusat Kota Surabaya dalam mengembangkan dan meningkatkan perilaku kerja yang efektif.

Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan Bank Jatim Pusat Kota Surabaya dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019) teknik analisa data berdasarkan statistik pada penelitian kuantitatif yang diperoleh dari variabel dan jenis data keseluruhan responden diuji melalui perhitungan. Pendekatan ini peneliti menggunakan *software* pengolahan data Smart PLS.

Model Pengukuran (Outer Model)

Uji Validitas Konvergen (*convergent Validity*)

Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015:135) uji validitas konvergen merupakan uji berdasarkan pengukuran relevansi suatu variabel dengan korelasi nilai yang besar, sehingga kriteria *outer loading* diterima sebesar $>0,5$ dan tidak diterima jika nilai *outer loading* $<0,5$.

Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Menurut Abdillah dan jogiyanto (2015:218) uji validitas diskriminan adalah indikator yang memiliki validitas diskriminan valid bila nilai cross loading pada tiap indikator bernilai lebih tinggi disbanding variabel tersebut, kriteria nilai cross loading $>0,7$ dikatakan valid dan nilai cross loading sebesar $<0,7$ dikatakan tidak valid.

Average Variance Extracted

Average Variance Extracted (AVE) digunakan sebagai pengujian untuk mendukung hasil pengujian yang sebelumnya diuji pada uji validitas diskriminan, dimana uji validitas diskriminan dinyatakan valid ketika sudah melalui pengujian AVE. Nilai AVE yang diterima dan valid diharapkan $>0,5$.

Composite Reliability

Composite Reliability digunakan untuk melihat keseluruhan variabel yang memiliki konsistensi internal dan memadai sehingga dapat mengukur variabel konstruk. Untuk menilai reliability konstruk adalah nilai *composite reliability* harus $>0,7$.

Cronbach Alpha

Cronbach Alpha adalah ukuran konsistensi internal, yaitu seberapa dekat keterkaitan sekumpulan item sebagai suatu kelompok. Uji reliabilitas atau *composite reliability* diperkuat dengan *cronbach Alpha*. Nilai yang diterima dan dinyatakan reliabel diharapkan $>0,60$ untuk semua konstruk.

Model Struktural (Inner Model)

Pengujian *R-Square*

Pengujian *R-Square* bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel interverning dan seberapa besar pengaruh variabel independen dan variabel mediasi terhadap variabel dependen. Kriteria nilai *R-Square* dikategorikan lemah jika *R-Square* menunjukkan sebesar $\geq 0,25 \times <0,5$ namun jika nilai *R-Square* menunjukkan sebesar $\geq 0,5 \times <0,75$ dikategorikan moderet, serta kriteria nilai *R-Square* dikategorikan kuat menunjukkan sebesar $\geq 0,75$.

Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2017:26) mengemukakan bahwa uji t digunakan untuk sejauh mana pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menjelaskan model variasi

dependen atau uji t atau juga dipergunakan guna menguji pengaruh tiap-tiap variabelnya terhadap variabel dependen. Uji t sendiri dapat ditarik kesimpulan menggunakan beberapa cara diantaranya yaitu: (a) Variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika memiliki nilai signifikan $\leq 0,05$ dan (b) Variabel independen memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen jika memiliki nilai signifikan $\geq 0,05$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen diunakan untuk menunjukkan korelasi positif antar indikator dalam variabel yang sama. Ukuran nilai validitas konvergen ada pada nilai *outer loading* dan juga AVE (*Average Variance Extraced*) dengan kriteria $\geq 0,5$. Berikut merupakan hasil uji validitas konvergen dalam penelitian ini:

Tabel 1
Nilai *Outer Loading*

Variabel	Item	<i>Outer Loading</i>
<i>Knowledge Sharing (KS)</i>	KS1	0,736
	KS2	0,741
	KS3	0,807
	KS4	0,783
	KS5	0,671
Perilaku Inovatif (PI)	PI1	0,766
	PI2	0,832
	PI3	0,821
	PI4	0,801
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,784
	KK2	0,788
	KK3	0,816
	KK4	0,763
	KK5	0,715

Sumber: Data primer diolah, 2024

Pada Tabel 1 pengujian validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *outer loading* yang menunjukkan sekuruh pernyataan pada setiap indikator variabel yaitu *Knowledge Sharing*, Perilaku Inovatif, Kinerja Karyawan. Jika diperoleh hasil dari nilai *outer loading* $\geq 0,5$ maka dikatakan valid. Seluruh item pada setiap pernyataan yang ada pada kuesioner dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian karena seluruh nilai *outer loading* $\geq 0,5$.

Validitas Diskriminan

Pada penelitian ini, uji validitas diskriminan digunakan untuk menunjukkan bahwa variabel-variabel tidak berkorelasi yang tinggi antar variabel. Ukuran nilai validitas diskriminan, jika tingkat indikator maka nilai *cross loading* dan *outer loading* dari indikator variabel harus lebih besar dari nilai *outer loading* indikator tersebut ke variabel yang lainnya dan nilai *outer loading* harus $\geq 0,7$. Dan jika tingkat konstuk maka nilai akar AVE dari variabel itu sendiri harus lebih besar terhadap nilai akar AVE variabel tersebut ke variabel lainnya. Hasil nilai *cross loading* dalam penelitian ini ditampilkan dalam Tabel 2. Berdasarkan nilai *cross loading* pada Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil pada setiap variabel dengan tiap indikatornya lebih dari 0,7 dan nilai lebih tinggi dibandingkan variabel lainnya yang berarti terdapat korelasi yang valid dari tiap variabel dengan indikatornya sendiri.

Tabel 2
Hasil Nilai Cross Loading

Variabel		KS	PI	KK
Knowledge Sharing (KS)	KS1	0,736	0,209	0,237
	KS2	0,741	0,302	0,188
	KS3	0,807	0,471	0,346
	KS4	0,783	0,38	0,418
	KS5	0,6,71	0,257	0,436
Perilaku Inovatif (PI)	PI1	0,322	0,766	0,415
	PI2	0,424	0,832	0,537
	PI3	0,379	0,821	0,464
	PI4	0,33	0,801	0,604
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,393	0,57	0,784
	KK2	0,387	0,556	0,788
	KK3	0,4	0,466	0,816
	KK4	0,302	0,406	0,763
	KK5	0,261	0,42	0,715

Sumber: Data primer diolah (2024)

Average Variance Extracted (AVE)

Dalam penelitian ini sebagai kriteria nilai AVE dapat diterima jika nilai > 0,5 begitu pula sebaliknya jika nilai < 0,5 dikatakan tidak valid, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3
Hasil Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Knowledge Sharing (KS)	0,561	Valid
Perilaku Inovatif (PI)	0,648	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	0,599	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Hasil uji validitas konvergen dalam penelitian ini pada Tabel 3 memiliki nilai AVE lebih dari 0,5 yang artinya Knowledge Sharing (KS), Perilaku Inovatif (PI), Kinerja Karyawan (KK) mampu menjelaskan lebih dari separuh varians yang berasal dari indikatornya.

Composite Reliability

Composite Reliability dinyatakan reliabel jika nilai seluruh variabel > 0,7. Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai composite reliability dengan nilai > 0,7 dan dinyatakan reliabel, kemudian diperlukan pengujian Cronbach Alpha untuk memperkuat uji reliabilitas.

Tabel 4
Hasil Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Knowledge Sharing	0,864	Reliabel
Perilaku Inovatif	0,881	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,882	Reliabel

Sumber : Data Diolah (2024)

Cronbach Alpha

Nilai yang diterima dan menunjukkan reliabel diharapkan > 0,6 untuk semua konstruk. Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian ini memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,6 secara keseluruhan pada variabel penelitian telah memenuhi kriteria dari composite reliability.

Tabel 5
Hasil Nilai Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Knowledge Sharing</i>	0,809	Reliabel
Perilaku Inovatif	0,82	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,834	Reliabel

Sumber : Data Diolah (2024)

Pengujian Model Struktural Berpengaruh Langsung

Pengaruh langsung adalah pengaruh yang dapat dilihat dari koefisien jalur dari satu variabel ke variabel lainnya. ketika variabel laten eksogen mempengaruhi variabel laten endogen tanpa dipengaruhi oleh variabel perantara. Model struktural berpengaruh langsung merupakan uji untuk mengetahui seberapa besar nilai hubungan pengaruh langsung antara variabel independen dan variabel dependen tanpa adanya variabel perantara (*intervening*) seperti pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6
Hasil Original Sample

Pengaruh Variabel	Original Sample (O)	Keterangan
<i>Knowledge Sharing</i> -> KinerjaKaryawan	0,213	Positif
<i>Knowledge Sharing</i> -> Perilaku Inovatif	0,454	Positif
Perilaku Inovatif -> Kinerja Karyawan	0,538	Positif

Sumber : Data Diolah (2024)

Pengujian Model Struktural Berpengaruh Tidak Langsung

Model struktural pengaruh tidak langsung dilakukan melalui antara variabel independen dan variabel dependen melalui variabel mediasi (*intervening*) berikut hasil pengujian pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7
Hasil Original Sample

Pengaruh Variabel	Original Sample (O)	Keterangan
<i>Knowledge Sharing</i> -> KinerjaKaryawan	0,244	Positif

Sumber : Data Diolah. 2024

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan melalui Perilaku Inovatif sebagai variabel mediasi memiliki pengaruh positif dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,244 yang berarti jika *Knowledge Sharing* mengalami peningkatan maka Perilaku Inovatif juga meningkat dan didukung oleh Kinerja Karyawan.

Pengujian R-Square

Pengujian *R-Square* dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh variabel dependen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8
Hasil R-Square

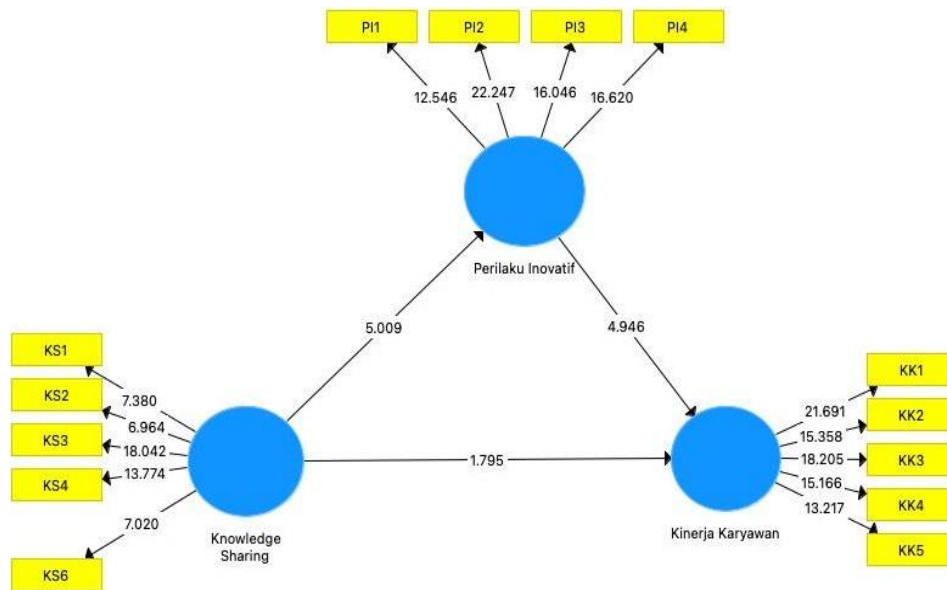
Variabel	R Square	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,439	Lemah
Perilaku Inovatif	0,206	Lemah

Sumber : Data Diolah. 2024

Dikategorikan “Kuat” ketika nilai *R-square* sebesar $\geq 0,75$, dikategorikan “Moderat” ketika nilai *R-square* sebesar $\geq 0,50 \times < 0,75$, serta dikategorikan “Lemah” ketika nilai *R-square* sebesar $\geq 0,25 \times < 0,50$. Berdasarkan pengujian *R-square* diketahui kompetensi dan keberhasilan usaha memiliki tingkat nilai Lemah.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya keseluruhan variabel yang digunakan peneliti dengan pengaruh langsung maupun tidak langsung. Gambar 2 berikut merupakan tampilan bootstrapping yang dihasilkan:



Gambar 2
Bootstrapping
Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Uji hipotesis dijelaskan dari nilai t-statistic $> 1,96$ atau dapat dikatakan signifikan dan nilai p-value jika nilai $< 0,05$ dapat dilihat pada Tabel 9 berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Knowledge Sharing → Kinerja Karyawan	1,795	0,073	Tidak Signifikan
Knowledge Sharing → Perilaku Inovatif	5,009	0,000	Signifikan
Perilaku Inovatif → Kinerja Karyawan	4,946	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan Path Coefficient pada pengujian inner model. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai P-values $< 0,05$ (α 5%) yang berarti apabila nilai P-values setiap hipotesis lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti.

PEMBAHASAN

Knowledge Sharing Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa *knowledge sharing* tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Pusat Kota Surabaya. Berdasarkan dari hasil kuesioner menunjukkan indikator pernyataan yaitu saya berinteraksi dengan rekan kerja untuk berdiskusi dan menciptakan ide baru agar dapat berkembang memiliki nilai terbesar diantara indikator pernyataan dalam variabel *knowledge sharing* yakni sebesar 4,57. hal ini berarti *knowledge sharing* bukan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena *knowledge sharing* sudah menjadi budaya atau sumber kebiasaan karyawan bank jatim dan banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.

Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Inovatif

Berdasarkan hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perilaku inovatif. Hal ini menjelaskan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif pada karyawan Bank Jatim Kantor Pusat Kota Surabaya. Hal ini berarti *knowledge sharing* yang semakin tinggi akan meningkatkan secara signifikan perilaku inovatif pada karyawan Bank Jatim Kantor Pusat Kota Surabaya. Hal ini sejalan dengan penelitian Dani (2017) ada pengaruh signifikan perilaku berbagi pengetahuan, persepsi dukungan organisasi dan person job fit terhadap perilaku inovatif.

Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku inovatif mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Kantor Pusat Kota Surabaya. Berdasarkan dari hasil kuesioner menunjukkan indikator pernyataan yaitu saya berusaha untuk aktif berpendapat dan memberikan solusi pada ide-ide yang baru memiliki nilai terbesar diantara indikator pernyataan dalam variabel perilaku inovatif yakni sebesar 4,45. Hasil tersebut berarti, variabel perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi, semakin tinggi perilaku inovatif seorang karyawan yang ditunjukkan oleh menemukan peluang baru dalam melayani konsumen, punya ide baru dalam memecahkan masalah, menemukan cara baru dalam bekerja, cara baru dalam meningkatkan kualitas produk, maka mampu meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Inovatif sebagai variabel mediasi

Berdasarkan hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui perilaku inovatif sebagai variabel mediasi hal tersebut terbukti dengan nilai t-statistic sebesar 3.400 dan signifikansi sebesar 0,001 yang berarti nilai tersebut lebih kecil daripada signifikansi yang telah ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui perilaku inovatif sebagai variabel mediasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang diperoleh, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:a) *Knowledge Sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.b)*Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Inovatif.c)*Perilaku Inovatif* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.d) *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Perilaku Inovatif.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki keterbatasan dalam penelitian, yaitu :a)Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer dengan pengisian kuesioner, sehingga memungkinkan bagi responden mengisi kuesioner tidak menunjukkan keadaan/kondisi responden yang sesungguhnya sehingga berdampak pada data. b)Terdapat keterbatasan penelitian pada sampel penelitian yaitu data populasi 98 responden yang diperoleh hanya 75 responden saja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disarankan penelii adalah beberapa hal sebagai berikut: a) Penerapan *knowledge sharing* mempengaruhi secara langsung terhadap perilaku inovatif. Maka dari itu, organisasi diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan agar memudahkan karyawan untuk mengakses pengetahuan dan mempelajarinya,sehingga akan meningkatkan kemampuan karyawan dalam berinovasi. b) Penerapan *knowledge sharing* mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja karyawan. Perusahaan diharapkan dapat memberikan fasilitas yang berhubungan dengan pengetahuan agar tercipta kualitas dan kuantitas seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. c) Penerapan perilaku inovatifmampu memediasi *knowledge sharing* terhadapkinerja karyawan, maka diharapkan organisasi dapat membuat hal-hal baru untuk menumbuhkan perilaku inovatif pada karyawan, sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas karyawan. d)Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan memperoleh data yang lebih banyak serta mencari faktor-faktor lain yang dapat menimbulkan hubungan yang signifikan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah. W. dan Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Ed.1. Yogyakarta: ANDI
- Afsar. dan Y. Badir. 2017. Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior. *Journal of Workplace Learning*, 29(2), 95-109.
- Dwihastuti, N. dan A. Silvianita., 2021.Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Pt Pln Up2w Iii Bandung. *Eproceedings of Management*, Vol 8, No. 1, pp. 331-336
- Kessel, M., J. Kratzer., dan C. Schultz. 2012. Psychological Safety, *Knowledge Sharing*, and Creative Performance in Healthcare Teams. *Creativity and Inovation Management*, 21(2), 147-157
- Mazidah, A. dan N. Laily. 2020. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Prilaku Inovatif Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 9(22)
- Muizu, W. O. Z., Titisari, A., dan Sule, E. T. 2018. Peran Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 1(3): 397-406.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Saragih, S. T. 2017. Pengaruh Knowledge Sharing Behavior Dan Inovasi Teknologi informasi Terhadap Kinerja Karyawan Dikawasan industri Bip. *Jurnal Sistem Informasi (JSI)*. 9(1).
- Venthio J. O. dan I. Daud. 2022. Peran Knowledge Management, Knowledge Sharing dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Proceeding Seminar Nasional Bisnis Seri VI 2022*.
- Wang, Z. dan N. Wang. (2012). Knowledge Berbagi, innovation and firm performance. *Expert Systems with Applications*, 39(10).
- Wijayanti, D. P. dan D. Sundiman. 2017. PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI EMPIRIS PADA PT. SMS KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR). 12(1), 17.

- Panahi, S., J. Watson., dan H. Partridge. 2012. Social Media and Tacit Knowledge Sharing: Developing a Conceptual Model. In World Academy of Science, Engineering and Technology (WASET). 1095-1102
- Kleysen. dan Street. 2012. Analisis Pengaruh Perilaku Inovatif dan Self-Esteem terhadap Organizational Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Pt. Stannia Binekajasa
- Elizabeth. 2014. The Role of Knowledge Sharing Practice in Enhancing Project Success, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business (IJCRB)*, vol 1, no 7, hal 34-52
- Hair, J. F. C., Black, W. J., Babin, B., dan E. Anderson. 2020. *Multivariate Data Analysis (Seventh Edition) (7th ed.)*.
- Fadila, K., J. R. Ferdiansyah., M. Dwiyan., dan B. Magdalena. 2022. Pengaruh Knowledge Sharing Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung. In *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya* 1(30-37)
- De Jong, J.P. J. dan R. Kemp. 2003. Determinants of Co-Workers' Innovative Behavior. An Investigation Into Knowledge Intensive Service. *International Journal of Innovation Management*. 7(2);189- 212
- Azizzah, R. N. dan V. Firdaus. 2022. Pengaruh Leadership Style, work Environment dan Work Overload Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Citra Pangan Utama. *National Multidisciplinary Sciences*, 1, 470-479
- Astuti, T., R. Sitawati., dan Tukijan. 2019. Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 53-64
- Sujarwo, A. dan Wahjono. 2017. Pengaruh Motivasi kerja dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel mediasi MEDIASI (Studi Kasus pada LKP ALFABANK Semarang)
- Purba, S. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi, Modal Intelektual, dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pemimpin Jurusan di Universitas Negeri Medan. *KINERJA*. 13 (2): 150-167
- Zuhdi., B. Suharjo., dan H. Sumarno. 2016. Perbandingan Pendugaan Parameter Koefisien Struktural Model Melalui SEM dan PLS-SEM. *JMA*, 15(2), 11-22.