



## Berbagi Pengetahuan tentang Kinerja Karyawan melalui Mediasi dan Inovasi Kerja

(Sharing Knowledge on Employee Performance through Mediation and Work Innovation)

Yuyuk Liana\*<sup>1)</sup>, Siti Romlah<sup>2)</sup>, Sherly Hesti Erawati<sup>3)</sup>, Rina Irawati<sup>4)</sup>, Benita Rachmania<sup>5)</sup>

Management, Malangkuçeçwara College of Economics, Malang, East Java, Indonesia  
Jl. Terusan Candi Kalasan Jl. Candi Waringin Lawang, Mojolangu, Malang, Jawa Timur, 65142

E-Mail: [ylian@stie-mce.ac.id](mailto:ylian@stie-mce.ac.id)\*

<https://doi.org/10.35606/jabm.v32i1.1560>

### Akuntansi Bisnis dan Manajemen (ABM),

Vol. 32

No. 01

Halaman 75-86,

Bulan April, Tahun 2025

ISSN 0854-4190

E-ISSN 2685-3965

### Informasi Artikel

Tanggal Masuk:

**09 April 2025**

Tanggal Revisi:

**14 April 2025**

Tanggal Diterima:

**28 April 2025**

### Abstract

This study aims to examine the effect of knowledge sharing on employee performance with work innovation as a mediating variable. The quantitative methodology used in this investigation involves distributing cross-sectional surveys to 60 employees in Lenteng Regency, Sumenep Regency. Partial Least Square is used in structural equation modeling and model evaluation of the collected data. The data processing process in this study uses Smart PLS 3 software. Statistical analysis shows that knowledge sharing directly and indirectly affects performance. The findings of this study offer insight for employees in Lenteng Regency, Sumenep Regency to emphasize the importance of knowledge sharing in improving performance. This underscores the need for sub-district institutions to formulate more comprehensive regulations that promote that knowledge sharing is beneficial to all stakeholders and has a positive impact on performance.

**Keywords:** information dissemination; innovation; performance; sharing knowledge

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sharing knowledge terhadap kinerja karyawan dengan inovasi kerja sebagai variable mediasi. Metodologi kuantitatif yang digunakan dalam investigasi ini melibatkan distribusi survei cross-sectional kepada 60 karyawan Kabupaten Lenteng, Kabupaten Sumenep. Partial Least Square digunakan dalam pemodelan persamaan struktural dan evaluasi model dari data yang dikumpulkan. Proses pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software Smart PLS 3. Analisis statistik menunjukkan bahwa sharing knowledge secara baik langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada kinerja. Temuan penelitian ini menawarkan wawasan bagi karyawan di Kabupaten Lenteng, Kabupaten Sumenep untuk menekankan pentingnya sharing knowledge dalam meningkatkan kinerja. Hal ini menggarisbawahi perlunya lembaga kecamatan untuk merumuskan peraturan yang lebih komprehensif yang mempromosikan bahwa sharing knowledge bermanfaat bagi semua pemangku kepentingan dan berdampak positif pada kinerja.

**Kata Kunci:** berbagi pengetahuan; inovasi; kinerja; penyebaran informasi

## PENDAHULUAN

Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat, kapasitas suatu organisasi untuk bertahan dan berkembang secara signifikan dipengaruhi oleh kualitas kinerja para karyawannya. Salah satu elemen krusial yang dipercaya dapat meningkatkan kinerja adalah penerapan praktik berbagi pengetahuan atau *knowledge sharing* di antara para karyawan. Namun, proses ini tidak serta merta menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan tanpa adanya elemen pendukung, salah satunya adalah inovasi. Inovasi berfungsi sebagai jembatan krusial yang mampu mengubah pengetahuan yang dibagikan menjadi solusi inovatif, meningkatkan efisiensi operasional, serta menciptakan keunggulan kompetitif. Oleh sebab itu, penelitian tentang dampak berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan, dengan inovasi sebagai variabel mediasi, menjadi sangat penting untuk dilaksanakan. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan baik secara teoretis maupun praktis dalam merumuskan strategi manajemen pengetahuan yang secara signifikan berdampak pada peningkatan kinerja individu serta organisasi secara keseluruhan.

Karyawan akan lebih teliti dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas pekerjaannya jika semakin banyak pengetahuan yang diperolehnya (Mazidah & Laily, 2020). Berbagi pengetahuan bukan hanya metode pertukaran informasi, tetapi juga berfungsi sebagai pendekatan penting untuk mendorong inovasi berkelanjutan di lingkungan kerja. Melalui berbagi pengetahuan, diharapkan karyawan dapat meningkatkan kompetensi dan sudut pandang satu sama lain, sehingga meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan mereka (Mazidah & Laily, 2020). Ketika karyawan menyebarkan pengetahuan, hal ini mendorong peningkatan kerja sama dan inovasi di dalam bisnis, sehingga diperlukan suasana yang mendukung yang mendorong berbagi pengetahuan dan keterampilan untuk manfaat kolektif organisasi (Anditya & Edy, 2024). Berbagi pengetahuan memiliki kemampuan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dengan membangun dan memelihara lingkungan kerja yang kolaboratif (Pujarwanto et al., 2022), dan memungkinkan untuk dapat mengakses berbagai informasi dan dapat memfasilitasi pemecahan masalah, mencegah kesalahan (John et al., 2024) serta mendukung perbaikan berkelanjutan (Siddiqui et al., 2024). Karyawan merasa dihargai ketika kemampuannya digunakan dan mereka cenderung berpartisipasi aktif dalam proses kerja. Hal ini diperlukan untuk kerja sama sehingga terbentuk tim yang kuat dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja di suatu lembaga. Dengan adanya pertukaran informasi yang efektif, hasil kinerja akan meningkat (Arshad et al., 2023; Joni et al., 2024). Dengan demikian, ketika karyawan terlibat dalam berbagi pengetahuan berkualitas tinggi, akan meningkatkan kinerja mereka dalam organisasi (Athallah & Sukarno, 2024).

Berbagai studi sebelumnya telah meneliti hubungan antara *knowledge sharing* dan kinerja karyawan, sebagian besar penelitian cenderung menyoroiti hubungan langsung antara kedua variabel tersebut. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja (Saefulloh, 2017) namun belum banyak yang mengeksplorasi mekanisme bagaimana pengetahuan yang dibagikan tersebut diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja. Salah satu aspek yang berpotensi menjembatani hubungan tersebut adalah inovasi. Inovasi memungkinkan

karyawan untuk mengembangkan solusi baru berdasarkan informasi dan pengalaman yang diperoleh dari proses berbagi pengetahuan. Namun, penelitian yang mengkaji peran inovasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *knowledge sharing* dan kinerja karyawan masih terbatas. Selain itu, masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian terkait seberapa besar pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja ketika inovasi diperhitungkan. Beberapa studi menunjukkan inovasi memiliki peran mediasi yang signifikan (Meidiyanty et al., 2023; Pujarwanto et al., 2022) sementara studi lain menunjukkan pengaruhnya kurang dominan (Mandasari et al., 2022; Saragih, 2017). Ketidakkonsistenan ini menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu ditelaah lebih lanjut. Dengan demikian, penelitian ini penting untuk mengisi kekosongan literatur dengan menguji secara empiris peran mediasi inovasi dalam hubungan antara berbagi pengetahuan dan kinerja karyawan.

Peran mediasi variabel ini sangat penting untuk menjelaskan keberadaan upaya inovasi dan sebagai pendorong utama kinerja (Méndez et al., 2021). Peningkatan mutu layanan pemerintah daerah sangat bergantung pada inovasi, dengan menawarkan cara yang lebih baik untuk menerapkan inisiatif pembangunan. Dengan demikian, pengembangan pendekatan baru untuk menyelesaikan tugas saat ini dan meningkatkan cara kerja agar lebih efektif dapat membantu. Paradoks dalam penelitian ini adalah bahwa kinerja tidak selalu mengikuti berbagi informasi (Hilmawati et al., 2023; Saragih, 2017), Hal ini menuntut penerapan informasi baru yang menginspirasi inovasi organisasi. Oleh karena itu, inovasi berfungsi sebagai mediator sehingga memungkinkan salah satu solusi dalam peningkatan kinerja dengan berbagi pengetahuan diantara para karyawan. Organisasi yang berharap untuk mencapai keunggulan kompetitif yang langgeng melalui inovasi yang digerakkan oleh karyawan bergantung pada interaksi di antara faktor-faktor ini (Siddiqui et al., 2024) Selain itu, pengetahuan yang efektif akan menghasilkan ide-ide baru dan menumbuhkan budaya inovatif dalam organisasi (Akbari et al., 2017).

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep, karena di daerah ini sering menghadapi kendala terkait dengan berbagi pengetahuan. Hal ini antara lain disebabkan oleh sistem yang kurang efisien, serta kurangnya dedikasi antar karyawan untuk saling berbagi pengetahuan dan keahlian. Oleh karena itu, diperlukan mediator yang mampu memaksimalkan keterkaitan antara berbagi pengetahuan dengan kinerja karyawan. Inovasi sebagai mediator merupakan unsur krusial yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan (Kumera et al., 2024; Tan, 2023). Karyawan yang mampu berpikir kreatif dan memunculkan ide-ide baru tidak hanya meningkatkan produktivitasnya tetapi juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kemampuan organisasi untuk mempertahankan daya saing (Ayinaddis, 2023; Rafsanjani et al., 2021). Penelitian lainnya yang mengeksplorasi peran inovasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara berbagi pengetahuan dan kinerja karyawan. Urgensi yang tinggi bagi Kecamatan Lenteng karena wilayah ini masih menghadapi berbagai tantangan yang riil dalam membangun budaya berbagi pengetahuan di antara para pegawai. Pendekatan strategis diharapkan dapat memaksimalkan peran berbagi pengetahuan yang merupakan salah satu dasar untuk menciptakan inovasi kerja yang relevan dan aplikatif. Tujuan dari penelitian ini adalah 1) untuk menguji pengaruh

berbagi pengetahuan terhadap kinerja; 2) untuk menguji pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja melalui Inovasi sebagai mediator; 3) Untuk menguji pengaruh Inovasi Kerja terhadap Kinerja karyawan

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah eksplanatori dan bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausalitas secara simultan antar variabel melalui pengujian hipotesis. Metode pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dengan menggunakan sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Selanjutnya tahap kedua adalah menetapkan kriteria sampel yaitu, 1) Berstatus ASN; 2) masa kerja di atas 5 tahun. Karyawan dengan masa kerja lebih lama cenderung memiliki pengetahuan dan pengalaman yang lebih mendalam terkait pekerjaan dan organisasi serta lebih memahami proses, budaya, dan dinamika organisasi yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja. Variabel dalam penelitian ini adalah: 1) Berbagi pengetahuan; 2) Inovasi; 3) Kinerja. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* dengan bantuan program *SmartPLS3*.

Secara umum evaluasi model dalam analisis *Partial Least Square* terdiri atas evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*). Model pengukuran digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Model struktural digunakan untuk memprediksi hubungan kausal antara variabel laten. Melalui proses bootstrapping, parameter uji T-statistik diperoleh untuk memprediksi keberadaan hubungan kausal. Model struktural (*inner model*) selanjutnya dievaluasi dengan melihat persentase varians yang dijelaskan oleh nilai *R-square*.

## HASIL

Pengolahan data dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan menggunakan uji *outer model* dengan menggunakan pengukuran validitas konvergen dan diskriminan, kemudian membandingkan faktor pemuatan antara variabel laten dengan indikatornya dan dinyatakan valid jika faktor pemuatan  $> 0,7$  atau nilai faktor pemuatan  $0,7$  atau nilai faktor pemuatan  $> 0,6$  tetapi nilai rata-rata varians yang diekstraksi  $0,5$  (Hair et al., 2014). Untuk menilai validitas dan reliabilitas pengujian tersebut digunakan *outer model*, dengan menggunakan *Smart PLS* pada tabel berikut.

**Table 1. Loading Factor**

Variable	Dimentions	Items	Loading Factor	Information
Berbagi Pengetahuan	Berbagi informasi	X11	0.789	Valid
	Berbagi ketrampilan	X12	0.921	Valid
	Diskusi	X13	0.895	Valid
	Berbagi pengalaman	X14	0.935	Valid
Inovasi	Kemampuan karyawan	X21	0.893	Valid
	Manajemen pengetahuan	X22	0.893	Valid
	Peluang Pengembangan	X23	0.780	Valid

Kinerja	Penggunaan Tekhnologi	X24	0.860	Valid
	Hasil kerja	X31	0.718	Valid
	Ketetapan waktu	X32	0.905	Valid
	Kehadiran	X33	0.804	Valid
	Kolaborasi	X34	0.849	Valid

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar nilai faktor pemuatan telah memenuhi aturan praktis yang ditetapkan oleh (Hair et al., 2014), yaitu  $> 0,5$  untuk setiap indikator. Jadi setiap indikator telah dinyatakan valid.

### **Contruct Validity**

Validitas konstruk menunjukkan sejauh mana konstruk teoritis yang menjadi dasar pengujian dapat diukur. Menurut Raykov, (1997), jika validitas konstruk baik, nilai average variance extracted (AVE) harus  $> 0,5$ . Nilai AVE  $> 0,5$ . Hasil pengujian validitas konstruk menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Table 2. Average Variance Extracted (AVE)**

Dimension	AVE	Information
Berbagi Pengetahuan	0.787	Valid
Inovasi	0.736	Valid
Kinerja	0.676	Valid

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai AVE pada masing-masing variabel memiliki nilai *construct validate* karena nilai AVE lebih besar dari 0,5.

### **Discriminant Validity**

Uji validitas diskriminan, dengan membandingkan nilai dari AVE suatu konstruk harus lebih tinggi dari korelasi antar variabel laten tersebut, atau dengan melihat nilai cross loading (Raykov, 1997). Berikut ini adalah nilai *cross loading* dari masing-masing indikator.

**Table 3. Cross Loading**

	BERBAGI PENGETAHUAN	INOVASI	KINERJA
<b>BP1</b>	<b>0,789</b>	0,706	0,616
<b>BP2</b>	<b>0,921</b>	0,792	0,738
<b>BP3</b>	<b>0,895</b>	0,802	0,822
<b>BP4</b>	<b>0,935</b>	0,846	0,844
<b>IN1</b>	0,815	<b>0,893</b>	0,731
<b>IN2</b>	0,754	<b>0,893</b>	0,778
<b>IN3</b>	0,590	<b>0,780</b>	0,578
<b>IN4</b>	0,850	<b>0,860</b>	0,875
<b>KIN1</b>	0,362	0,484	<b>0,718</b>
<b>KIN2</b>	0,800	0,852	<b>0,905</b>
<b>KIN3</b>	0,744	0,665	<b>0,804</b>
<b>KIN4</b>	0,794	0,795	<b>0,849</b>

Berdasarkan tabel 3 dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang valid.

### Reliability

Uji reliabilitas dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. Raykov, (1997), bahwa konstruk dikatakan reliabel, jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,6 dan nilai *Composite reliability* > 0,7. Nilai *composite reliability* > 0,7. Berikut ini adalah nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini:

**Table 4. Composite Reliability and Cronbach's alpha**

Variable	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Test Result
Berbagi pengetahuan	0.908	0.936	Reliable
Inovasi	0.881	0.917	Reliable
Kinerja	0.841	0.892	Reliable

Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai *Cronbach's alpha* > 0,6 dan nilai *Composite reliability* > 0,7, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh konstruk adalah reliabel. 0,6 dan nilai *Composite reliability* > 0,7, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konstruk adalah reliabel.

### Inner Model Evaluation

Pengujian inner model dengan memprediksi hubungan sebab akibat antar variabel, yang dapat dilihat melalui hasil koefisien determinasi, *predictive relevance*, *goodness of fit*, serta koefisien jalur dan koefisien parameter. Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara bootstrapping. Berikut ini adalah hasilnya:

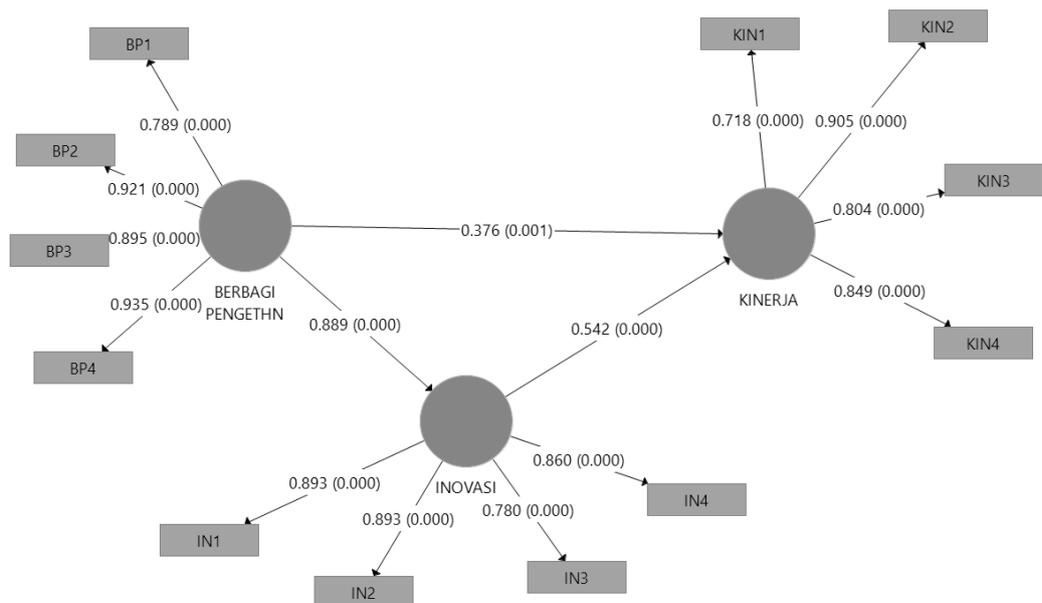


Figure 2. Diagram Jalur Inner Model PLS

### Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini ada tiga hipotesis yang diuji yaitu: 1) pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja; 2) Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja melalui Inovasi sebagai mediator; 3) Pengaruh Inovasi Kerja terhadap Kinerja karyawan, yang disajikan dalam tabel koefisien jalur untuk melihat hasil T-statistik berikut ini.

**Table 5. Path coefficient**

	Original Sample	P-Value	Information
Berbagi pengetahuan → Kinerja	0.376	0.001	Significant
Berbagi pengetahuan → Inovasi	0.889	0.000	Significant
Inovasi → Kinerja	0.542	0.000	Significant

Berdasarkan table 5, nilai koefisien jalur sebesar 0,376 dan koefisien jalur dengan nilai *p-value* sebesar 0,001 dapat disimpulkan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja, sehingga H1 diterima. Di sisi lain, berbagi pengetahuan terhadap inovasi dengan *p value* 0.000 dan koefisien jalur 0.889 berarti H2 diterima. Hal ini senada dengan pengujian hipotesis inovasi terhadap kinerja diterima dengan *p-value* 0.000 dan koefisien jalur 0,542.

## PEMBAHASAN

### Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja

Sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya bahwa berbagi pengetahuan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang berpartisipasi aktif dalam berbagi pengetahuan baik dalam bentuk berbagi informasi, pengalaman, dan kompetensi yang dimiliki maka dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Pengetahuan merupakan salah satu aset yang mempunyai nilai utama dan signifikan dalam pembentukan keunggulan kompetitif, karena memiliki kapasitas untuk meningkatkan inovasi, efisiensi operasional, dan proses pengambilan keputusan yang tepat. Terkait dengan hal tersebut maka organisasi harus mampu untuk mengelola dan mempunyai kemampuan untuk beradaptasi yang lebih besar terhadap lingkungan yang terus mengalami perubahan dengan cepat (Desvianur et al., 2024; Wibowo, 2016).

investasi dalam sistem manajemen pengetahuan menjadi strategi unggul bagi suatu organisasi, karena keunggulan kompetitif yang berasal dari pengetahuan harus mampu untuk bertahan dan menghadapi tantangan dalam persaingan yang sangat ketat pada saat ini, terutama ketika pengetahuan diperoleh melalui pembelajaran pengalaman, ketrampilan unik yang membedakan dengan yang lain, dan etos organisasi yang hal ini akan mendukung proses pembelajaran dan kolaborasi yang baik dalam organisasi. Pada saat karyawan berbagi pengetahuan, mereka mengembangkan keterampilan dan kemampuan baru yang dapat mengarah pada solusi inovatif dan peningkatan kinerja. Beberapa faktor yang mendukung kesuksesan dalam berbagi pengetahuan seperti adanya dukungan organisasi, budaya organisasi yang lebih transparan, serta penerapan teknologi untuk menambah transfer informasi yang semakin efektif. Hal ini akan menumbuhkan lingkungan yang kondusif untuk berbagi

pengetahuan melalui program pendidikan, isentif yang dapat mengoptimalkan kinerja. Hal ini sesuai dengan temuan (Nurrachman et al., 2019; Zhang, 2022)

### **Berbagi Pengetahuan Terhadap Inovasi**

Berbagi pengetahuan merupakan bagian krusial untuk mendorong inovasi di berbagai tingkatan organisasi. Ketika individu terlibat aktif dalam pertukaran informasi, pengalaman, dan wawasan, maka akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan munculnya ide - ide baru dalam proses kerja yang dilakukan karyawan tersebut dalam organisasi. Adanya interaksi yang berkesinambungan diantara karyawan maka akan muncul identifikasi peluang inovatif yang lebih cepat serta meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan yang terjadi serta menciptakan metode yang lebih efektif

Budaya berbagi pengetahuan menunjukkan adanya keterlibatan karyawan, memiliki komitmen yang kuat terhadap tujuan organisasi, serta mampu untuk membangun sinergi antar tim untuk menciptakan kinerja yang lebih baik. Apabila karyawan merasa mendapatkan dukungan dari atasan maka mereka akan semakin termotivasi untuk berbagi informasi dan pengalaman yang dimiliki dalam berkontribusi terhadap inovasi dan peningkatan produktivitas. Kerjasamanya yang baik antara atasan dan bawahan akan mendukung tercapainya tujuan yang sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini akan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif terhadap terjadinya perubahan teknologi dan persaingan yang semakin kompetitif. Dengan demikian, organisasi yang mendorong berbagi pengetahuan akan lebih unggul dalam menciptakan inovasi yang berkelanjutan. Hal ini senada dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Ayinaddis, 2023; Liu et al., 2023; Syuliswati & Asdani, 2018)

### **Inovasi Terhadap Kinerja**

Inovasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, baik pada individu maupun organisasi, karena mampu meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta keunggulan kompetitif dalam lingkungan kerja yang dinamis. Ketika organisasi atau lembaga menerapkan inovasi secara berkelanjutan, mereka memiliki kapasitas untuk meningkatkan aspek operasional yang berbeda dengan yang lainnya, sehingga meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Apabila organisasi yang secara konsisten melakukan inovasi maka akan lebih siap menghadapi tantangan serta mampu menawarkan solusi yang relevan bagi organisasi. Jadi inovasi ini memberikan nilai tambah sehingga kinerja keseluruhan menjadi lebih efektif dan semakin kompetitif.

Dengan inovasi, organisasi dapat memberikan pemecahan masalah yang lebih relevan terhadap tantangan yang dihadapi pada saat ini karena persaingan yang sangat kompetitif, baik berkaitan dengan perubahan teknologi yang begitu cepat, adanya perubahan kebijakan dan lain lain. Oleh karena itu, organisasi yang ingin meningkatkan kinerja secara optimal maka harus mendorong budaya inovasi melalui investasi dalam teknologi, pelatihan karyawan, serta strategi manajemen yang lebih adaptif. Selain itu, dengan kehadiran sosok pemimpin yang visioner akan memfasilitasi keberhasilan pelaksanaan program inovatif, sehingga diharapkan organisasi untuk mencapai

keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siripi et al., 2024)

### **Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Melalui Inovasi**

Berbagi pengetahuan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja, terutama melalui inovasi sebagai variabel mediasi. Dengan berbagi pengetahuan maka karyawan akan memperoleh wawasan dan pengetahuan baru, mempunyai kemampuan untuk mengembangkan keterampilan, serta mempunyai kreatifitas dalam penyelesaian masalah. Jadi karyawan yang secara aktif dapat berbagi informasi, pengalaman, maupun ide-ide kreatif secara tidak langsung maka menciptakan atmosfir kerja bagi munculnya inovasi. Kinerja yang optimal dalam suatu organisasi tidak hanya berkaitan dengan produktivitas tinggi, namun bagaimana organisasi menciptakan sistem secara efektif yang memungkinkan pertukaran pengetahuan dapat dilaksanakan secara berkesinambungan. Hal ini dapat ditempuh dengan program pelatihan yang terstruktur, di mana karyawan diberikan akses terhadap pembelajaran yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Terkait dengan hal tersebut berbagi pengetahuan tidak hanya berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui inovasi sebagai faktor yang memediasi hubungan tersebut. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arshad et al., 2023; Sari & Laily, 2022).

### **KESIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap jalur dalam model yang menguji pengaruh berbagi pengetahuan sangat penting terhadap kinerja dengan inovasi sebagai mediasi sangat menarik. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan kompleks antara variabel-variabel tersebut dalam hal kinerja. Hasil penelitian menjelaskan bahwa berbagi pengetahuan memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja mereka, terutama melalui inovasi sebagai faktor mediasi. Terkait dengan obyek penelitian pada Kantor Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep, di mana karyawan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada Masyarakat dan melakukan pengelolaan data sosial. Diharapkan dengan Kerjasama yang baik antara sesama karyawan akan terbentuk tim yang solid sehingga kinerja juga akan meningkat. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan kinerja di suatu instansi pemerintahan, dan berkontribusi secara teoretis dengan memperkuat pemahaman mengenai peran inovasi sebagai mediator dalam hubungan antara berbagi pengetahuan dan kinerja, selain itu menunjukkan adanya potensi untuk menjadi landasan bagi penelitian lanjutan dalam mengembangkan model kinerja yang berbasis kolaborasi dan inovasi, khususnya di sektor publik. Jadi hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi Kantor Kecamatan Lenteng untuk merancang strategi peningkatan kinerja melalui pendekatan berbasis pengetahuan dan inovasi, sehingga pelayanan yang diberikan kepada variable T dapat lebih optimal dan berkelanjutan. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model yang lebih kompleks dengan memasukkan ariable moderasi

seperti budaya organisasi, kepemimpinan, atau motivasi kerja, guna memahami faktor-faktor yang memperkuat atau melemahkan hubungan berbagi pengetahuan, inovasi, dan kinerja.

## REFERENSI

- akbari, M. H., Younesi, G., Zohoori, M., & Sardroudi, H. J. (2017). Leading Innovation through Knowledge Sharing and HRM practices. *International Journal of Science and Engineering Applications*, 6(8), 186–193. <https://doi.org/10.7753/ijsea0608.1001>
- Anditya, Y., & Edy, W. (2024). *Competence and Knowledge Sharing Behavior as Determinants of Innovative Work Behavior : A Study on Employeeso The Semarang City Education Office*. 09(0), 6469–6477.
- Arshad, B., Hassan, H., & Azam, A. (2023). The impact of employees' experience of high-performance work systems on innovative behavior in professional service firms. *Frontiers in Psychology*, 14(January), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1324474>
- Athallah, R., & Sukarno, G. (2024). *Analysis of Knowledge Sharing and Learning Organization on Employee Performance through Employee Engagement at PT Surabaya Industrial Estate Rungkut*. 6(1), 416–424.
- Ayinaddis, S. G. (2023). The effect of innovation orientation on firm performance: evidence from micro and small manufacturing firms in selected towns of Awi Zone, Ethiopia. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 12(1). <https://doi.org/10.1186/s13731-023-00290-3>
- Desvianur, D. R., Saleh, F. M., Jurana, J., Natsir, M., Yunia, L. S., & Indriasari, R. (2024). Determinan Kinerja Manajerial Melalui Persepsi Inovasi. *Akuntansi Bisnis & Manajemen ( ABM )*, 31(1), 29–43. <https://doi.org/10.35606/jabm.v31i1.1386>
- Ferreras-Méndez, J. L., Olmos-Peñuela, J., Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2021). Entrepreneurial orientation and new product development performance in SMEs: The mediating role of business model innovation. *Technovation*, 108(February 2020). <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2021.102325>
- Fitriayu N., Qamariah, N., Fitriani, N., Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat Jl ProfDrBaharuddin Lopa, P., & Barat, S. (2022). Pengaruh Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing) Dan Komitmen (Commitment) Terhadap Kinerja Guru Pada MTs negeri Polewali I Mandar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 31–41.
- Hair, J. F., Black, J. W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). Mutivariate Data Analysis. In *Neuromarketing in India: Understanding the Indian Consumer*. <https://doi.org/10.4324/9781351269360>
- Hilmawati, R. S., Samsir, S., Daulay, I. N., & Siregar, P. A. (2023). The Effect of Information Sharing, Knowledge Sharing, and Social Capital on Business Performance Mediated by Innovation (Study on Small Food Industry in Pekanbaru City). *Indonesian Journal of Economics, Social, and Humanities*, 5(1), 65–84. <https://doi.org/10.31258/ijesh.5.1.65-84>
- Joni, I. M., Putra, D., Utari, N. D., & Wirata, G. (2024). *Pengaruh Knowledge Sharing , Perilaku Inovasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten*

- Badung. 5(3), 2066–2072.
- Kumera, D., Amentie, C., & Bali, N. (2024). Effect of technological innovation on firm's performance: mediating effect of competitive advantage: A study on manufacturing firms operating in ethiopian industrial parks. *Brazilian Journal of Operations and Production Management*, 21(3).  
<https://doi.org/10.14488/BJOPM.2146.2024>
- Liu, Q., Wan, H., & Yu, H. (2023). The Influence of Enterprise Innovation on Enterprise Performance: The Intermediary Role of Knowledge Management. *Frontiers in Business, Economics and Management*, 9(3), 176–179.  
<https://doi.org/10.54097/fbem.v9i3.9582>
- Mazidah, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh knowledge sharing terhadap perilaku inovatif dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(2), 1–22.
- Meidiyanty, E., Ramli, A. H., & Mariam, S. (2023). Peran Mediasi Dari Inovasi Karyawan Pada Hubungan Antara Internet Banking Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnisan : Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 106–117.  
<https://doi.org/10.52005/bisnisan.v5i2.162>
- Nurrachman, Q., Hermanto, B., & Chan, A. (2019). The Effect of Knowledge Sharing on Employee Performance at PT Tama Cokelat Indonesia. *Archives of Business Research*, 7(6), 155–163.
- Pujarwanto, A. P., Susanto, F. A., & Suherman, S. (2022). Pengaruh Mediasi Mutu Berbagi Pengetahuan terhadap Inovasi Tim pada Pekerja TI di Jakarta. *Labs: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 27(3), 25–38. <https://doi.org/10.57134/labs.v27i3.24>
- Rafsanjani, M. A., Hakim, L., Laily, N., Wijaya, P. A., & Irwansyah, M. R. (2021). Exploring the predictor of innovative teaching using the job demands-resources model. *Obrazovanie i Nauka*, 23(3), 58–74. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2021-3-58-74>
- Raykov, T. (1997). Estimation of composite reliability for congeneric measures. *Applied Psychological Measurement*, 21(2), 173–184.  
<https://doi.org/10.1177/01466216970212006>
- Saefulloh, A. S. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Umc Cabang Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–5.
- Saragih, S. T. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Behavior dan Inovasi Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kawasan Industri BIP. *JSI: Jurnal Sistem Informasi (E-Journal)*, 9(1), 1186–1197.  
<https://doi.org/10.36706/jsi.v9i1.4034>
- Sari, K. F., & Laily, N. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan melalui Perilaku Inovasi (Studi pada Karyawan PIn Area Sidoarjo). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen ...*, 11.
- Siddiqui, F., Anwer, N., Nawaz, A., & Sherwani, K. (2024). Role of Knowledge Sharing in Enhancing Innovative Performance Through High-Performance Work Systems. 13(4), 483–496.
- Siripi, H., Kuuwill, A., & Tamakloe, M. D. (2024). Economic growth and environmental sustainability: The role of foreign direct investment and technological innovation on carbon emissions in Ghana. *Research in Globalization*, 9(November), 100260.

<https://doi.org/10.1016/j.resglo.2024.100260>

Syuliswati, A., & Asdani, A. (2018). Analisis Tingkat Pengetahuan, Sikap Keuangan Pribadi dan Perilaku Keuangan Pribadi Mahasiswa Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Malang. *Akutansi Bisnis & Manajemen ( ABM )*, 25(1), 43.

<https://doi.org/10.35606/jabm.v25i1.350>

Tan, D. (2023). The Influence of the Innovation on the Performance of the Firm-- Taking Huawei as an Example. *Highlights in Business, Economics and Management*, 23, 111-119. <https://doi.org/10.54097/73r6a032>

Wibowo, A. H. (2016). Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Pegawai Kinerja Karyawan Non PNS yang di Mediasi Pembelajaran Organisasi Universitas Brawijaya (Studi Pada Fakultas Terakreditasi Internasional). *Jurnal Akuntansi, Bisnis Dan Manajemen*, 23(2), 78-89.

Zhang, Y. (2022). Fostering Enterprise Performance Through Employee Brand Engagement and Knowledge Sharing Culture: Mediating Role of Innovative Capability. *Frontiers in Psychology*, 13(July), 1-14.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.921237>