

# Pengaruh Knowledge Sharing dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Kalimantan Timur

## *The Effect of Knowledge Sharing and Innovative Behavior on Employee Performance at the Office of the Audit Board (BPK) of the Republic of Indonesia East Kalimantan*

Salsabhila<sup>1</sup>, Irsan Tricahyadinata<sup>2</sup>✉

<sup>1</sup>Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia.

<sup>2</sup>Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia.

✉Corresponding author: irsan.tricahyadinata@feb.unmul.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh knowledge sharing dan perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Kalimantan Timur. Sumber data pada penelitian ini dari data primer dan data sekunder. Penelitian ini mengambil 89 responden yang merupakan pegawai fungsional BPK Kaltim dengan menggunakan metode total sampling. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan nilai skor 1 sampai dengan 3. Metode dalam penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner yang disebar secara online. Alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini adalah kuisioner bertingkat. Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur dengan menggunakan program metode Struktural Equation Modelling (SEM) atau yang dikenal dengan metode Smart Partial Least Square (PLS) versi 4.0. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Knowledge sharing berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif, knowledge sharing berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPK RI Perwakilan Kalimantan Timur.

### Abstract

This research aims to analyze and test the influence of knowledge sharing and innovative behavior on employee performance at the East Kalimantan Representative Office of the Indonesian Financial Audit Agency. The data sources in this research are primary data and secondary data. This research took 89 respondents who were functional employees of BPK Kaltim using the total sampling method. This research uses a Likert scale with a score of 1 to 3. The research method uses quantitative methods with data collection techniques using questionnaires distributed online. The measuring instrument used to collect data in this research was a multilevel questionnaire. This research uses the path analysis method using the Structural Equation Modeling (SEM) method program or what is known as the Smart Partial Least Square (PLS) method version 4.0. Based on the results of this research, it shows that knowledge sharing has a significant effect on innovative behavior, knowledge sharing has a significant effect on employee performance and innovative behavior has a significant effect on the performance of BPK RI East Kalimantan Representative employees.

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.



Copyright © 2024 Salsabhila, Irsan Tricahyadinata.

### Article history

Received 2023-11-10

Accepted 2024-08-20

Published 2024-10-31

### Kata kunci

Knowledge Sharing;  
Perilaku Inovatif;  
Kinerja Pegawai.

### Keywords

Knowledge Sharing;  
Innovative Behavior;  
Employee Performance.

## 1. Pendahuluan

Pada era sekarang ekonomi sudah berbasis pengetahuan yang luas serta memiliki keterampilan. Jika pegawai memiliki pengetahuan yang tinggi maka mereka akan dengan mudah untuk memahami dan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pengetahuan merupakan sumber daya yang paling penting, karena pengetahuan menjadi faktor yang memungkinkan kita bersaing dalam persaingan yang semakin meningkat. Pengetahuan tersebut bisa diperoleh melalui *Knowledge sharing*.

*Knowledge sharing* merupakan aktivitas *knowledge management* yang dimanfaatkan untuk menyebarkan serta memberikan pengetahuan, ide, pengalaman serta keterampilan antar perorangan, organisasi ataupun instansi yang sangat penting untuk dipraktikkan dalam kehidupan bisnis untuk mendapatkan keunggulan yang mampu bersaing dengan perusahaan lain, melindungi pegawai dari penurunan potensi diri, meningkatkan inovasi dan kreativitas (Razak et al, 2016).

Menurut (Mura et al, 2013) *knowledge sharing* berhubungan langsung dengan upaya promosi dan kemampuan menerapkan ide-ide baru yang mengarah pada perilaku inovatif yang lebih tinggi karena meningkatkan efisien dan efektivitas keseluruhan proses organisasi.

Perilaku inovatif merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan gagasan, pemikiran atau aspek baru yang dikembangkan menjadi sebuah inovasi baru dalam menyelesaikan sebuah permasalahan atau pekerjaan seseorang.

Organisasi yang hendak berkembang pantas mempunyai keterampilan inovatif untuk menumbuhkan kekuatan inovatif seseorang maupun sebuah organisasi atau instansi melalui *knowledge sharing*. Karena, dapat membantu meningkatkan kapasitas inovasi organisasi ataupun instansi dan memaksimalkan kemampuan sumber daya manusia dalam menciptakan gagasan kreatif.

*Knowledge sharing* yang ada di kantor BPK berupa bantuan rekan sejawat, satuan kerja antar BPK Perwakilan Kaltim dengan Subbagian Umum dan TI, BPK Perwakilan Kaltim dengan Subbagian Hukum, BPK Perwakilan Kaltim dengan Sub Auditorat Kaltim I, BPK Perwakilan Kaltim dengan Sub Auditorat Kaltim II, diklat yang dilaksanakan dalam bentuk *in house training*, bimbingan teknis atau *workshop* dan seminar, dan kegiatan forum berbagi pengetahuan.

## 2. Metode

### Populasi dan Sampel

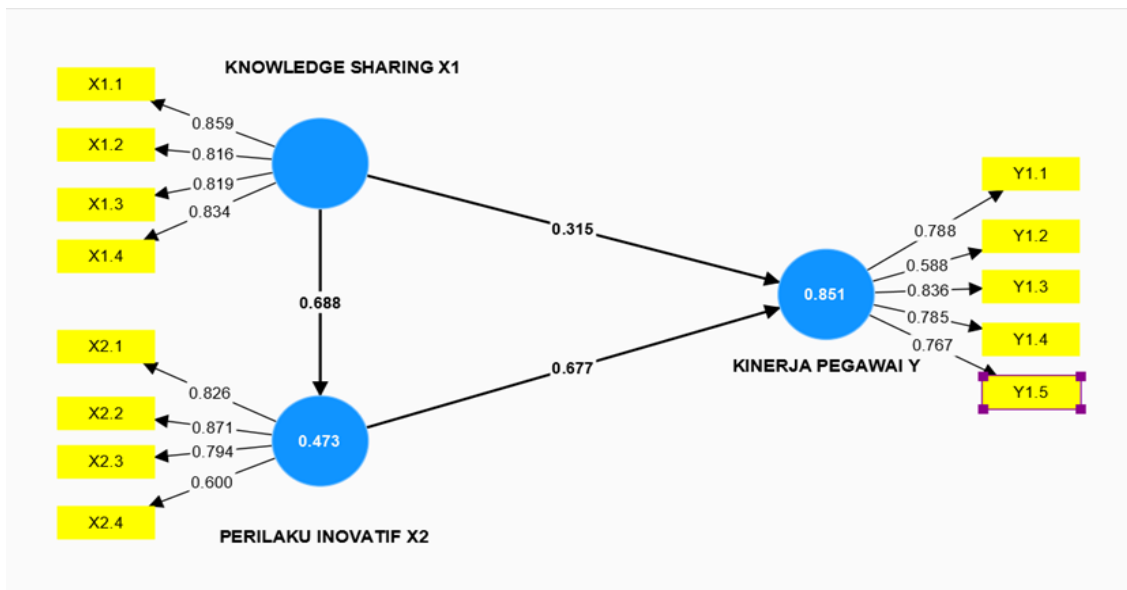
Sebanyak 89 pejabat pemeriksa fungsional di BPK RI Kalimantan Timur yang menjadi populasi penelitian semuanya diikutsertakan. Diasumsikan bahwa seluruh pejabat fungsional pemeriksa pada kantor BPK Kalimantan Timur memiliki kriteria yang sama, maka untuk pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*.

*Total sampling* merupakan teknik penentuan sampel yang seluruh anggota populasi dijadikan unit analisis.

Pengumpulan data pada penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner dalam bentuk google formulir. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Dengan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis) dengan bantuan program Smart Partial Least Square (PLS) versi 4.0.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya dan stabilitas dari estimasi di evaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang didapat lewat bootstrapping mendapatkan estimasi path coefficient seperti berikut:



Gambar 1. Hasil Inner Model

Berdasarkan gambar 1. diketahui bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sebesar 4,250 (T-statistic > 1,96), variabel perilaku inovatif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 11,120 (T-statistic>1,96), sedangkan *knowledge sharing* terhadap perilaku inovatif sebesar 8,147 (T-statistic>1,96).

Tabel 2. Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics
<i>Knowledge sharing</i> (X1) - Kinerja (Y)	0,323	0,319	0,076	4,250
<i>Knowledge sharing</i> (X1) - Perilaku Inovatif (X2)	0,688	0,694	0,084	8,147
Perilaku Inovatif (X2) - Kinerja (Y)	0,668	0,674	0,060	11,120

### Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Perilaku Inovatif

Setelah dilakukan pengujian terhadap data, diperoleh hasil bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif pada pegawai BPK RI Perwakilan Kalimantan Timur. Dari pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dibuat terbukti. Artinya *knowledge sharing* berpengaruh terhadap perilaku inovatif.

Dengan ini Kantor BPK RI Kaltim bisa mengaplikasikan perilaku inovasi yang diterbitkan berupa penciptaan gagasan, memberikan apresiasi terhadap pegawai yang memiliki kreativitas, perusahaan harus terbuka terhadap perubahan. Begitu juga dengan *knowledge sharing* bisa berhasil jika di dalam organisasi terwujud ikatan baik antar anggota, sehingga pegawai merasakan senang karena bisa membantu pegawai lain, mendapatkan dukungan dari pimpinan dan balas jasa dalam berbagi pengetahuan. Semakin tinggi perilaku berbagi pengetahuan akan meningkatkan perilaku inovatif seseorang.

Hal ini sejalan dengan penelitian Amalia Mazidah (2020) ada pengaruh yang signifikan perilaku berbagi pengetahuan terhadap perilaku inovatif.

### Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Pegawai

*Knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai BPK RI Perwakilan Kaltim. Dalam hal ini kantor BPK RI Kaltim berhasil mewujudkan *knowledge sharing* untuk mengoptimalkan kinerja pegawai. Pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku inovatif

diperlihatkan dengan koefisien path sebesar 0,323. Hal ini berarti semakin tinggi *knowledge sharing* maka kinerja para pegawai BPK RI Kaltim akan meningkat secara signifikan. Dengan saling berbagi pengetahuan antar rekan kerja dan atasan, telah hadir rasa saling mempercayai antar sesama, sehingga pegawai merasa lingkungan serta suasana kerja yang nyaman karena bisa terjalin kerja sama dalam menyelesaikan permasalahan pada pekerjaan mereka. Sehingga hasil kerja pegawai menjadi sangat baik, dan hal itu dapat memberikan dampak positif terhadap terbentuknya kinerja antar individu.

Hal ini sejalan dengan penelitian Deny Bagus Aristanto (2017) dan Amalia Mazidah (2020) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pegawai**

Perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai BPK RI Perwakilan Kalimantan Timur. Dengan ini artinya semakin meningkat perilaku inovatif maka kinerja pegawai juga meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian Tri Puji Astuti, Riana Sitawati dan Tukijan (2019) yang menyimpulkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Saat pegawai mampu menemukan kesempatan dan menemukan solusi maka tentu akan mudah bagi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih efisien dengan mengandalkan keterampilan dan pekerjaan bisa selesai tepat waktu tanpa pengawasan.

### **Daftar Pustaka**

- Asegaff, D. M., & Wasitowati, D. (2015). Knowledge Sharing Sebagai Sumber Inovasi dan Keunggulan Bersaing Pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Sektor Batik. 208–221.
- Azadehdel, M. R., Farahbod, F., & Jamshidinejad, M. A. (2013). Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business The Relationship between Knowledge Sharing , Innovation, and Performance of Manufacturing and Trading Companies in Guilan Province.
- Carmeli, A., Gelbard, R., & Reiter-Palmon, R. (2013). Leadership, Creative Problem-Solving Capacity, and Creative Performance: The Importance of Knowledge Sharing. *Human Resource Management*, 52(1), 95–121. <https://doi.org/10.1002/hrm.21514>
- Chen, A. (2001). Knowledge Management Systems: A Text Mining Perspective Item Type Book. <http://hdl.handle.net/10150/106481>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010a). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010b). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- de Jong, J. P. J., & Kemp, R. (2003). Determinants of Co-Workers' Innovative Behaviour: An Investigation into Knowledge Intensive Services. *International Journal of Innovation Management*, 07(02), 189–212. <https://doi.org/10.1142/s1363919603000787>
- Deny Bagus Aristanto. (2017). 1545 Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability dan Kinerja Karyawan. *Knowledge Sharing*, Vol 5(No.2), 1539–1545.
- Fadilla Helmi, A., Elita, Y., & Psikologi, F. (2013). Efikasi Diri, Sistem Imbalan, dan Berbagi Pengetahuan: Meta-analisis. 21(1), 41–58.
- Fikri, F. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening Nur Laily Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- hadi, surjo, Rachman Putra, A., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh perilaku inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, Vol.3(No.3), 186–197.
- Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284–296. <https://doi.org/10.1108/EUM000000005660>

- Lin, H. F. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: An empirical study. *International Journal of Manpower*, 28(3-4), 315-332. <https://doi.org/10.1108/01437720710755272>
- M. Sulhan, Mauludin, A., & Astutik, W. (2022). Peran Work Productivity pada Pengaruh Knowledge Sharing Dan Perilaku Inovatif Terhadap Employee Performance. *Jurnal Work Productivity, Knowledge Sharing, Perilaku Inovatif, Employee Performance*, Vol.9(No.2), 204-213.
- Mazidah, A. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Inovatif dan Kinerja Karyawan. *Nur Laily Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Memah, L., Jhonly, R., Sonny, P., & Kaparang, G. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara.
- Mura, M., Lettieri, E., Radaelli, G., & Spiller, N. (2013). Promoting professionals' innovative behaviour through knowledge sharing: The moderating role of social capital. *Journal of Knowledge Management*, 17(4), 527-544. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2013-0105>
- Ologbo, A. C., Md Nor, K., & Okyere-Kwakye, E. (2015). The Influence of Knowledge Sharing on Employee Innovation Capabilities. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(3), 102. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v5i3.8210>
- Puji Astuti, T., Sitawati, R., & Dharmaputra Semarang, S. (2019). Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang).
- Razak, N. A., Pangil, F., Zin, M. L. M., Yunus, N. A. M., & Asnawi, N. H. (2016). Theories of Knowledge Sharing Behavior in Business Strategy. *Procedia Economics and Finance*, 37, 545-553. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)30163-0](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)30163-0)
- Saefulloh Subhan, A. (2017). Nomor 2-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 5).
- Sarwono, Jonathan, & Narimawati Umi. (2015). Membuat skripsi, tesis dan disertasi Partial Least Square SEM.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Syafitri, R., Hamidah, A., & Utami, N. (2018). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol, 61(2)*, 30-37.
- Van Den Hooff, B., & Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117-130. <https://doi.org/10.1108/13673270410567675>
- Asegaff, D. M., & Wasitowati, D. (2015). Knowledge Sharing Sebagai Sumber Inovasi dan Keunggulan Bersaing Pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Sektor Batik. 208-221.
- Azadehdel, M. R., Farahbod, F., & Jamshidinejad, M. A. (2013). *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Reaserch In Business The Relationship between Knowledge Sharing , Innovation, and Performance of Manufacturing and Trading Companies in Guilan Province*.
- Carmeli, A., Gelbard, R., & Reiter-Palmon, R. (2013). Leadership, Creative Problem-Solving Capacity, and Creative Performance: The Importance of Knowledge Sharing. *Human Resource Management*, 52(1), 95-121. <https://doi.org/10.1002/hrm.21514>
- Chen, A. (2001). *Knowledge Management Systems: A Text Mining Perspective Item Type Book*. <http://hdl.handle.net/10150/106481>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010a). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010b). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>

- de Jong, J. P. J., & Kemp, R. (2003). Determinants of Co-Workers' Innovative Behaviour: An Investigation into Knowledge Intensive Services. *International Journal of Innovation Management*, 07(02), 189–212. <https://doi.org/10.1142/s1363919603000787>
- Deny Bagus Aristanto. (2017). 1545 Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability Dan Kinerja Karyawan. *Knowledge Sharing*, Vol 5(No.2), 1539–1545.
- Fadilla Helmi, A., Elita, Y., & Psikologi, F. (2013). Efikasi Diri, Sistem Imbalan, dan Berbagi Pengetahuan: Meta-analisis. 21(1), 41–58.
- Fikri, F. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening Nur Laily Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- hadi, surjo, Rachman Putra, A., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh perilaku inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, Vol.3(No.3), 186–197.
- Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284–296. <https://doi.org/10.1108/EUM000000005660>
- M. Sulhan, Mauludin, A., & Astutik, W. (2022). Peran Work Productivity pada Pengaruh Knowledge Sharing Dan Perilaku Inovatif Terhadap Employee Performance. *Jurnal Work Productivity, Knowledge Sharing, Perilaku Inovatif, Employee Performance*, Vol.9(No.2), 204–213.
- Mazidah, A. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Inovatif Dan Kinerja Karyawan Nur Laily Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Memah, L., Jhonly, R., Sonny, P., & Kaparang, G. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara.
- Mura, M., Lettieri, E., Radaelli, G., & Spiller, N. (2013). Promoting professionals' innovative behaviour through knowledge sharing: The moderating role of social capital. *Journal of Knowledge Management*, 17(4), 527–544. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2013-0105>
- Ologbo, A. C., Md Nor, K., & Okyere-Kwakye, E. (2015). The Influence of Knowledge Sharing on Employee Innovation Capabilities. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(3), 102. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v5i3.8210>
- Puji Astuti, T., Sitawati, R., & Dharmaputra Semarang, S. (2019). Pengaruh Kreativitas Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang).
- Razak, N. A., Pangil, F., Zin, M. L. M., Yunus, N. A. M., & Asnawi, N. H. (2016). Theories of Knowledge Sharing Behavior in Business Strategy. *Procedia Economics and Finance*, 37, 545–553. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)30163-0](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)30163-0)
- Saefulloh Subhan, A. (2017). Nomor 2-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 5).
- Sarwono, Jonathan, & Narimawati Umi. (2015). Membuat skripsi, tesis dan disertasi Partial Least Square SEM.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Syafitri, R., Hamidah, A., & Utami, N. (2018). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol, 61(2)*, 30–37.