

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)

**PENGARUH KNOWLEDGE DONATING DAN WORK EXPERIENCE TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI INNOVATIONBEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**(Studi Pada Sekretariat Dearah Kebupaten Halmahera Tengah)**

**Nuraini, Fadhliah M. Alhadar, Yolanda Mohungo**

Universitas Khairun Ternate

**ARTICLE INFO**

**Keyword:** Employee Performance, Knowledge Donating, Work Experience, Innovation Behavior

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, Donasi Pengetahuan, Pengalaman Kerja, Perilaku Inovasi

Corresponding author:

**Nuraini**  
ainn39256@gmail.com

**Abstract.** This study aims to determine and test the effect of knowledge donation and work experience on employee performance through innovation behavior as a mediating variable. This type of research is quantitative research. The sampling technique used is nonprobability sampling with a purposive sampling approach. The sample used uses the Slovin formula, which is 135 respondents. Data were obtained by data collection techniques using questionnaires. The analysis method for testing the hypothesis in this study is Smart Partial Least Squares (SmartPLS 4.0). The test results show that Knowledge Donating and Work Experience have a significant effect on Employee Performance at the Central Halmahera Secretariat, Knowledge Donating and Work Experience have a significant effect on Innovation Behavior at the Central Halmahera Secretariat Innovation Behavior has a significant effect on Employee Performance at the Central Halmahera Secretariat, Innovation Behavior mediates the relationship between Knowledge Donation and Work Experience on Employee Performance at the Central Halmahera Secretariat.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh *knowledge donating* dan *work experience* terhadap *employee performance* melalui *innovation behavior* sebagai variabel mediasi. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*. Sampel yang digunakan menggunakan rumus Slovin yaitu sebesar 135 responden. Data diperoleh dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket). Metode analisis untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah *Smart Partial Least Squares* (SmartPLS 4.0). Hasil pengujian menunjukkan *Knowledge Donating* dan *Work Experience* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* pada Sekretariat Halmahera Tengah, *Knowledge Donating* dan *Work Experience* berpengaruh signifikan terhadap *Innovation Behaviour* pada Sekretariat Halmahera Tengah *Innovation Behaviour* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* pada Sekretariat Halmahera Tengah, *Innovation Behaviour* memediasi hubungan antara *Knowledge Donating* dan *Work Experience* terhadap *Employee Performance* pada Sekretariat Halmahera Tengah

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Setiap organisasi baik swasta maupun publik selalu dituntut untuk mampu memberikan pelayanan dengan baik. Oleh karena itu, organisasi selalu dituntut untuk meningkatkan kapasitas sumber daya yang dimiliki yang merupakan ujung tombak dari pelaksanaan proses bisnis organisasi. Organisasi selalu mencari cara agar kinerja pegawainya selalu meningkat dan menjadi lebih baik. Peningkatan kinerja pegawai melalui pencarian sumber daya manusia yang berbakat merupakan pilihan yang tepat untuk terus bisa memenangkan persaingan. Organisasi yang mempunyai sumber daya manusia berbakat dan ahli sebagai modal strategis dan menempatkan sumber daya manusia sebagai sumber daya utama diharapkan akan menjadi organisasi yang tumbuh dan berkembang menuju kesempurnaan (Sabbatho, 2020).

Organisasi selalu dihadapkan pada keputusan dan tantangan dalam melakukan penerimaan pegawai, mengembangkan pegawai melalui talent management dan mempertahankan sumber daya manusia yang berbakat agar sumber daya manusia tetap terlibat pada organisasi. Pembangunan sumber daya manusia saat ini sudah menjadi perhatian yang serius oleh semua pihak, baik bagi instansi pemerintahan maupun bagi setiap perusahaan. Hal ini dikarenakan adanya tuntutan sosial maupun persaingan global yang semakin profesional dan juga moderen. (Riyanda, 2020).

Kinerja dapat diartikan sebagai perilaku nyata yang ditunjukkan sebagai bentuk prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan peran mereka di sebuah organisasi. Kinerja dapat menjadi cerminan mengenai besarnya capaian pelaksanaan dari program kegiatan ataupun kebijakan sehingga dapat mencapai tujuan, visi dan misi organisasi sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya melalui perencanaan strategi organisasi.

*Knowledge donating* merupakan suatu proses yang dilakukan melalui komunikasi interaktif antar individu atau karyawan satu dengan individu atau karyawan lainnya dalam suatu kelompok organisasi sehingga dapat menciptakan hubungan saling bergantung untuk mencapai tujuan bersama. Pelaksanaan *knowledge donating* dalam suatu organisasi bukan menjadihal mudah, karena harus dibutuhkan kesadaran dan komitmen dari setiap Sumberdaya Manusia agar konsisten dalam melaksanakannya. Pada suatu organisasi, terciptanya perilaku *knowledge donating* akan memberikan dampak terhadap peningkatan kemampuan dan pengetahuan kerja dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki, dan membuat mereka mempunyai keunggulan kompetitif yang meningkat. (Riyanda, 2020)

Pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan yang dipunyai oleh karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Untuk meningkatkan kinerja, seorang manajer perlu mempertimbangkan faktor pengalaman kerja yang dimiliki Sumber Daya Manusia dalam proses penempatan kerjanya, sehingga akan berpengaruh terhadap kelangsungan hidup organisasi tersebut. (Ratnawati et al., 2020).

*Innovation behavior* adalah suatu kemampuan untuk menciptakan sebuah ide yang original, menggunakan hasil kerja sebagai sebuah ide yang berpotensi dan menerapkan ide-ide

baru ke dalam praktik kerja. Peningkatan akan kemampuan berinovasi akan membantu individu mengatasi permasalahan dalam bekerja sehingga kualitas dan kuantitas kerja dapat lebih baik dari sebelumnya. Kemampuan berinovasi dengan baik akan membantu individu mengambil inisiatif untuk menghasilkan ide-ide sehingga proses kerja lebih efektif dan efisien. Kemampuan berinovasi ditunjukkan dengan selalu mencoba ide-ide baru, mencoba metode operasi baru, dan inovasi layanan ataupun inovasi produk sehingga, dengan adanya hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pada penelitian ini, innovation behavior akan menjadi variabel intervening yang akan memediasi knowledge donating dan work experience terhadap kinerja karyawan (Rahayunus et al., 2020)

Pemerintah Halmahera Tengah merupakan salah satu daerah otonom di Provinsi Maluku Utara, Indonesia. Sebagai kabupaten, Halmahera Tengah dipimpin oleh seorang bupati dan didukung oleh perangkat daerah yang mengatur berbagai sektor seperti pembangunan, pendidikan, kesehatan, dan ekonomi. Kabupaten ini memiliki potensi sumber daya alam yang besar, termasuk tambang dan hutan, yang menjadi pilar utama ekonomi lokal. Namun, Halmahera Tengah juga menghadapi tantangan dalam hal infrastruktur, pengelolaan sumber daya, dan pelayanan publik. Fokus pemerintah daerah saat ini adalah mengoptimalkan potensi ekonomi sambil memperbaiki kualitas hidup masyarakat dan memperkuat tata kelola pemerintahan.

Salah satunya pada Sekretariat Daerah yang ada di Kabupaten Halmahera Tengah yakni kurangnya praktik berbagai pengetahuan di lingkungan Sekretariat Daerah (Bagian Umum, Bagian Pemerintahan, Bagian Hukum, Bagian Kesra, Bagian Perekonomian & SDA, Bagian Pengadaan Barang & Jasa, Bagian Administrasi Pembangunan, Bagian Organisasi, Dan Bagian Protokol & Komunikasi Pimpinan) di Kabupaten Halmahera Tengah dapat menyebabkan terjadinya kesenjangan pengetahuan dan keterampilan di antara pegawai, serta minimnya program atau kegiatan untuk meningkatkan work experience, seperti pelatihan, rotasi pekerjaan atau penugasan khusus, dapat membatasi pengembangan kapasitas dan kinerja pegawai.

Penelitian mengenai pengaruh *work experience* dan *workplace spirituality* terhadap *Employee Performance* juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Ratnawati et al., (2020) dan Dewi (2021) yaitu *Work experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee experience*. Wardayati et al., (2019) *Work experience* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *employee experience*. Fanggidae et al., (2019) berpendapat *Workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee experience* sedangkan Astuti et al., (2020) mengatakan *Workplace spirituality* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *employee experience*. Beberapa penelitian tersebut menjadi fenomena research gap dalam penelitian ini.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Kinerja akan menjadi salah satu faktor penting untuk melihat hasil kerja seorang karyawan agar dapat mengukur tingkat pencapaian tujuan dari suatu perusahaan dalam melaksanakan produktivitas kerjanya. Sebagai tolak ukur dalam mencapai tujuan organisasi, maka manajemen

Sumber Saya Manusia harus dapat mengendalikan dan menilai kinerja karyawannya agar terukur. Dalam proses penilaian kinerja tersebut, akan banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerjanya sehingga dapat dilihat jika kinerja karyawan tersebut mengalami kenaikan atau penurunan. Oleh sebab itu, Manajemen Sumber Daya Manusia harus dapat melakukan *employee retention* di dalam perusahaan.

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur dalam periode waktu tertentu yang didasarkan pada ketentuan atau kesepakatan yang sudah ditetapkan sebelumnya (Edison et al., 2016). Kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha serta kesempatan (Hasibuan, 2016). Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu (Kasmir, 2016).

Dari beberapa definisi di atas, penulis menyimpulkan kinerja SDM ialah pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh seorang karyawan yang dilihat dari segi kualitas maupun kuantitasnya berkaitan dengan tugas kerja dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya serta dilaksanakan dalam kurun waktu yang sudah ditentukan.

## Indikator Kinerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja Sumber Daya Manusia secara individu ada enam indikator yang meliputi:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian
- 6) Komitmen kerja

## Pengertian *Innovation Behavior*

Inovasi berasal dari kata latin yaitu in dan novvare yang memiliki arti sebagai membuat sesuatu yang baru atau mengubah sesuatu (*to change*) untuk menjadi lebih baru. Inovasi merupakan proses dari berbagai macam tahap dimana suatu organisasi atau perusahaan mengubah ide menjadi produk baru atau sebagai upaya untuk meningkatkan layanan atau proses (Baregheh et al., 2012). Inovasi merupakan eksploitasi yang berhasil dari suatu gagasan baru atau dengan kata lain merupakan mobilisasi pengetahuan, keterampilan teknologis dan pengalaman untuk menciptakan produk, proses maupun jasa baru (Sutarno, 2012).

Perilaku inovatif kerja adalah perilaku yang meliputi eksplorasi peluang dan ide-ide baru, juga dapat mencakup perilaku mengimplementasikan ide baru, menerapkan pengetahuan baru dan untuk mencapai peningkatan kinerja pribadi atau bisnis. Perilaku inovatif kerja adalah jumlah dari aktivitas kerja fisik dan kognitif yang dilakukan oleh karyawan dalam konteks pekerjaan mereka, baik sendiri maupun berkelompok untuk mencapai satu rangkaian tugas yang dibutuhkan untuk tujuan pengembangan inovasi (Messman et al., 2012).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, penulis menyimpulkan perilaku inovatif merupakan perilaku atau tingkah laku dan aktivitas dari seorang karyawan untuk mewujudkan ide baru yang lebih original di luar dari yang sudah ada sebelumnya, untuk diterapkan oleh pegawai dalam konteks pekerjaan mereka sehingga dapat berguna bagi organisasi dan dapat meningkatkan kinerja pribadi maupun meningkatkan kinerja perusahaan.

### **Indikator *Innovation Behavior***

Indikator yang digunakan untuk mengukur *innovation capability* dalam penelitian ini dikutip dari Hurt *et al.* (1977); Ganesan & Weitz (1996); An et al. (2015) yang dikutip oleh Nham *et al.*, (2020) diantaranya meliputi:

- 1) Senang mencoba ide baru;
- 2) Memiliki keinginan kuat menemukan ide baru;
- 3) Mencari ide baru dalam bekerja;
- 4) Sering berimprovisasi cara baru;
- 5) Kreatif dan orisinal; dan
- 6) Mau belajar dalam perusahaan.

### **Knowledge Donating**

*Knowledge donating* merupakan salah satu kegiatan *knowledge management* yang sangat penting bagi perusahaan. Perilaku *knowledge donating* yang diungkapkan adalah perilaku seseorang yang memiliki keinginan untuk membagi pengetahuannya dengan orang lain. *Knowledge donating* sangat penting karena menyediakan media antara individu dan organisasi dengan pengetahuan yang bergerak dengan individu ke tingkat organisasi, di mana itu diubah menjadi nilai ekonomi dan kompetitif bagi organisasi. (Saragih & Harisno, 2015).

*Knowledge donating* bertujuan untuk melihat pengetahuan individu menjadipengetahuan kelompok dan organisasi dari waktu ke waktu, yang pada gilirannya meningkatkan stok pengetahuan yang tersedia bagi perusahaan. Sebuah perusahaan yang mempromosikan karyawan untuk menyumbangkan pengetahuan dalam kelompok dan organisasi kemungkinan akan menghasilkan ide-ide baru dan mengembangkan peluang bisnis baru, sehingga memfasilitasi kegiatan inovasi (Darroch & McNaughton, 2002).

### Indikator *Knowledge Donating*

*Knowledge donating* tentu saja berbeda dengan *knowledge sharing* pada umumnya. *Knowledge sharing* biasanya mencakup berbagi pengetahuan dan juga menerima atau mengumpulkan pengetahuan, sedangkan *knowldege donating* lebih spesifik yaitu hanya mentransfer atau berbagi pengetahuan saja, tanpa seseorang tersebut menerima atau mengumpulkan pengetahuan dari orang lain. Hal inilah yang menjadi pembeda antara *knowledge sharing* dengan *knowledge donating*. Variabel *knowledge donating* dalam penelitian Nurrachman et al., (2019) diukur dengan beberapa indikator yang meliputi:

- 1) Kemampuan karyawan untuk menyampaikan pengetahuan;
- 2) Berbagi informasi;
- 3) Berbagi keahlian;
- 4) Berbagi ide; serta
- 5) Berbagi pengalaman.

### Work Experience

Pengalaman kerja ialah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manullang, 2013). Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu (Aristarini et al., 2014).

Definisi lain dari pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya (Marwansyah, 2016). Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Lengkong et al., 2019). Ranupandojo mengungkapkan pengalaman kerja merupakan ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh oleh seseorang untuk dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melakukan dengan baik (Ardianto, 2020).

Dari berbagai definisi diatas, penulis menyimpulkan pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan ataupun proses pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang telah ditempuh oleh seseorang untuk dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melakukan dengan baik oleh karyawan selama periode tertentu.

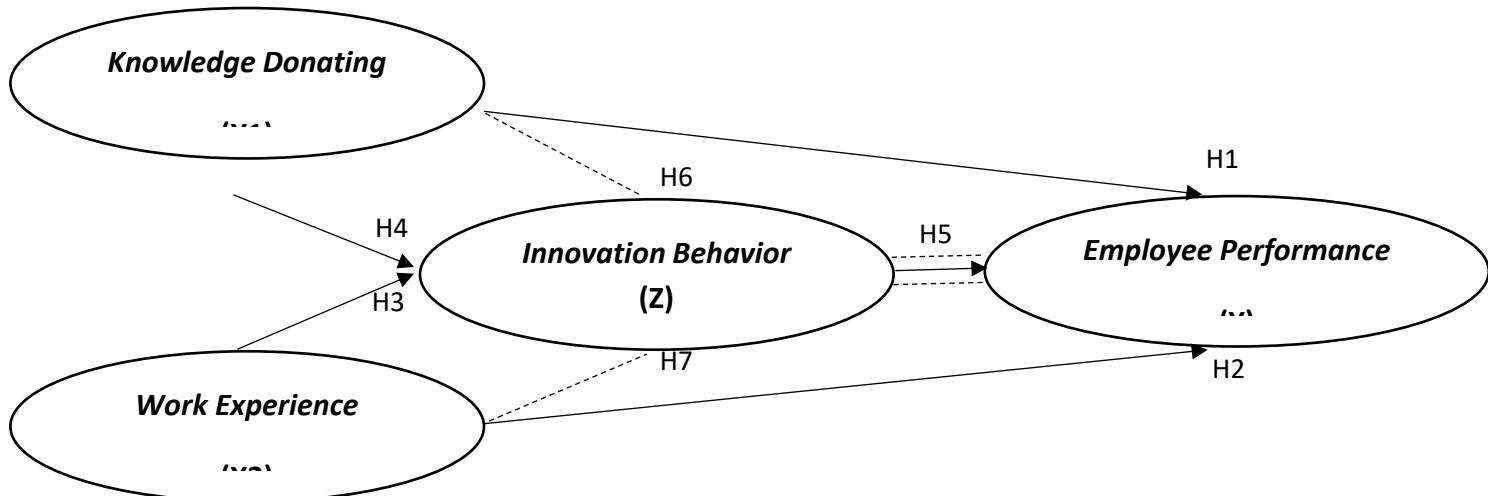
### Indikator *Work Experience*

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *work experience* dalam penelitian menurut Foster & Seeker (2011) antara lain meliputi: Lama waktu atau masa kerja;

- 1) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki;
- 2) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan;
- 3) Profesional; dan
- 4) Percaya diri

#### Pengembangan Hipotesis dan Kerangka Pikir

Pada penelitian ini, model empirik akan memberikan gambaran mengenai pengaruh *knowledge donating*, *work experience*, *terhadap innovation behavior*, serta pengaruh *knowledge donating*, *work experience*, *innovation behavior* *terhadap Employee Performance*. maka gambaran kerangka pemikiran teoritis dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

#### Pengaruh *Knowledge Donating* Terhadap *Employee Performance*

*Knowledge* atau pengetahuan sangat penting bagi setiap karyawan dalam menjalankan tugas, karena dengan tertanamnya pengetahuan pada setiap karyawan, maka karyawan tersebut dapat menjalankan tugasnya masing – masing sesuai dengan yang diharapkan organisasi, sehingga akan berdampak baik pada kinerja karyawan tersebut. Meningkatnya aktivitas *knowledge sharing* akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Nguyen *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa ada korelasi yang kuat antara variabel *knowledge Donating* terhadap variabel kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Work Experience* Terhadap *Employee Performance***

Menurut penelitian Ardianto (2020) menyebutkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama seseorang bekerja dalam bidang tertentu maka akan semakin banyak pula pengalaman kerja yang didapat. Artinya dengan pengalaman yang cukup lama dan banyak maka diharapkan seorang karyawan akan mempunyai kemampuan yang lebih baik dari pada karyawan yang belum mempunyai banyak pengalaman.

### **Pengaruh *Knowledge Donating* Terhadap *Innovation Behavior***

Menurut penelitian Wuryaningrat (2013), menyebutkan bahwa variabel *knowledge donating* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation capability*, Hal ini menunjukkan bahwa Terwujudnya sumber daya manusia yang inovatif membutuhkan adanya *knowledge* (pengetahuan) yang dimiliki untuk mencapai hasil secara maksimal.

### **Pengaruh *Work Experience* Terhadap *Innovation Behavior***

Pengalaman kerja yang luas sering kali meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang. Karyawan yang memiliki pengalaman lebih cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang proses, produk, dan industri, sehingga dapat berkontribusi lebih dalam hal inovasi. Karyawan yang berpengalaman biasanya memiliki jaringan yang lebih luas. Jaringan ini dapat membantu dalam bertukar ide dan informasi yang mendukung perilaku inovatif.

Karyawan dengan pengalaman kerja seringkali lebih mampu mengambil risiko yang diperlukan untuk berinovasi. Mereka mungkin lebih percaya diri dalam menguji ide-ide baru karena telah belajar dari pengalaman sebelumnya. Pengalaman kerja yang beragam dapat membantu seseorang lebih cepat beradaptasi terhadap perubahan. Karyawan yang terbiasa menghadapi berbagai tantangan mungkin lebih terbuka terhadap inovasi

### **Pengaruh *Innovation Behavior* Terhadap *Employee Performance***

Rompas *et al.*, (2020) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa terdapat dampak positif serta signifikan diantara kreativitas dan kinerja karyawan, hal ini menandakan tinggi atau rendahnya kreativitas akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh George dan Zhou (2019), kreativitas kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian mereka memperlihatkan karyawan yang mempunyai kreativitas kerja yang tinggi memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan terhadap karyawan yang kreativitasnya terbatas.

Yuliani dan Krisnatuti (2018) pada perusahaan manufaktur di Indonesia, ditemukan bahwa perilaku inovatif karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki perilaku inovatif mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Nisa (2019) pada perusahaan BUMN di Indonesia menunjukkan bahwa perilaku inovatif karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki perilaku inovatif cenderung memiliki kinerja yang lebih baik serta mampu memberi peran yang lebih tinggi dalam mengembangkan produktivitas perusahaan.

### **Pengaruh *Knowledge Donating* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Innovation Behavior* Sebagai Variabel Mediasi**

Menurut penelitian Rahayunus (2018), menunjukkan bahwa *knowledge donating* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kapabilitas inovasi individu terdukung. Artinya semakin baik *knowledge donating* maka akan menciptakan kapabilitas inovasi individu yang baik, dan akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Work Experience* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Innovation Behavior* Sebagai Variabel Mediasi**

Perilaku inovasi berfungsi sebagai penghubung antara pengalaman kerja dan kinerja. Pengalaman yang baik dapat mendorong individu untuk berinovasi, yang pada gilirannya dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Misalnya, seorang karyawan dengan pengalaman bertahun-tahun mungkin menemukan cara baru untuk melakukan tugasnya yang menghemat waktu atau sumber daya. Inovasi ini tidak hanya meningkatkan kinerjanya sendiri, tetapi juga dapat berkontribusi pada kinerja tim atau organisasi secara keseluruhan. Organisasi dapat memanfaatkan temuan ini dengan menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, misalnya dengan memberikan pelatihan atau insentif bagi karyawan untuk berbagi ide-ide baru.

#### **Metodologi Penelitian**

Jenis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sedangkan sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer didapatkan melalui observasi langsung pada objek penelitian dan juga seluruh metode pengumpulan data (Sugiyono, 2013). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Basuki & Prawoto, 2017). Satuan ukur menggunakan skala likert pengukuran yang ditetapkan guna mengukur indikator-indikator pada variabel independen dan dependen dengan menggunakan skala likert (1-5) yang mempunyai lima tingkat preferensi jawaban masing-masing mempunyai skor minimum 1 sampai maksimum 5 (Sugiyono, 2017). Alat uji yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *Smart Partial Least Square* versi 4 (PLS)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Hasil perhitungan rumus Slovin adalah sebesar 135 yang berarti butuh 135 sampel yang digunakan untuk penelitian ini. Dengan begitu untuk penelitian ini dibutuhkan sebanyak 135 responden.

## HASIL PENELITIAN

### **Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)**

*Convergent Validity* adalah pengukuran validitas indikator refleksif sebagai pengukur variabel yang dapat dilihat dari *outer loading* dari masing-masing indikator variabel. Nilai indikator dikatakan *valid*, apabila indikator menejelaskan varibel konstruknya dengan nilai  $> 0,7$  atau biasa yang disebut dengan *rule of thumbs* (Ghozali dan Latan, 2015). Sedangkan nilai yang dibawah 0,7 sebaiknya dilakukan penghapusan pada indikator tersebut. Uji validitas terjadi jika skor yang diperoleh dari dua instrumen berbeda yang mengukur konstruk yang samamempunyai korelasi tinggi. Berikut hasil *output outer loading* pada tabel 4.6.

**Tabel 1. Output Outer Loading Awal X, Z dan Y**

	EMPLOYEE PERFORMANC E	INNOVATION BEHAVIOUR	KNOWLEDGE DONATING	WORK EXPERIEN CE
X1.1			0,702	
X1.2			0,841	
X1.3			0,793	
X1.4			0,812	
X1.5			0,779	
X2.1				0,652
X2.2				0,769
X2.3				0,788
X2.4				0,776

	EMPLOYEE PERFORMANCE	INNOVATION BEHAVIOUR	KNOWLEDGE DONATING	WORK EXPERIENCE
X2.5				0,686
X2.6				0,815
Y.1	0,791			
Y.2	0,764			
Y.3	0,765			
Y.4	0,800			
Y.5	0,805			
Y.6	0,745			
Y.7	0,719			
Y.8	0,771			
Z.1		0,796		
Z.2		0,776		
Z.3		0,846		
Z.4		0,875		
Z.5		0,788		
Z.6		0,847		

Sumber: *Output SmartPLS 4.0, 2024.*

Berdasarkan tabel pengujian validitas diatas, menunjukkan bahwa keseluruhan indikator/item yang digunakan untuk mengukur variabel *Knowledge Donating*, *Innovation Behaviour* dan *Employee Performance* memiliki tingkat validitas yang tinggi dengan nilai diatas 0,7. Namun terdapat variabel *Work Experience* pada indikator X2.1 dan X2.5 yang masih kurang dari 0,7. Sehingga perlu dilakukan penghapusan pada indikator tersebut dan dilakukan pengujian ulang.

**Tabel 2. Output Outer Loading Akhir X, Z dan Y**

	EMPLOYEE PERFORMANCE	INNOVATION BEHAVIOUR	KNOWLEDGE DONATING	WORK EXPERIENCE
X1.1			0,702	
X1.2			0,841	
X1.3			0,793	
X1.4			0,812	
X1.5			0,779	
X2.2				0,832
X2.3				0,799
X2.4				0,813
X2.6				0,836
Y.1	0,791			
Y.2	0,764			
Y.3	0,766			
Y.4	0,799			
Y.5	0,805			
Y.6	0,745			
Y.7	0,718			
Y.8	0,772			
Z.1		0,795		
Z.2		0,777		
Z.3		0,844		
Z.4		0,876		
Z.5		0,788		

	EMPLOYEE PERFORMANCE	INNOVATION BEHAVIOUR	KNOWLEDGE DONATING	WORK EXPERIENCE
Z.6		0,847		

Sumber: *Output SmartPLS 4.0, 2024.*

Berdasarkan tabel pengujian validitas yang kedua diatas, menunjukkan bahwa keseluruhan indikator/item yang digunakan untuk mengukur variabel *Knowledge Donating, Work Experience, Innovation Behaviour* dan *Employee Performance* memiliki tingkat validitas yang tinggi dengan nilai diatas 0.7. Ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dapat secara efektif dan konsisten dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

**Tabel 3. Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
EMPLOYEE PERFORMANCE	0,593
INNOVATION BEHAVIOUR	0,676
KNOWLEDGE DONATING	0,619
WORK EXPERIENCE	0,672

Sumber: *Output SmartPLS 4.0, 2024.*

Dari tabel 4.8 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *AVE* sudah lebih dari 0.5, dengan kata lain bahwa semua konstruk atau variabel *Knowledge Donating, Work Experience, Innovation Behaviour* dan *Employee Performance* sudah valid atau bisa dikatakan konstruk sudah dapat menjelaskan variansi itemnya.

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator-indikator dari semua varibel penelitian yang digunakan merupakan konstruk yang baik atau tidak dalam membentuk sebuah variabel laten.

**Tabel 4. Pengujian Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)
EMPLOYEE PERFORMANCE	0,902	0,903
INNOVATION BEHAVIOUR	0,904	0,908

KNOWLEDGE DONATING	0,845	0,850
WORK EXPERIENCE	0,838	0,840

Sumber: *Output SmartPLS 4.0, 2024.*

Syarat yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai 0.6 – 0.7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory* (Ghozali dan Latan, 2015:75). Dari hasil *output SmartPLS* diatas semua konstruk memiliki *nilai composite reliability* di atas 0.6 dan *cronbach's alpha* di atas 0.6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik, seperti pendapat Hair et.al (2011) bahwa, “*rule of thumbs* nilai *alpha* atau *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 meskipun nilai 0.6 masih dapat diterima”.

### Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural pada PLS menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk (Ghozali dan Latan, 2015:7). *Inner model* bertujuan untuk menguji hubungan dari indikator penyusun variabel. Rangkaian uji dalam model struktural atau *inner model* adalah menghitung nilai *R-Squares*. Evaluasi model struktural PLS diawali dengan melihat nilai *R-Square* setiap variabel laten dependen pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5. Nilai *R-Square* dan *Adjusted R-Square***

Variabel	R-square	Adjusted R-square
EMPLOYEE PERFORMANCE	0,772	0,767
INNOVATION BEHAVIOUR	0,468	0,460

Sumber: *Output SmartPLS 4.0, 2024.*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, nilai *R-Square* variabel *Employee Performance* (Y) sebesar 0.772 yang berarti bahwa nilai presentase tersebut memiliki pengaruh variabel *Knowledge Donating* dan *Work Experience* terhadap *Employee Performance* pada Sekretariat Halmahera Tengah sebesar 77,20% dan sisanya 22,80% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sedangkan nilai *R-Square* untuk variabel *Innovation Behaviour* (Z) sebesar 0.468 yang berarti bahwa nilai tersebut mengindikasikan presentase pengaruh variabel *Knowledge Donating* dan *Work Experience* terhadap *Innovation Behaviour* pada Sekretariat Halmahera Tengah sebesar

46,80% dan sisanya 53,20% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

Pengujian model hubungan struktural berfungsi untuk menjelaskan antaravariabel-variabel dalam penelitian. Untuk menilai signifikan model prediksi dalam pengujian ini dapat dilihat dari nilai t-statistik antara variabel independen ke variabel dependen. Tabel variabel *path coefficient* pada *output SmartPLS* sebagai berikut:

**Tabel 6. Path Coefficients (Mean, STDEV, t-value)**

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik ( O/STDEV V )	Nilai P (P values)
INNOVATION BEHAVIOUR -> EMPLOYEE PERFORMANCE	0,566	0,568	0,078	7,279	0,000
KNOWLEDGE DONATING -> EMPLOYEE PERFORMANCE	0,195	0,198	0,064	3,045	0,002
KNOWLEDGE DONATING -> INNOVATION BEHAVIOUR	0,372	0,368	0,091	4,073	0,000
WORK EXPERIENCE -> EMPLOYEE PERFORMANCE	0,231	0,227	0,074	3,131	0,002
WORK EXPERIENCE -> INNOVATION BEHAVIOUR	0,379	0,387	0,079	4,789	0,000

Sumber: *Output SmartPLS 4.0, 2024.*

Nilai *path coefficient* atau *inner model* menunjukkan tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis, berikut adalah penjelasan dari hasil *path coefficient*:

- Hasil pengujian menunjukkan pengaruh antara *Knowledge Donating* terhadap *Employee Performance* adalah berpengaruh signifikan dengan T-statistik sebesar  $3,045 > 1.96$  karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan nilai P Value ( $0.002 < 0.05$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini dapat dijelaskan bahwa *Knowledge Donating* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* pada Sekretariat Halmahera Tengah.
- Hasil pengujian menunjukkan pengaruh antara *Work Experience* terhadap *Employee Performance* adalah berpengaruh signifikan dengan T-statistik sebesar  $3,131 > 1.96$  karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan nilai P Value ( $0.002 < 0.05$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini

dapat dijelaskan bahwa *Work Experience* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* pada Sekretariat Halmahera Tengah.

- c) Hasil pengujian menunjukkan pengaruh antara *Knowledge Donating* terhadap *Innovation Behaviour* adalah signifikan dengan T-statistik sebesar  $4,073 > 1.96$  karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan nilai P Value ( $0.000 < 0.05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat dijelaskan bahwa *Knowledge Donating* berpengaruh signifikan terhadap *Innovation Behaviour* pada Sekretariat Halmahera Tengah.
- d) Hasil pengujian menunjukkan pengaruh antara *Work Experience* terhadap *Innovation Behaviour* adalah signifikan dengan T-statistik sebesar  $4,789 > 1.96$  karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan nilai P Value ( $0.000 < 0.05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat dijelaskan bahwa *Work Experience* berpengaruh signifikan terhadap *Innovation Behaviour* pada Sekretariat Halmahera Tengah.
- e) Hasil pengujian menunjukkan pengaruh antara *Innovation Behaviour* terhadap *Employee Performance* adalah berpengaruh signifikan dengan T-statistik sebesar  $7,279 > 1.96$  karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan nilai P Value ( $0.000 < 0.05$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini dapat dijelaskan bahwa *Innovation Behaviour* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* pada Sekretariat Halmahera Tengah.

### Uji Efek Mediasi

Uji mediasi dilakukan untuk mendeteksi kedudukan variabel pada sebuah model. Pengujian mediasi dilakukan melalui *output* parameter uji signifikan dilihat berdasarkan pada tabel total *effect* bukan pada tabel koefisien, karena pada efek mediasi tidak hanya dilakukan pengujian pengaruh langsung (*direct effect*) variabel bebas ke variabel terikat, tetapi juga menguji pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) antara variabel bebas dengan variabel terikat melalui variabel mediasi yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Pengaruh Tidak Langsung Antara Variabel Independen Dengan Variabel Dependental Melalui Variabel Mediasi

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik ( O/STD EV )	Nilai P (P values)
KNOWLEDGE DONATING -> INNOVATION BEHAVIOUR -> EMPLOYEE PERFORMANCE	0,211	0,208	0,058	3,622	0,000

WORK EXPERIENCE ->					
INNOVATION BEHAVIOUR ->					
EMPLOYEE PERFORMANCE	0,215	0,219	0,053	4,080	0,000

Sumber: *Output SmartPLS 4.0, 2024.*

Nilai pada tabel total *effect* menunjukkan tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis, berikut adalah penjelasan dari hasil *indirect effect*:

1. Pengaruh langsung *Knowledge Donating* terhadap *Employee Performance* melalui *Innovation Behaviour* adalah signifikan dengan T-statistik sebesar  $3,622 > 1.96$  karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan nilai P Value  $(0.000) < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat dijelaskan bahwa *Innovation Behaviour* memediasi hubungan antara *Knowledge Donating* terhadap *Employee Performance* pada Sekretariat Halmahera Tengah.
2. Pengaruh langsung *Work Experience* terhadap *Employee Performance* melalui *Innovation Behaviour* adalah signifikan dengan T-statistik sebesar  $4,080 > 1.96$  karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan nilai P Value  $(0.000) < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat dijelaskan bahwa *Innovation Behaviour* memediasi hubungan antara *Work Experience* terhadap *Employee Performance* pada Sekretariat Halmahera Tengah.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh *Knowledge Donating* Terhadap *Employee Performance* pada Sekretariat Halmahera Tengah

Pembahasan mengenai hasil pengujian hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa *Knowledge Donating* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* pada Sekretariat Halmahera Tengah. Dalam hal ini *Knowledge Donating* adalah kebudayaan interaksi sosial, termasuk pertukaran *knowledge* antara karyawan, pengalaman, dan skill melalui keseluruhan departemen atau organisasi, hal ini menciptakan dasar umum bahwa kebutuhan untuk kerja sama. Pengetahuan yang didapat individu dalam organisasi akan bertambah dengan adanya *knowledge sharing*. Mangkunegara (2007:67) mengemukakan bahwa kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*) merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

*Knowledge* atau pengetahuan sangat penting bagi setiap karyawan dalam menjalankan tugas, karena dengan tertanamnya pengetahuan pada setiap karyawan, maka karyawan tersebut dapat menjalankan tugasnya masing – masing sesuai dengan yang diharapkan organisasi, sehingga akan berdampak baik pada kinerja karyawan tersebut. Meningkatnya aktivitas *knowledge sharing* akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nguyen *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa ada korelasi yang kuat antara variabel *knowledge Donating* terhadap variabel kinerja karyawan.

### **Pengaruh Work Experience Terhadap Employee Performance pada Sekretariat Halmahera Tengah**

Pembahasan mengenai hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa *Work Experience* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* pada Sekretariat Halmahera Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama seseorang bekerja dalam bidang tertentu maka akan semakin banyak pula pengalaman kerja yang didapat. Pengalaman kerja sangat penting untuk melihat bagaimana pengetahuan dan keterampilan setiap karyawan, karena semakin lama dan semakin banyak pengalaman kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Seiring dengan bertambahnya masa kerja seorang karyawan, maka pengalaman kerja yang diperolehnya akan semakin banyak. Hal ini dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardianto (2020) menyebutkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan pengalaman yang cukup lama dan banyak maka diharapkan seorang karyawan akan mempunyai kemampuan yang lebih baik dari pada karyawan yang belum mempunyai banyak pengalaman

### **Pengaruh Knowledge Donating Terhadap Innovation Behaviour pada Sekretariat Halmahera Tengah**

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis ketiga maka dapat diketahui bahwa *Knowledge Donating* berpengaruh signifikan terhadap *Innovation Behaviour* pada Sekretariat Halmahera Tengah. Perilaku kerja inovatif adalah bentuk perilaku yang bertujuan untuk mencapai inisiasi dan pengenalan suatu ide, proses, dan prosedur bagi organisasi. Perilaku kerja inovatif pegawai memiliki peran besar untuk efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi, yang berdampak jangka panjang pada pembangunan berkelanjutan diorganisasi. Perilaku kerja inovatif dinilai berbeda dengan kreativitas, karena perilaku kerja inovatif bersifat berkelanjutan sampai ide tersebut dapat dipromosikan dan diimplementasikan, sedangkan kreativitas hanya sebatas generasi ide.

Perilaku kerja inovatif pada pegawai mengarah pada kemampuan tiap individu guna menciptakan ide-ide dan sudut pandang baru yang kedepannya akan diolah menjadi suatu inovasi. Peningkatan kemampuan inovatif pegawai dapat memberikan kontribusi yang lebih pada keberhasilan dalam menghasilkan, mengimplementasikan, dan menerapkan gagasan guna meningkatkan pelayanan instansi. Terwujudnya sumber daya manusia yang inovatif membutuhkan adanya *knowledge* (pengetahuan) yang dimiliki untuk mencapai hasil secara maksimal. *Knowledge* menjadi sesuatu yang harus dimiliki organisasi dalam perancangan strategi baru. *Knowledge* merupakan suatu kekuatan dan aset guna untuk meningkatkan kinerja organisasi, oleh karena itu SDM pada organisasi harus mengelola, menyimpan, dan

mempertahankan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Wuryaningrat (2013), menyebutkan bahwa variabel *knowledge donating* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation capability*, Hal ini menunjukkan bahwa Terwujudnya sumber daya manusia yang inovatif membutuhkan adanya *knowledge* (pengetahuan) yang dimiliki untuk mencapai hasil secara maksimal.

### **Pengaruh *Work Experience* Terhadap *Innovation Behaviour* pada Sekretariat Halmahera Tengah**

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis keempat maka dapat diketahui bahwa *Work Experience* berpengaruh signifikan terhadap *Innovation Behaviour* pada Sekretariat Halmahera Tengah. Pengalaman kerja yang luas sering kali meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang. Karyawan yang memiliki pengalaman lebih cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang proses, produk, dan industri, sehingga dapat berkontribusi lebih dalam hal inovasi. Karyawan yang berpengalaman biasanya memiliki jaringan yang lebih luas. Jaringan ini dapat membantu dalam bertukar ide dan informasi yang mendukung perilaku inovatif.

Karyawan dengan pengalaman kerja sering kali lebih mampu mengambil risiko yang diperlukan untuk berinovasi. Mereka mungkin lebih percaya diri dalam menguji ide-ide baru karena telah belajar dari pengalaman sebelumnya. Pengalaman kerja yang beragam dapat membantu seseorang lebih cepat beradaptasi terhadap perubahan. Karyawan yang terbiasa menghadapi berbagai tantangan mungkin lebih terbuka terhadap inovasi. Organisasi yang menghargai pengalaman kerja juga cenderung menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi. Jika karyawan merasa dihargai, mereka lebih termotivasi untuk berinovasi. Karyawan berpengalaman sering kali berperan sebagai mentor bagi rekan-rekan yang lebih baru. Proses ini dapat mempercepat pembelajaran dan pengembangan ide-ide inovatif. Secara keseluruhan, pengalaman kerja dapat memberikan dasar yang kuat untuk perilaku inovatif, baik melalui peningkatan keterampilan, pembentukan jaringan, maupun pengembangan sikap yang mendukung inovasi.

### **Pengaruh *Innovation Behaviour* Terhadap *Employee Performance* pada Sekretariat Halmahera Tengah**

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis kelima maka dapat diketahui bahwa *Innovation Behaviour* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* pada Sekretariat Halmahera Tengah. Hal ini menandakan tinggi atau rendahnya kreativitas akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh George dan Zhou (2019), kreativitas kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian mereka memperlihatkan karyawan yang mempunyai kreativitas kerja yang tinggi memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan terhadap karyawan yang kreativitasnya terbatas.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Rompas *et al.*, (2020) mengemukakan bahwa terdapat

dampak positif serta signifikan diantara kreativitas dan kinerja karyawan, Penelitian Yuliani dan Krisnatuti (2018) pada perusahaan manufaktur di Indonesia, ditemukan bahwa perilaku inovatif karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki perilaku inovatif mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan dan penelitian yang dilakukan oleh Nisa (2019) pada perusahaan BUMN di Indonesia menunjukkan bahwa perilaku inovatif karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki perilaku inovatif cenderung memiliki kinerja yang lebih baik serta mampu memberi peran yang lebih tinggi dalam mengembangkan produktivitas perusahaan.

### **Pengaruh *Knowledge Donating* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Innovation Behaviour* Sebagai Variabel Mediasi pada Sekretariat Halmahera Tengah**

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis keenam maka dapat diketahui bahwa *Innovation Behaviour* memediasi hubungan antara *Knowledge Donating* terhadap *Employee Performance* pada Sekretariat Halmahera Tengah. *Knowledge donating* yang dilakukan oleh individu satu ke individu lainnya dapat meningkatkan pengetahuan yang dimiliki masing-masing individu, yang dimana pengetahuan itu nantinya dapat digunakan untuk memunculkan ide-ide baru dalam proses pekerjaan. Sehingga semakin baik penerapan *knowledge donating* yang dilakukan oleh tiap individu akan meningkatkan proses serta kemampuan inovasi, peningkatan kemampuan inovasi individu ini nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan yang akhirnya juga semakin meningkat, yang dimana secara tidak langsung akan mempengaruhi peningkatan kinerja perusahaan itu sendiri.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Rahayunus (2018), menunjukkan bahwa *knowledge donating* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kapabilitas inovasi individu terdukung. Artinya semakin baik *knowledge donating* maka akan menciptakan kapabilitas inovasi individu yang baik, dan akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Work Experience* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Innovation Behaviour* Sebagai Variabel Mediasi pada Sekretariat Halmahera Tengah**

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis ketujuh maka dapat diketahui bahwa *Innovation Behaviour* memediasi hubungan antara *Work Experience* terhadap *Employee Performance* pada Sekretariat Halmahera Tengah. Pengalaman yang baik dapat mendorong individu untuk berinovasi, yang pada gilirannya dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Misalnya, seorang karyawan dengan pengalaman bertahun-tahun mungkin menemukan cara baru untuk melakukan tugasnya yang menghemat waktu atau sumber daya. Inovasi ini tidak hanya meningkatkan kinerjanya sendiri, tetapi juga dapat berkontribusi pada kinerja tim atau organisasi secara keseluruhan.

Pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja individu di tempat kerja, dan perilaku inovasi bisa berperan sebagai variabel mediasi. Dalam hal ini Karyawan dengan pengalaman kerja yang lebih banyak biasanya memiliki pengetahuan yang lebih dalam tentang tugas dan tanggung jawab mereka. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja cenderung lebih terbuka terhadap ide-ide baru dan perubahan. Mereka mungkin lebih berani untuk mencoba pendekatan baru yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas.

Perilaku inovasi berfungsi sebagai penghubung antara pengalaman kerja dan kinerja. Organisasi dapat memanfaatkan temuan ini dengan menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, misalnya dengan memberikan pelatihan atau insentif bagi karyawan untuk berbagi ide-ide baru.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah

1. *Knowledge Donating* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* pada Sekretariat Halmahera Tengah
2. *Work Experience* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* pada Sekretariat Halmahera Tengah.
3. *Knowledge Donating* berpengaruh signifikan terhadap *Innovation Behaviour* pada Sekretariat Halmahera Tengah.
4. *Work Experience* berpengaruh signifikan terhadap *Innovation Behaviour* pada Sekretariat Halmahera Tengah
5. *Innovation Behaviour* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* pada Sekretariat Halmahera Tengah
6. *Innovation Behaviour* memediasi hubungan antara *Knowledge Donating* terhadap *Employee Performance* pada Sekretariat Halmahera Tengah.
7. *Innovation Behaviour* memediasi hubungan antara *Work Experience* terhadap *Employee Performance* pada Sekretariat Halmahera Tengah

### Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas, maka saran dalam penelitian ini adalah

1. Bagi sekretariat Halmahera Tengah

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi sekretariat Halmahera Tengah dalam melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas program pengembangan dan kebijakan yang diterapkan. Menggunakan umpan balik dari pegawai untuk menyesuaikan kebijakan dapat membantu Sekretariat Halmahera Tengah lebih responsif terhadap kebutuhan pegawai dan meningkatkan hasil yang dicapai.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Melalui penelitian ini yang tertarik mengembangkan penelitian ini, perlu mengkaji variabel lain yang mungkin juga berpengaruh terhadap *employee performance* dan *innovation behaviour*. Misalnya, faktor-faktor seperti *organisational culture*, *leadership style*, atau *motivation* dapat menjadi tambahan yang menarik untuk diteliti dalam konteks Sekretariat Halmahera Tengah atau instansi serupa. Dan selain menggunakan metode kuantitatif, peneliti selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendalami lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *knowledge donating*, *work experience*, dan *innovation behaviour*. Melalui wawancara mendalam, peneliti dapat memperoleh perspektif yang lebih kaya tentang dinamika yang terjadi di Sekretariat Halmahera Tengah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfarajat, H. S., & Emeagwali, O. L. (2021). Antecedents of Service Innovative behavior : The Role of Spiritual Leadership and Workplace Spirituality. *Organizacija*, 54(4), 320–333.
- Andra, R. S., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(2), 30–37.  
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/2569/2963>
- Anvari, R., Barzaki, A. S., Amiri, L., Irum, S., & Shapourabadi, S. (2017). The Mediating Effect of Organizational Citizenship behavior on the Relationship Between Workplace Spirituality and Intention to Leave. *Intangible Capital*, 13(3), 615–639.
- Ardianto, R. E. (2020). The Effect of Work Experience and Work Discipline on the Employee Performance of Quality Control Department of PT Eunsung Indonesia. *International Journal of Research and Review*, 7(2), 214–218.  
[https://www.ijrrjournal.com/IJRR\\_Vol.7\\_Issue.2\\_Feb2020/IJRR0034.pdf](https://www.ijrrjournal.com/IJRR_Vol.7_Issue.2_Feb2020/IJRR0034.pdf)
- Astuti, R. J., Maryati, T., & Harsono, M. (2020). The Effect of Workplace Spirituality on Workplace Deviant behavior and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(12), 1017–1026.
- Azwar, S. (2016). Reliabilitas dan validitas aitem. *Buletin Psikologi*, 3(1), 19-26.
- Darroch, J., & McNaughton, R. (2002). Examining the link between knowledge management practices and type of innovation. *Journal of Intellectual Capital*, 3(3), 210–220.
- Dewanti, H. E., & Artaya, I. P. (2019). The Influence of Training, Work Experience, and Competence on Employee Performance at Surabaya Husada Utama Hospital. *Journal of World Conference*, 1(1), 93–101.  
<https://proceedings.worldconference.id/index.php/prd/article/view/27/29>
- Dewi, R. (2021). Work Experience, Competence, and Motivation are Significant Predictors of

- Employee Performance. *Jurnal Economic Resources*, 4(1), 149–158. <https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/JER/article/view/872/645>
- Fauziyah, & Rahayunus, Z. W. (2020). The Role of Knowledge Sharing and Innovation on Employee Performance. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 176(1), 133–138. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/icosiams-20/125951475>
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European business review*, 26(2), 106-121.
- Indriantoro, N. (2016). Supomo. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Izzah, W. N., Indiyati, D., & Ayuningtias, H. G. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Badan Pelaksana Kegiatan Yayasan Pendidikan Telkom. *eProceedings of Management*, 10(2).
- Laili, R. N., & Arwiyah, M. Y. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi indonesia Witel Bandung. *Sosiohumanitas*, XXI, 2, 98-107.
- Nham, T. P., Nguyen, T.-M., Tran, N. H., & Nguyen, H. A. (2020). Knowledge Sharing and Innovation Capability at Both Individual and Organizational Levels: An Empirical Study From Vietnam's Telecommunication Companies. *Management & Marketing: Challenges for the Knowledge Society*, 15(2), 275–301.
- Nurcahyo, S. A., & Wikaningrum, T. (2020). Peran Knowledge Sharing, Learning Organization dan Individual Innovation Capability terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2), 13–25
- Pada, A. T., Malik, A. J., & Amelia, L. H. (2021). Pembelajaran dari Kaizen Event di Masa Pandemi Covid 19: Studi Kasus pada Toyota Kalla, Indonesia. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(3). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.36021>
- Ratnawati, E., Sukidjo, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 109–116.
- Riyanda, F. Y. (2022). Peningkatan Employee Performance Melalui Knowledge Donating, Work Experience dan Workplace Spirituality Dengan Innovation Behavior Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Nasmoco Jateng & DIY) (Master's thesis, Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia)).
- Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). The Effect Of Workload, Work Experience, and Compensation On Employee Performance PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(2), 142–153.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Watoni, M. H., & Suyono, J. (2020). The Influence of Workplace Spirituality and Workplace

- Climate on Employee Performance (Study on Sharia Banks In East Kalimantan Province). International Journal of Economics, Business and Accounting Research, 4(1), 158–165.
- Wardayati, S. M., Miqdad, M., Efendi, H. I., & Arisandy, F. N. (2019). Performance improvement through internal control, experience and individual rank. Journal of Contemporary Accounting, 107-119.

Wulandari, A. (2017). Influence of education and work experience on work motivation and job performance at branch office of bank j trust bank surabaya. THE SPIRIT OF SOCIETY JOURNAL: International Journal of Society Development and Engagement, 1(1), 1-20.

Wuryaningrat, N. F. (2013). Knowledge sharing, absorptive capacity and innovation capabilities: An empirical study on small and medium enterprises in North Sulawesi, Indonesia. Gadjah Mada International Journal of Business, 15(1), 61-77.