



Pengaruh Knowledge Sharing, Perilaku Inovasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Badung

I Made Joni Dwi Putra^{1*}, Nyoman Diah Utari¹, Gede Wirata¹

¹ Program Studi Magister Administrasi Publik, Pasca Sarjana Universitas Ngurah Rai, Indonesia

Corresponding author email: jonnydputra@gmail.com

Article Info

Article history:

Received August 23, 2024

Approved September 08, 2024

Keywords:

Knowledge sharing, innovation behavior, job satisfaction, performance.

ABSTRACT

Improving employee performance is crucial in achieving organizational effectiveness and efficiency. The Bappeda of Badung Regency plays a strategic role in regional planning and development, thus requiring optimal employee performance. This study aims to examine the influence of knowledge sharing, innovative behavior, and job satisfaction on employee performance at the Bappeda of Badung Regency. This research uses a quantitative approach, data collection using questionnaires, and multiple linear regression analysis. The research population is all employees of the Bappeda of Badung Regency, with a sample of 62 employees selected using the total sampling method. The results show that knowledge sharing, innovative behavior, and job satisfaction have a positive and significant influence on employee performance. The job satisfaction variable has a dominant influence compared to other variables. This research has important implications for the Bappeda of Badung Regency in improving employee performance. The recommendations given include building an effective knowledge sharing system, cultivating innovative behavior, and increasing employee satisfaction.

ABSTRAK

Peningkatan kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam mewujudkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. Bappeda Kabupaten Badung memiliki peran strategis dalam perencanaan dan pengembangan daerah sehingga membutuhkan kinerja pegawai yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh knowledge sharing, perilaku inovasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Badung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Bappeda Kabupaten Badung, dengan sampel sebanyak 62 pegawai yang dipilih menggunakan metode *total sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing*, perilaku inovasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan variabel lainnya. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi Bappeda Kabupaten Badung dalam meningkatkan kinerja pegawai. Rekomendasi yang diberikan meliputi membangun sistem knowledge sharing yang efektif, membudayakan perilaku inovatif, dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Copyright © 2024, The Author(s).

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



How to cite: Putra, I. M. J. D., Utari, N. D., Wirata, D. (2024) Pengaruh Knowledge Sharing, Perilaku Inovasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(3), 2066-2072. <https://doi.org/10.55681/jige.v5i3.3333>

PENDAHULUAN

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Badung memiliki peran sentral dalam perencanaan pembangunan daerah, bertanggung jawab untuk merumuskan dan mengkoordinasikan rencana pembangunan jangka pendek, menengah, dan panjang. Sebagai lembaga yang berfungsi sebagai think tank pemerintah daerah, Bappeda mengumpulkan data, menganalisis kebutuhan, dan mengidentifikasi prioritas pembangunan yang sejalan dengan visi dan misi Kabupaten Badung. Bappeda juga memastikan bahwa rencana pembangunan tersebut mencakup berbagai aspek seperti ekonomi, sosial, infrastruktur, dan lingkungan, serta memadukan aspirasi masyarakat dengan kebijakan pemerintah pusat. Dengan demikian, peran Bappeda sangat vital dalam menciptakan rencana pembangunan yang holistik dan berkelanjutan, guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan mendorong pertumbuhan daerah yang lebih inklusif dan berdaya saing.

Kinerja pegawai memiliki dampak yang signifikan terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi publik. Efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas oleh pegawai dapat mendorong pencapaian target dan visi yang telah ditetapkan oleh organisasi Erwina (2019). Kualitas pelayanan yang diberikan, inovasi dalam proses kerja, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas sangat mempengaruhi keberhasilan program-program strategis. Pegawai yang berkompeten dan termotivasi cenderung lebih mampu menghadapi tantangan, menyelesaikan masalah dengan cepat, dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan jangka panjang. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang baik, dan evaluasi kinerja sangat penting untuk memastikan pegawai dapat berkontribusi secara optimal terhadap tujuan strategis organisasi publik (Fernanda, 2023).

Bappeda Kabupaten Badung, sebagai instansi yang selalu berusaha mencapai kinerja yang tinggi, namun kenyataan di lapangan masih menghadapi tantangan dalam mencapai target tersebut. Meskipun memiliki visi dan misi yang jelas untuk meningkatkan kualitas perencanaan dan pelaksanaan pembangunan, dalam pelaksanaannya kinerja Bappeda belum sepenuhnya maksimal.

Menurut (Ningrum *et al.*, 2023) keberhasilan peningkatan kinerja organisasi bergantung pada peningkatan kinerja karyawannya. Oleh karena itu, perlu dianalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Bappeda Kabupaten Badung. Untuk mencapai kinerja pegawai yang unggul, berbagai faktor perlu diperhatikan dan ditingkatkan dalam organisasi salah satunya adalah *knowledge sharing*.

Knowledge sharing atau berbagi pengetahuan, memungkinkan pegawai untuk saling bertukar informasi dan pengalaman, sehingga meningkatkan keterampilan dan kompetensi kolektif. Hal ini mendorong pegawai untuk lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tugas-tugas pegawai. Menurut Ahmed (2019) *knowledge sharing* adalah “proses dimana individu dalam suatu organisasi saling bertukar informasi, pengetahuan, dan pengalaman yang dimiliki”. Proses ini tidak hanya melibatkan transfer pengetahuan secara formal, seperti pelatihan dan *workshop*, tetapi juga mencakup interaksi informal, seperti diskusi sehari-hari dan mentoring. Dengan berbagi pengetahuan, pegawai dapat mengakses informasi yang lebih luas, mempercepat pemecahan masalah, dan menghindari pengulangan kesalahan yang sama. Selain itu, *knowledge sharing* membantu menciptakan budaya organisasi yang kolaboratif dan inovatif, dimana setiap anggota merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi. Dalam jangka panjang, praktik *knowledge sharing* yang efektif dapat meningkatkan kompetensi kolektif, produktivitas, dan kinerja keseluruhan organisasi.

Selain *knowledge sharing*, perilaku inovasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Menurut Ganguly (2019) pegawai yang inovatif mampu memperkenalkan metode kerja yang lebih baik dan menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Perilaku inovasi adalah tindakan dan sikap individu dalam suatu organisasi yang mendorong penciptaan, pengembangan, dan penerapan ide-ide baru untuk meningkatkan produk, layanan, atau proses kerja. Perilaku ini mencakup berbagai aktivitas, mulai dari mengidentifikasi peluang inovasi, mengajukan solusi kreatif, hingga mengimplementasikan perubahan yang membawa nilai tambah bagi organisasi. Pegawai yang menunjukkan perilaku inovatif cenderung lebih proaktif dalam mencari cara-cara baru untuk menyelesaikan masalah, terbuka terhadap perubahan, dan bersedia mengambil risiko untuk mencapai hasil yang lebih baik. Dalam konteks organisasi, perilaku inovasi sangat penting karena dapat meningkatkan daya saing, efisiensi operasional, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Dengan kata lain, perilaku inovasi tidak hanya mendorong kemajuan individu tetapi juga memacu pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang organisasi secara keseluruhan.

Inovasi memainkan peran penting dalam peningkatan kualitas layanan publik di Bappeda dengan mendorong pengembangan metode baru dan solusi yang lebih efektif untuk perencanaan dan pelaksanaan program pembangunan. Dengan menerapkan pendekatan inovatif, Bappeda dapat memperbaiki cara Kerja, mempercepat proses pengambilan keputusan, dan meningkatkan Efisiensi operasional. Inovasi membantu Bappeda dalam mengidentifikasi dan memanfaatkan teknologi terbaru, memodernisasi prosedur, serta menyempurnakan sistem informasi yang digunakan dalam perencanaan pembangunan. Selain itu, inovasi juga mendorong pemecahan masalah yang lebih kreatif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat, sehingga dapat meningkatkan kualitas layanan dan kepuasan publik. Dengan demikian, signifikansi inovasi terletak pada kemampuannya untuk mengoptimalkan kinerja Bappeda dan memberikan dampak positif yang lebih besar bagi pembangunan daerah dan kesejahteraan masyarakat.

Kepuasan kerja pegawai mencerminkan perasaan positif terhadap pekerjaan pegawai, juga berkontribusi pada kinerja yang optimal. Menurut Heridiyanti, dkk (2022) pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan produktif. Menurut Nofriyanti (2019) kepuasan kerja adalah “perasaan positif atau negatif yang dirasakan pegawai terkait dengan pekerjaan pegawai, yang mencakup berbagai aspek seperti lingkungan kerja, kompensasi, hubungan dengan rekan kerja, dan pencapaian tujuan profesional”. Kepuasan kerja sering kali berhubungan langsung dengan motivasi dan produktivitas pegawai, ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaan pegawai, pegawai cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *knowledge sharing*, perilaku inovasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Badung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengimplementasikan metode kuantitatif, yang dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing*, perilaku inovasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Badung. Untuk menjelaskan model tersebut penelitian ini melibatkan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Data yang terkumpul bersumber dari kuesioner yang dirancang menggunakan skala likert 5 point. Jumlah responden yang terlibat sebanyak 62 orang menggunakan *total sampling*. Pengujian hipotesis SPSS untuk menganalisis regresi linear berganda (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Model yang digunakan dalam menganalisis variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja adalah model analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Dalam model analisis regresi linear berganda yang menjadi variabel terikatnya adalah kinerja, sedangkan yang menjadi variabel bebasnya adalah *knowledge sharing*, perilaku inovasi dan kepuasan kerja. Hasil regresi linier berganda ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,962	0,784		7,602	0,000
<i>Knowledge sharing</i>	0,237	0,050	0,364	4,781	0,000
Perilaku inovasi	0,127	0,058	0,1717	2,199	0,032
Kepuasan kerja	0,348	0,039	0,670	8,891	0,000

R = 0,829

Adjusted R² = 0,671

F_{hitung} = 42,455

Sig F_{hitung} = 0,000

rx1- y = 0,532

rx2-y=0,277

rx3-y=0,759

Hasil pengujian secara empiris membuktikan bahwa nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t-tabel (4,781 > 1,66), sehingga hipotesis yang diajukan terbukti, yang menyatakan *knowledge sharing* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti semakin tinggi *knowledge sharing*, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Nilai korelasi variabel *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai sebesar 0,532 yang artinya ada hubungan yang kuat antara *knowledge sharing* dengan kinerja pegawai. Besarnya pengaruh *knowledge sharing* secara parsial terhadap kinerja pegawai sebesar 28 persen. Hasil penelitian ini sejalan dengan Khaerana, K., & Mangiwa, B. (2021), Ananda (2021), Erwina (2019) menyebutkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian secara empiris membuktikan bahwa nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t-tabel (2,199 > 1,66), sehingga hipotesis yang diajukan terbukti, yang menyatakan perilaku inovasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti semakin tinggi perilaku inovasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Dengan nilai korelasi parsial sebesar 0,277 yang artinya ada hubungan yang lemah antara perilaku inovasi dengan kinerja pegawai. Besarnya pengaruh perilaku inovasi dengan kinerja sebesar 8 persen. Hasil penelitian ini sejalan dengan Sudiyani,(2021), dan Hadi,(2020), Purwanto,(2020) menyebutkan bahwa perilaku inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian secara empiris membuktikan bahwa nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t-tabel (8,891 > 1,66), sehingga hipotesis yang diajukan terbukti, yang menyatakan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini

berarti semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai. Dengan nilai korelasi parsial sebesar 0,759 yang artinya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 58 persen. Hasil penelitian ini sejalan dengan Nabawi, R. (2019), Basri, S. K., & Rauf, R. (2021), Pradipta (2020) menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Knowledge sharing, perilaku inovasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Badung. Kepuasan kerja menjadi variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, Y. A., Ahmad, M. N., Ahmad, N., & Zakaria, N. H. (2019). Social media for knowledge-sharing: A systematic literature review. *Telematics and informatics*, 37, 72-112.
- Anjar, A., Siregar, M., Toni, T., Ritonga, M. K., Harahap, H. S., & Siregar, Z. A. (2020). Pengaruh perilaku inovatif, terhadap kinerja kepala sekolah dasar di kabupaten labuhanbatu. *Civitas (Jurnal Pembelajaran Dan Ilmu Civic)*, 6(2), 67-79.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1). 5-10
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41-64.
- Ente, R., Rachman, E., & Gobel, L V. (2022). Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sub Bagian Tata Usaha Bagian Umum Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal FJAS*, 1(5), 819-834.
- Erwina, E., & Mira, M. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum (Pam) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), 75-81.
- Fernanda, M., & Frinaldi, A. (2023). Inovasi Budaya Organisasi Dalam Menciptakan Perilaku Inovatif Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 7(2), 855-865.
- Ganguly, A., Talukdar, A., & Chatterjee, D. (2019). Evaluating the role of social capital, tacit knowledge sharing, knowledge quality and reciprocity in determining innovation capability of an organization. *Journal of knowledge management*, 23(6), 1105-1135.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh perilaku inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186-197.
- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2011). Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5(1), 90-105.
- Hansen, M. T., Nohria, N., & Tierney, T. (1999). What's your strategy for managing knowledge?. *Harvard Business Review*, 77(2), 106-116.

- Herdiyanti, H., Arta, D. N. C., Yusuf, M., Sutrisno, S., & Suyatno, A. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Keadilan Distributif dan Keadilan Interaksional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perusahaan: Literature Review. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 523-530.
- Ipe, M. (2003). *Knowledge sharing in organizations: A conceptual framework. Human Resource Development Review*, 2(4), 337-359.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Khaerana, K., & Mangiwa, B. (2021). Pengaruh *Knowledge sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2), 163-171.
- Khaerana, K., & Mangiwa, B. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2), 163-171.
- Messmann, G., & Mulder, R. H. (2012). Development of a measurement instrument for innovative work behaviour as a dynamic and context-bound construct. *Human Resource Development International*, 15(1), 43-59.
- Muizu, W. O. Z., Titisari, A., & Sule, E. T. (2018). Peran Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 1(3), 397-406.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nofriyanti, E., & Kuswantoro, A. (2019). Pengaruh kompetensi pegawai, budaya organisasi, disiplin pegawai, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(3), 879-897.
- Nur, A W., Hidayat, M., & Rahman, N. (2021, September 30). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal NMAR*, 2(3), 471- 482.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.
- Partogi, S. A., & Tjahjawati, S. S. (2019). Pengaruh *Knowledge sharing* terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Milik Pemerintah. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 5(3), 46-57.
- Pradipta, R. N., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(7), 10-18
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak kepemimpinan, budaya organisasi dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01), 19-27.
- Rudy Fransiskus (2023) Hubungan Efikasi Diri Kreatif, Kapabilitas Dinamis Pegawai dan Perilaku Kerja Inovatif serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)* 11(3) 50-58
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.

- Sudiyani, N. N., Sawitri, N. P. Y. R., & Fitriandari, M. (2021). Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja: Perilaku inovasi sebagai mediasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 7(2), 193-205.
- Surjo Hadi, Arif Rachman Putra, Rahayu Mardikaningsih. 2020. Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon Vol 3. NO.1.,20-28*
- Tupamahu, Pelamonia dan Pinoa (2021). Dampak Moderasi Perilaku *Knowledge sharing* dan Teamwork terhadap Produktivitas dosen. *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan) JMSP* 5(1), 40-49
- Wa Ode Zusnita Muizu, Andhita Titisari, Ernie Tisnawati Sule, 2018. Peran Knowlege Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi. *Inobis Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 1(3) 12-20