

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

ISSN (ONLINE) 2598-9936



INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 24 (2023): October

DOI: 10.21070/ijins.v25i.989 . Article type: (Innovation in Social Science)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Unlocking Employee Performance: Knowledge Sharing, Motivation, and Innovation Dynamics

Peran Knowledge Sharing Enablers, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Inovasi Individu terhadap Kinerja Pegawai

Febby Tiara Pinata, febypinata@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Sumartik Sumartik, sumartik@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Vera Firdaus, verafirdaus06@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This quantitative study investigates the intricate interplay between knowledge sharing enablers, motivation work behavior, individual innovation capability, and the performance of secretariat employees in the Sidoarjo Regency. The research, encompassing all 70 secretariat employees, employs a total sampling technique and utilizes Likert-scale questionnaires. Employing multiple linear regression analysis, the findings reveal that knowledge sharing enablers, motivation work behavior, and individual innovation capability significantly influence the performance of secretariat employees in the Sidoarjo Regency. This study sheds light on the pivotal roles of collaborative knowledge sharing, motivated work behavior, and individual innovation in enhancing the overall efficiency of secretariat operations, offering valuable insights for organizational development and human resource management in a global context.

Highlights:

- Collaborative Dynamics: Explore the influence of knowledge sharing, motivation, and innovation capability on the performance of secretariat employees.
- Quantitative Analysis: Utilize multiple linear regression to unveil the significant impact of knowledge sharing enablers, motivation work behavior, and individual innovation capability.
- Global Relevance: Provide insights into enhancing secretariat operations with implications for organizational development and human resource management on a global scale.

Keywords: Knowledge Sharing, Motivation, Innovation Capability, Employee Performance, Secretariat Operations

Published date: 2023-12-05 00:00:00

PENDAHULUAN

Dalam mengembangkan suatu instansi, sumber daya manusia sangat penting bagi berlangsungnya suatu organisasi atau instansi. sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan diharapkan berkompeten dan menghasilkan kinerja yang maksimal. Setiap aktivitas bisnis bergantung pada sumber daya manusia, dan operasi perusahaan tidak akan berjalan lancar atau efisien tanpa mereka. Sudah sewajarnya setiap bisnis menginginkan sumber daya manusia yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan menghasilkan karya yang berkualitas [1]. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pegawai organisasi sebagai sumber daya manusianya merupakan aset yang sangat penting yang harus diperhatikan. Kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi itulah yang menentukan kinerja pegawai [2].

Sekretaris Daerah (sekda) Kabupaten Sidoarjo harus mampu memuaskan masyarakat dan menjaga citra positif masyarakat dengan memberikan pelayanan yang berkualitas seperti kesekretariatan dan administrasi keuangan. Melihat kondisi tersebut, Pemerintah Kabupaten Sidoarjo berusaha melakukan inovasi agar dapat memberikan kinerja atau pelayanan yang terbaik kepada warga Kabupaten Sidoarjo. Berbagi pengetahuan, motivasi perilaku kerja, dan kemampuan inovasi individu merupakan faktor-faktor yang dapat berdampak pada kinerja karyawan.

Oleh karena itu instansi harus mampu mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja pegawainya. Meningkatkan kualitas kerja pegawai merupakan salah satu faktor utama untuk menjadikan pegawai lebih terarah, karena pegawai merupakan faktor berhasil tidaknya suatu perusahaan untuk menjalankan suatu aktivitas dalam rangka mencapai tujuan dan visi dan misi perusahaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai pegawai selama periode tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan [3]. kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesesungguhan serta waktu[4]. Kata "melakukan", yang merupakan kata benda dengan arti "sesuatu yang dilakukan", adalah akar dari kata "kinerja". Kinerja seseorang adalah pencapaiannya atas tugas yang diberikan kepadanya [5].

Dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan dari definisi kinerja di atas. Sedangkan indikator antara lain dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai.: 1) Kuantitas hasil pekerjaan adalah berbagai bentuk ukuran yang dapat dinyatakan dalam ukuran numerik lainnya dan mempunyai hubungan dengan jumlah pekerjaan. 2) Kualitas Hasil Kerja dengan berbagai satuan yang dapat digunakan untuk menyatakan kualitas atau kuantitas hasil kerja karyawan dengan cara numerik lainnya..3) Inisiatif adalah kapasitas untuk membuat keputusan dan bertindak tepat tanpa disuruh, serta kapasitas untuk menentukan apa yang harus dilakukan dan berusaha untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik meskipun situasinya sulit. 4) Kepemimpinan Proses untuk mempengaruhi atau memberi contoh kepada pegawai dari pimpinn dalam upaya mencapai tujuan suatu perusahaan [6].

Kuantitas dan kualitas komunikasi antar karyawan menentukan faktor keberhasilan berbagi pengetahuan. Sekda Kabupaten Sidoarjo secara tidak langsung telah menerapkan penerapan knowledge sharing untuk mendorong kinerja pegawai. Aktivitas berkelanjutan untuk berbagi pengetahuan melibatkan pertukaran konsep, pengalaman, dan informasi baru yang berpotensi meningkatkan kinerja karyawan. Sistem pembagian yang dilakukan di Sekda Kabupaten Sidoarjo bersifat formal dan kasual. Sedangkan sharing formal berupa pelatihan dan pertemuan rutin yang didalamnya akan dibahas berbagai aspek yang ada dalam perusahaan, namun pertemuan ini pada akhirnya akan menghasilkan keputusan-keputusan penting bagi kinerja karyawan. Sharing secara informal lebih umum karena dapat dilakukan kapan saja dalam suatu divisi untuk memecahkan suatu masalah atau sekadar menyampaikan kondisi dan tanggung jawab divisi tersebut.

Menggunakan berbagai alat dan media, berbagi pengetahuan adalah proses metodelis yang memindahkan informasi atau data dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkannya [7]. Beberapa orang percaya bahwa berbagi pengetahuan adalah sifat kepribadian yang mencakup bagaimana karyawan berbagi informasi satu sama lain, meningkatkan pembelajaran individu, dan mengembangkan kemampuan individu untuk mencapai tujuan [8]. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa orang yang berperan dalam berbagi pengetahuan (Knowledge sharing enablers) memiliki kepribadian yang metodelis dalam hal mendistribusikan dan berbagi data atau informasi dari satu pihak ke pihak lain guna mencapai tujuan.

Selain knowledge sharing faktor lain yang mempengaruhi kinerja ialah motivasi, Motivasi perilaku kerja (Motivation work behaviour) merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering disebut juga sebagai faktor penggerak atau pendorong perilaku seseorang. Tingkat motivasi yang tinggi mempengaruhi kinerja pegawai, meningkatkan produktivitas, dan pada akhirnya mewakili tujuan perusahaan. Setiap asosiasi pasti perlu untuk mencapai tujuannya. Peran manusia dalam mencapai tujuan ini sangat penting. Untuk memotivasi karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi, perlu dipahami motivasi mereka [9] Motivasi adalah suatu perubahan dalam diri seseorang yaitu dengan dorongan yang berasal dari diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan. [10] Dorongan yang melatarbelakangi kemauan anggota untuk menggunakan keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya adalah motivasi [11].

Faktor-faktor lain yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai ialah Kemampuan inovasi individu. Kemampuan inovasi individu (Individual innovation capability) sebagai keterampilan atau kemampuan untuk mengembangkan sesuatu hal yang baru didalam suatu instansi yang belum ada sebelumnya. Kemampuan inovasi individu adalah kemauan seseorang untuk mencoba hal-hal baru, mengidentifikasinya, dan mewujudkannya dalam tindakan untuk menghasilkan lebih banyak uang bagi perusahaan. Perilaku kerja yang inovatif berkontribusi pada pengembangan ide produk baru, peningkatan prosedur administrasi, dan cara berpikir baru dalam proses kerja dengan tujuan meningkatkan efektivitas dan efisiensi sistem kerja [12].

Bekerja dalam kelompok atau organisasi untuk meningkatkan kinerja individu, kelompok, atau organisasi membutuhkan perilaku kerja yang inovatif, yang memerlukan penciptaan dan penyebaran konsep-konsep baru. Setiap cara seseorang meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi dengan menerapkan strategi baru yang bermanfaat bagi organisasi dianggap sebagai perilaku kerja yang inovatif [13].

Salah satu cara kinerja yang baik pada Sekda Kabupaten Sidoarjo adalah dengan memberikan pelayanan masyarakat yang prima sehingga masyarakat merasa dihargai dan hak-haknya tidak terabaikan. Sistem manajemen kesekretariatan di Kabupaten Sidoarjo harus mampu menciptakan sumber daya manusia yang peka terhadap perubahan dengan terus berinovasi. Hal ini juga menjadi penyebab rendahnya motivasi yang diterima karyawan meskipun beban kerja berat dan tanda-tanda masalah kinerja karyawan. Permasalahan manajemen pada sekretaris daerah yang sering terjadi justru karena kurangnya informasi yang dibutuhkan pegawai untuk menjalankan tugasnya.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khaeranaa Dan Berlin (2021) Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh berbagi pengetahuan, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan berkorelasi dengan berbagi pengetahuan [14]. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Resti, Prayekti, Dan Jajuk (2019) Kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh berbagi pengetahuan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak terpengaruh oleh berbagi pengetahuan [15].

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [5] motivasi perilaku kerja (Motivation work behaviour) memberikan pengaruh positif pada kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berkorelasi dengan peningkatan motivasi perilaku kerja. Berbanding terbalik dengan penelitian [16] motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Artinya Motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan [17] kemampuan inovasi individu (Individual innovation capability) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Individual innovation capability maka semakin tinggi kinerja pegawai. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh [18] Individual innovation capability tidak berpengaruh terhadap kinerja, Artinya innovation capability tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai [18].

Berdasarkan adanya kontadiktif pada hasil penelitian sebelumnya sehingga ditemukan avoidance gap dengan adanya ketidak konsistenan hasil-hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh variabel knowledgesharing enablers, motivation work behaviour, dan individual innovation capability terhadap kinerja pegawai. Berkaitan dengan ini maka diperlukan penelitian kembali atau verifikasi ulang untuk mengetahui bahwa variabel-variabel yang akan diteliti berpengaruh atau tidaknya.

Berdasarkan data absensi pegawai sekretaris daerah sidoarjo pada tahun 2021 diketahui data absensi pegawai selama satu tahun, menunjukkan kinerja pegawai menurun sehingga tujuan penelitian untuk menemukan peran knowledge sharing enablers, motivation work behaviour dan individual innovation capability dalam meningkatkan kinerja pegawai agar supaya para pegawai mampu mempertahankan, menganalisa dan mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kualifikasi yang baik dalam mewujudkan visi misi instansi sekretariat kabupaten sidoarjo.

Sehingga dapat merumuskan masalah penelitian bagaimana dalam meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja pegawai melalui variabel knowledge sharing enablers, motivation work behaviour dan individual innovation capability on employee performance.

Kategori SDGs

Adapun kategori SDGs yang cocok untuk penelitian ini kategori kedelapan yaitu pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi, peneliti memilih kategori SDGs kedelapan ini karena penelitian ini berjudul "The role of knowledge sharing enablers, motivation work behaviour, and individual innovation capability on employee performance" dimana sebuah instansi harus memberikan pekerjaan yang layak kepada pegawai, agar pegawai tidak memiliki niat untuk keluar dari instansi, dan juga diharapkan instansi dan pegawai saling bekerjasama agar dapat menumbuhkan perekonomian.

Literature Review

A. Knowledge Sharing Enablers (X1)

Menurut [7] Menggunakan berbagai alat dan media, berbagi pengetahuan adalah proses metodelis yang memindahkan informasi atau data dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkannya. Indikator knowledge sharing diantaranya adalah :

- 1.Kemampuan pemimpin : memotivasi bawahannya untuk berbagi informasi dan pengetahuan.
- 2.Memecahkan masalah : mampu menyelesaikan masalah secara kreatif.
- 3.Penyerapan informasi : karyawan mampu menerima informasi dari atasan.
- 4.Kemampuan menyampaikan pengetahuan : mampu menyampaikan informasi dari internal dan eksternal. [19]

Transfer pengetahuan secara sistematis dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkannya melalui berbagai saluran dan saluran dikenal sebagai berbagi pengetahuan. Oleh karena itu, tingkat kinerja sebanding dengan tingkat Berbagi Pengetahuan karyawan [21]. Teori ini didukung knowledge sharing memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh [26] yang sampai pada kesimpulan bahwa karena knowledge sharing berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, maka itu adalah cara terbaik bagi manajer untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Berbagi pengetahuan akan meningkatkan pemahaman anggota, memungkinkan mereka untuk mendukung satu sama lain, meningkatkan kinerja, dan pada akhirnya menentukan prosedur kerja organisasi yang ideal.

B.Motivation Work Behaviour (X2)

Menurut [11] Motivasi anggota adalah dorongan yang memotivasi dirinya untuk menggunakan keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk melaksanakan berbagai tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi tanggung jawabnya. Berbagai indikator, termasuk yang lainnya, digunakan untuk mengukur motivasi kerja.:

- 1.Perilaku karyawan : Karyawan memilih untuk berperilaku dalam melakukan pekerjaan dalam organisasi, Karyawan yang bersikap dan bertingka laku baik menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam pekerjaan mereka.
- 2.Usaha karyawan : usaha yang diberikan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
- 3.Kegigihan karyawan : keinginan karyawan untuk terus bekerja meskipun banyak rintangan dan halangan yang menghadang dalam melaksanakan pekerjaan mereka [20].

Motivasi sering disebut sebagai faktor pendorong perilaku seseorang karena merupakan faktor atau hal yang mendorong seseorang untuk melakukan atau melaksanakan kegiatan tertentu dalam bekerja. Teori ini didukung oleh penelitian [5] menunjukkan bahwa faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan adalah motivasi dalam bekerja. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [29], [28] dan [30] menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

C.Individual Innovation Capability (X3)

Menurut [13] Individual innovation capability adalah upaya untuk memunculkan ide-ide baru dan menciptakan ide-ide baru saat bekerja dalam kelompok atau organisasi untuk meningkatkan kinerja individu, kelompok, atau organisasi. Setiap cara seseorang meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi dengan menerapkan strategi baru yang bermanfaat bagi organisasi dianggap sebagai perilaku kerja yang inovatif. pengukuran individual innovation capability dapat dilakukan dengan indikator :

- 1.karakteristik kepribadian : dari kemauan/kesediaannya individu untuk berubah.
- 2.perspektif perilaku (behavior) : karyawan fokus pada kreativitas dan pengembangan ide atau kemampuan dalam mencoba sesuatu yang baru.
- 3.perspektif output : kemampuan dalam menghasilkan suatu proses baru. [13]

Individual innovation capability adalah bekerja dalam kelompok atau organisasi untuk menghasilkan ide-ide baru dan menciptakan ide-ide baru dalam upaya membuat orang, kelompok, atau organisasi bekerja lebih baik [13]. Cara apa pun yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan kinerja organisasi dianggap sebagai perilaku kerja yang inovatif. Teori ini didukung oleh penelitian [17] membuktikan bahwa individual innovation capability berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian [31] yang menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh inovasi, dan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh inovasi. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [17], menyatakan bahwa Individual Innovation Capability berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [31], yang menyatakan bahwa inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

D.Kinerja Pegawai (Y)

Menurut [4] Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesesungguhan serta waktu. pengukuran kinerja pegawai dapat dilakukan dengan indikator antara lain:

1. Kuantitas Hasil Kerja : karyawan mampu memenuhi target dari hasil kerja yang diharapkan instansi.
2. Kualitas Hasil Kerja : karyawan mampu menjaga kualitas pekerjaan yang dihasilkan, serta tanggung jawab terhadap kemampuan yang dimiliki.
3. Inisiatif : Kemampuan memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu.

Kepemimpinan : mampu memberi contoh kepada karyawan dari pimpinan dalam upaya mencapai tujuan suatu instansi [6].

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif, lokasi penelitian ini dilakukan di sekretaris daerah kabupaten sidoarjo yang bertempat di Jl. Gubernur Suryo No.1, Sidoarjo, Jawa Timur. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sekretaris daerah kabupaten sidoarjo yang berjumlah 70 pegawai dijadikan responden dengan menggunakan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Sumber data pada penelitian ini yaitu data primer yang di peroleh dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada responden. Penelitian ini untuk menguji variabel independen terhadap dependen dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.

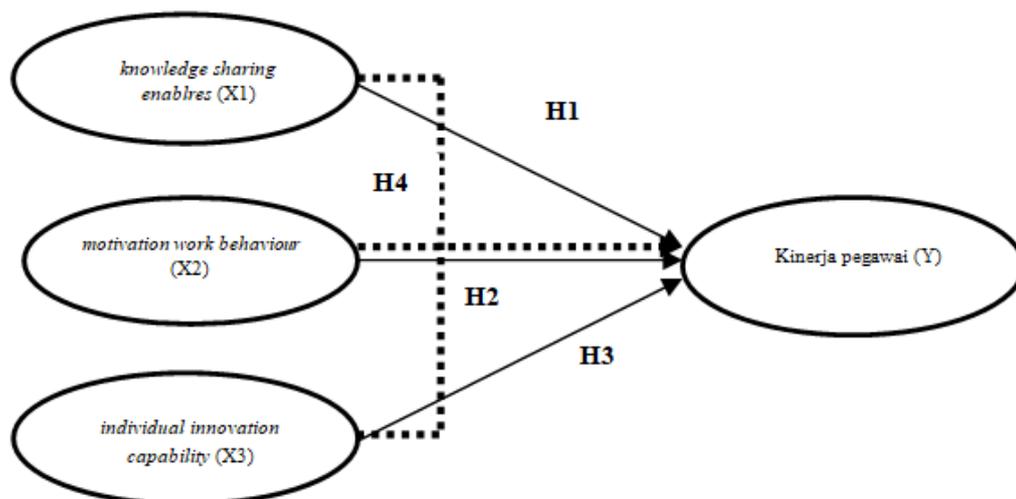


Figure 1. Kerangka Konseptual

-> Pengaruh secara parsial

--> Pengaruh secara simultan

Hipotesis

H1 : knowledge sharing enablers berpengaruh terhadap kinerja pegawai [14]

H2 : motivation work behaviour berpengaruh terhadap kinerja karyawan [5]

H3 : individual innovation capability berpengaruh terhadap kinerja pegawai [17]

H4 : knowledge sharing enablers, motivation work behaviour dan individual innovation capability secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk penafsiran variabel dalam penelitian yang lebih spesifik sehingga dapat memudahkan dalam pengukuran. Ada empat variabel dalam penelitian ini yaitu knowledge sharing enablers (X1), motivation work behaviour (X2), Individual innovation capability (X3) sebagai variabel independen, dan employee performance (Y) sebagai variabel dependen.

a. Knowledge Sharing Enablers (X1)

Suatu langkah dalam pendistribusian dan berbagi informasi atau data dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkan, dengan menggunakan beragam instrumen dan media, menurut teori yang dikemukakan oleh [7]. Secara operasional menurut [19] pengukuran variabel knowledge sharing enablers menggunakan empat indikator diantaranya adalah :

1. Kemampuan pemimpin : memotivasi bawahannya untuk berbagi informasi dan pengetahuan.
2. Memecahkan masalah : mampu menyelesaikan masalah secara kreatif.
3. Penyerapan informasi : pegawai mampu menerima informasi dari atasan.
4. Kemampuan menyampaikan pengetahuan : mampu menyampaikan informasi dari internal dan eksternal.

b. Motivation Work Behaviour(X2)

Penggerak kemauan anggota untuk mengerahkan kemampuannya berupa keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktu untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya merupakan motivasi perilaku kerja menurut teori yang dikemukakan oleh [22]. motivasi Kerja dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator menurut teori yang dikemukakan oleh [20] antara lain :

1. Perilaku pegawai : Pegawai memilih untuk berperilaku dalam melakukan pekerjaan dalam organisasi, Pegawai yang bersikap dan bertingkah laku baik menunjukkan bahwa pegawai termotivasi dalam pekerjaan mereka.
2. Usaha pegawai : usaha yang diberikan pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
3. Kegigihan pegawai : keinginan pegawai untuk terus bekerja meskipun banyak rintangan dan halangan yang menghadang dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

c. Individual Innovation Capability (X3)

Individual innovation capability upaya menciptakan, mengenalkan ide baru dalam bekerja baik secara berkelompok atau individu. menurut teori yang dikemukakan oleh [13]. Secara operasional pengukuran individual innovation capability dapat dilakukan dengan indikator:

1. karakteristik kepribadian : dari kemauan/kesediaannya individu untuk berubah.
2. perspektif perilaku (behavior) : pegawai fokus pada kreativitas dan pengembangan ide atau kemampuan dalam mencoba sesuatu yang baru.
3. perspektif output : kemampuan dalam menghasilkan suatu proses baru

d. Kinerja Pegawai(Y)

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. menurut teori yang dikemukakan oleh [4]. Secara operasional pengukuran kinerja pegawai dapat dilakukan dengan indikator antaralain:

1. Kuantitas Hasil Kerja : pegawai mampu memenuhi target dari hasil kerja yang diharapkan instansi.
2. Kualitas Hasil Kerja : pegawai mampu menjaga kualitas pekerjaan yang dihasilkan, serta tanggung jawab terhadap kemampuan yang dimiliki.
3. Inisiatif : Kemampuan memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu.

Kepemimpinan : mampu memberi contoh kepada pegawai dari pimpinan dalam upaya mencapai tujuan suatu instansi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A.Hasil Analisis

1.Statistik Deskriptif

Berdasarkan kriteria sampel penelitian ada sebanyak 70 kuesioner yang dibagikan kepada responden. Yaitu seluruh pegawai sekretaris daerah Kabupaten Sidoarjo. Hasil uji karakteristik responden ditunjukkan pada tabel berikut:

Kategori	Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki - Laki	31	44,3
Perempuan	39	55,7
Umur		
20-30 tahun	5	7,1
31-40 tahun	21	30,0
41-50 tahun	26	37,1
> 51 tahun	18	25,7
Pendidikan		
SMA	3	4,3
Diploma	8	11,4
S1	54	77,1
S2	5	7,1
Jumlah	70	100%

Table 1. Karakteristik Responden

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa lebih dari setengah total responden atau pegawai sekretaris daerah Kabupaten Sidoarjo berjenis kelamin perempuan (55,7%) atau sebanyak 39 responden. Kemudian sebagian besar responden atau pegawai sekretaris daerah Kabupaten Sidoarjo berumur 41 hingga 50 tahun sebanyak 26 orang (37,1%). Dan pada kategori pendidikan sebagian besar responden pegawai sekretaris daerah Kabupaten Sidoarjo memiliki pendidikan terakhir Strata 1 sebanyak 54 responden atau 77,1%.

2.Analisis Data dan Penelitian

a.Hasil Uji Validitas

Hal pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r-kritis	Keterangan
Knowledge sharing enablers (X1)	X1.1	0,698		Valid
	X1.2	0,722		Valid
	X1.3	0,757		Valid
	X1.4	0,755		Valid
	X1.5	0,855		Valid
	X1.6	0,689		Valid
	X1.7	0,677		Valid
	X1.8	0,725		Valid
Motivasi work behaviour (X2)	X2.1	0,663		Valid
	X2.2	0,677	0,3	Valid
	X2.3	0,692		Valid
	X2.4	0,737		Valid
	X2.5	0,813		Valid
	X2.6	0,694		Valid
Individual innovation capability (X3)	X3.1	0,719		Valid
	X3.2	0,729		Valid

	X3.3	0,632		Valid
	X3.4	0,644		Valid
	X3.5	0,868		Valid
	X3.6	0,753		Valid
Employee performancee (Y)	Y.1	0,819		Valid
	Y.2	0,786		Valid
	Y.3	0,733		Valid
	Y.4	0,753		Valid
	Y.5	0,783		Valid
	Y.6	0,818		Valid
	Y.7	0,711		Valid
	Y.8	0,744		Valid

Table 2. Hasil Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas, semua item pernyataan angket untuk variabel (X) dan variabel (Y) memiliki nilai koefisien korelasi di atas 0,3 ($>0,3$), hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan angket termasuk dalam variabel Knowledge sharing enablers (X1). , Motivasi Perilaku Kerja (X2), Kemampuan Inovasi Individu (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) yang dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti..

b. Uji Reliabilitas

Jika seorang responden secara konsisten atau stabil menjawab pertanyaan pada kuesioner, dikatakan dapat diandalkan. Pada saat melakukan uji reliabilitas dengan metode cronbach alpha, nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 menunjukkan instrumen tersebut memiliki nilai reliabilitas yang tinggi. Berikut perhitungan koefisien reliabilitas dari hasil analisis:

Variabel	n	cronbach alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Knowledge sharing enablers (X1)	8	0,706	0,60	Reliabel
Motivasi work behaviour (X2)	6	0,785	0,60	Reliabel
Individual innovation capability (X3)	6	0,741	0,60	Reliabel
Employee performancee (Y)	8	0,757	0,60	Reliabel

Table 3. Hasil Uji Reliabilitas

Dari tabel diatas, dapat diperoleh nilai koefisien reliabilitas Cronbachalpha pada tiap variabel Knowledge sharing enablers sebesar 0,706, variabel Motivasi work behaviour sebesar 0,785, variabel Individual innovation capability sebesar 0,741, dan variabel Employee performancee sebesar 0,757. Dari seluruh variabel tersebut diketahui nilai koefisien reliabilitas Cronbach alpha lebih dari 0,60 , maka dapat dikatakan bahwa kuisoner yang digunakan dikatakan memiliki reliabel.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data memiliki distribusi normal. Metode Kolmogorov-Smirnov dapat digunakan dengan SPSS v.20 untuk menentukan apakah data mengikuti distribusi normal. Dimungkinkan untuk menentukan apakah data berdistribusi normal jika: Hipotesis diterima dan data berdistribusi normal jika nilai uji dalam penelitian ini memiliki probabilitas lebih besar atau sama dengan 5% (0,05). Hipotesis ditolak dan data tidak berdistribusi normal jika nilai uji memiliki probabilitas kurang dari 5% signifikansi (0,05). Berikut adalah penjelasan dari tabel normalitas:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Predicted Value		
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.4133333
	Std. Deviation	.74257943
Most Extreme Differences	Absolute	.105

	Positive	.105
	Negative	-.067
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.099c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Table 4. Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov Test

Nilai sig uji normalitas ditemukan lebih besar dari 0,05 pada tabel di atas. Jika p > 0,05, data akan berdistribusi normal. Akibatnya, distribusi data normal dari semua variabel ini dapat disimpulkan.

d. Uji Multikolinearitas

Tujuan pengujian multikolinearitas adalah untuk memastikan apakah variabel independen berhubungan satu sama lain atau tidak. Karena terdapat beberapa variabel independen dalam penelitian ini, maka uji multikolinearitas harus dilakukan. Hasil uji multikolinearitas pada tabel di bawah ini menunjukkan bahwa nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 dan nilai VIF di bawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini tidak ada hubungan satu sama lain dan juga tidak ada hubungan satu sama lain. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki multikolinearitas:

Model		Coefficientsa	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Knowledge sharing enablers	.738	.355
	Motivasi work behaviour	.9001	.111
	Individual innovation capability	.7321	.366

a. Dependent Variable: Employee performancee

Table 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Regresi tanpa korelasi yang kuat antara variabel independen adalah model yang baik. Untuk mengetahui besarnya korelasi antar variabel bebas, pengujian ini menggunakan matriks korelasi. Variabel independen tidak ortogonal jika berkorelasi satu sama lain. Variabel independen dengan nilai korelasi nol di antara mereka disebut variabel ortogonal.

atas, nilai tolerance masing-masing variabel lebih besar dari 0,10. Sementara itu, masing-masing variabel memiliki nilai VIF di bawah 10,00. Akibatnya, kita dapat menyimpulkan bahwa multikolinearitas tidak ada.

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas terlihat untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian antara residual pengamatan dalam model regresi. Homoskedastisitas dan heteroskedastisitas adalah dua istilah ketika varian residu antara dua pengamatan tetap sama. Data cross-sectional membentuk mayoritas data heteroskedastis karena mereka mengumpulkan informasi dari berbagai ukuran. Uji Glejser digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas pada penelitian ini. Metode uji glejser menggunakan variabel independen untuk meregresi nilai absolut dari residual. Model regresi yang tidak memiliki heteroskedastisitas merupakan model yang baik.

a. Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka terjadi homoskedastisitas

b. Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas:

Coefficientsa					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	13.729	1.665		8.245	.606
Knowledge	.295	.108	.3163	.181	.478

sharing enablers					
Motivasi work behaviour	.434	.121	.4803	.708	.658
Individual innovation capability	.376	.117	.4683	.201	.342
a. Dependent Variable: Abs_RES					

Table 6. Hasil Uji Heterokedastisitas

Hal ini terbukti dari hasil uji heteroskedastisitas uji Glejser pada tabel di atas bahwa sig. Pemberdaya berbagi pengetahuan (0,478), motivasi perilaku kerja (0,658), dan kapabilitas inovasi individu (0,342) masing-masing memiliki nilai lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak memiliki heteroskedastisitas. Variabel independen selanjutnya dapat dinyatakan tidak heteroskedastisitas.

f. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda bermaksud untuk melacak dampak dari setidaknya dua faktor independen/ variabel bebas (X) pada variabel dependen/variabel terikat (Y). Pada penelitian ini digunakan program SPSS untuk menghitung regresi linear berganda, dan berikut adalah hasilnya. :

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.729	1.665		8.245	.000
	Knowledge sharing enablers	.295	.108	.3163	.181	.017
	Motivasi work behaviour	.434	.121	.4803	.708	.000
	Individual innovation capability	.376	.117	.4683	.201	.002
a. Dependent Variable: Abs_RES						

Table 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Employee performancee

a = Konstanta

b1 = Koefisien Knowledge sharing enablers

b2 = Koefisien Motivasi work behaviour

b3 = Koefisien Individual innovation capability

X1 = Variabel Knowledge sharing enablers

X2 = Variabel Motivasi work behaviour

X3 = Variabel Individual innovation capability

e = Standart Error

$$Y = 13,729 + 0,295X_1 + 0,434X_2 + 376X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat disimpulkan beberapa hal antara lain :

1.Konstanta sebesar 14,076 , artinya apabila Knowledge sharing enablers, Motivasi work behaviour, dan Individual innovation capability tidak ada atau nilainya adalah 0, maka Employee performancee nilainya sebesar 14,076

2.Koefisien regresi variabel Knowledge sharing enablers, sebesar 0,295, artinya apabila Knowledge sharing enablers ditingkatkan 1 satuan, maka Employee performancee mengalami kenaikan yang relatif besar yaitu sebesar 0,295 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara Knowledge sharing enablers dengan Employee performancee. Apabila Knowledge sharing enablers semakin bagus maka bisa meningkatkan Employee performancee.

3.Koefisien regresi variabel Motivasi work behaviour, sebesar 0,434, artinya apabila Motivasi work behaviour ditingkatkan 1 satuan, maka Employee performancee mengalami kenaikan yang relatif besar yaitu sebesar 0,434 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara Motivasi work behaviour dengan Employee performancee. Apabila Motivasi work behaviour semakin bagus maka bisa meningkatkan Employee performancee.

1.Koefisien regresi variabel Individual innovation capability, sebesar 0,376, artinya apabila Individual innovation capability ditingkatkan 1 satuan, maka Employee performancee mengalami kenaikan yang relatif besar yaitu sebesar 0,376 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara Individual innovation capability dengan Employee performancee. Apabila Individual innovation capability semakin bagus maka bisa meningkatkan Employee performancee.

g.Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (t)

Uji t dimaksudkan unntuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independent secara individu terhadap variabel dependent,dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Berikut hasil uji t :

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.729	1.665		8.245	.000
	Knowledge sharing enablers	.295	.108	.3163	.181	.017
	Motivasi work behaviour	.434	.121	.4803	.708	.000
	Individual innovation capability	.376	.117	.4683	.201	.002

a. Dependent Variable: Abs_RES

Table 8. Hasil Uji t

Dari hasil tampilan output SPSS diatas dapat dilihat bahwa:

1.Pada Variabel Knowledge sharing enablers nilai signifikan sebesar 0,017 dibawah 0,05 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial Knowledge sharing enablers terhadap Employee performancee

2.Pada Variabel Motivasi work behaviour nilai signifikan sebesar 0,000 dibawah 0,05 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial Motivasi work behaviour terhadap Employee performancee

3.Pada Variabel Individual innovation capability nilai signifikan sebesar 0,002 dibawah 0,05 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial Individual innovation capability terhadap Employee performancee

h.Uji Signifikan Simultan (Uji F).

Uji F digunakan menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independent dengan variabel dependent secara simultan.

1.Apabila signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$

Berarti variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

2.Apabila taraf signifikan lebih besar dari $\alpha = 0,05$

Berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Berikut adalah tabel hasil uji F dengan perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS:

Tabel 9. Hasil Uji Signifikan Simultan

ANOVAa						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.805	3	13.602	3.936	.012b
	Residual	245.381	71	3.456		
	Total	286.187	74			

a. Dependent Variable: Employee performancee b. Predictors: (Constant), Knowledge sharing enablers, Motivasi work behaviour, Individual innovation capability

Table 9. Hasil Uji Signifikan Simultan

Dari hasil tampilan output SPSS dapat dilihat bahwa : F hitung sebesar 3.936 dengan tingkat signifikan 0,012 dibawah 0,05 hal ini berarti bahwa variabel bebas yang terdiri dari Knowledge sharing enablers, Motivasi work behaviour, dan Individual innovation capability, secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu Employee performancee.

B. Pembahasan

Berdasarkan beberapa uji yang telah dilakukan, penulis dapat menyimpulkan hasil analisis penelitian ini.

a. Pengaruh Knowledge Sharing Enablers Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh secara parsial Knowledge sharing enablers terhadap Employee performancee, ada hubungan searah antara Knowledge sharing enablers dengan Employee performancee. Apabila Knowledge sharing enablers semakin bagus maka bisa meningkatkan Employee performancee. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner pada pegawai Sekretaris Daerah Kabupaten Sidoarjo diperoleh data bahwa indikator kemampuan menyampaikan pengetahuan pegawai memiliki nilai tertinggi dibuktikan dengan tanggapan responden sebagian besar menyatakan setuju sehingga menjadi pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Studi empiris menunjukkan bahwa pegawai Sekretaris Daerah Kabupaten Sidoarjo yang memiliki pengetahuan lebih tentang pekerjaannya dan pengetahuan dan mampu menyampaikannya kepada rekan kerja yang lain dengan baik sehingga mampu mempermudah penyelesaian pekerjaan dengan cepat dan cermat akan berdampak pada hasil dari kinerja pada pegawai tersebut baik pekerjaan individu maupun tim, dengan menerapkan knowledge sharing pada instansi ini, diharapkan pegawai dapat menambah dan mengelola pengetahuannya dengan baik sehingga meningkatkan kualitas kinerja pegawai pada organisasi tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [26] yang menemukan kesimpulan bahwa knowledge sharing adalah jalan terbaik yang dilakukan oleh manajerial dalam meningkatkan kinerja perusahaan karena dengan menerapkan knowledge sharing pada perusahaan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Knowledge Sharing, akan meningkatkan pemahaman antara sesama anggota sehingga antara anggota akan saling mendukung serta meningkatkan kinerja dan akhirnya akan menemukan proses kerja yang terbaik bagi organisasi.

b. Pengaruh Motivation Work Behaviour Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh secara parsial Motivasi work behaviour terhadap Employee performancee, ada hubungan searah antara Motivasi work behaviour dengan Employee performancee. Apabila Motivasi work behaviour semakin bagus maka bisa meningkatkan Employee performancee. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner pada pegawai Sekretaris Daerah Kabupaten Sidoarjo diperoleh data bahwa indikator perilaku pegawai memiliki nilai tertinggi dibuktikan dengan tanggapan responden sebagian besar menyatakan setuju sehingga menjadi pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Studi empiris menunjukkan bahwa pegawai Sekretaris Daerah Kabupaten Sidoarjo yang bersikap dan bertingkah laku baik dalam hal ini memiliki sikap tanggung jawab dan berintegritas maka pegawai tersebut telah termotivasi dalam pekerjaan mereka. Jika motivasi pegawai tersebut tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya, maka akan menghasilkan kinerja yang baik dan tinggi juga. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, semakin tinggi kinerjanya Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [29] yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [28], yang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, Dan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [30], menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

c. Pengaruh Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh secara parsial Individual innovation capability terhadap Employee performance, ada hubungan searah antara Individual innovation capability dengan Employee performance. Apabila Individual innovation capability semakin bagus maka bisa meningkatkan Employee performance. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner pada pegawai Sekretaris Daerah Kabupaten Sidoarjo diperoleh data bahwa indikator perspektif perilaku (behavior) memiliki nilai tertinggi dibuktikan dengan tanggapan responden sebagian besar menyatakan setuju sehingga menjadi pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Studi empiris menunjukkan bahwa pegawai Sekretaris Daerah Kabupaten Sidoarjo yang memiliki perilaku yang positif dalam bekerja sebagai tim dengan mementingkan kepentingan bersama, dan menunjukkan dukungan yang baik kepada instansi mengindikasikan dapat meningkatkan kinerjanya. Perilaku kerjayang inovatif dapat dilihat dari kemampuan individu dalam mengahsilkan bekerja sama dengan rekan kerja yang lain, dan memberikan jalan keluar atau solusi terhadap permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja, hal ini akan meningkatkan kinerja individu maupun tim secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [31] yang menyimpulkan bahwa inovasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, jika pegawai mempunyai inovasi yang tinggi maka dapat berdampak positif dan mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [17], menyatakan bahwa Individual Innovation Capability berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [31], yang menyatakan bahwa inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

d. Pengaruh knowledge sharing enablers, motivation work behaviour dan individual innovation capability terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh secara simultan knowledge sharing enablers, motivation work behaviour dan individual innovation capability terhadap kinerja pegawai, yang berarti kinerja pegawai sekretaris daerah Kabupaten Sidoarjo dapat dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain knowledge sharing enablers, motivation work behaviour dan individual innovation capability. Kinerja pegawai sekretaris daerah Kabupaten Sidoarjo mengacu pada teori [4] antara lain kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, inisiatif dan kepemimpinan dapat tercermin dalam tiga variabel yang diteliti, pada variabel knowledge sharing beberapa indikator yang mampu mempengaruhi kinerja yaitu indikator kemampuan menyampaikan pengetahuan, pegawai mampu memecahkan masalah secara kreatif dan mampu menerima informasi dari atasan, hal ini apabila dilakukan oleh pegawai maka akan menghasilkan kuantitas dan kualitas hasil kerja yang baik. Pada variabel Motivation work behaviour usaha pegawai yang tinggi untuk berperilaku baik dan kegigihan pegawai untuk bekerja secara maksimal akan meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil kerja pegawai. Dan pada variabel Individual innovation capability, yaitu upaya menciptakan, mengenalkan ide baru dalam bekerja secara berkelompok atau individu adalah cerminan dari kinerja pegawai yaitu memiliki sikap inisiatif yaitu kemampuan memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa diberi tahu. Sehingga dapat disimpulkan gabungan ketiga variabel knowledge sharing enablers, motivation work behaviour dan individual innovation capability mampu mempengaruhi kinerja pegawai sekretaris daerah Kabupaten Sidoarjo

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal antara lain:

1. Knowledge sharing enablers berpengaruh terhadap kinerja pegawai sekretaris daerah Kabupaten Sidoarjo
2. Motivation work behaviour berpengaruh terhadap kinerja pegawai sekretaris daerah Kabupaten Sidoarjo
3. Individual innovation capability berpengaruh terhadap kinerja pegawai sekretaris daerah Kabupaten Sidoarjo
4. Knowledge sharing enablers, motivation work behaviour dan individual innovation capability secara simultan berpengaruh terhadap kinerja sekretaris daerah Kabupaten Sidoarjo

References

1. D. S. I. A. Cion Orocomna and T. M. Tumbel, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado," *J. Adm. Bisnis*, vol. 7, no. 1, pp. 66-72, 2018.
2. S. D. K. Yudianto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Maskapai Wings Air Di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahudin Bima," *J. Penelit. Dan Pengabd. Masy. Indones.*, vol. 1, no. 1, pp. 96-107, 2022.
3. A. P. Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan." Bandung: PT Remeja Rosdakarya, 2017.
4. M. S. P. Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia, Revisi." Jakarta, 2016.

5. Y. Yanuari, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *J. Bus. Entrep.*, vol. 2, no. 1, pp. 45-54, 2019.
6. P. Afandi, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)." Zanafa Publishing, 2018.
7. A. I. M. D. K. Rahardjo, "Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap kompetensi Individu Dan Kinerja Pegawai," *J. Adm. Bisnis*, vol. 46, no. 2, pp. 28-36, 2017.
8. Ach. Subhan Saefulloh, "Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Umc Cabang Bojonegoro," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 5, no. 2, pp. 1-5, 2017.
9. M. R. Shihab, "Wawan Prahiawan, Dan Vera Maria. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020," *J. Inov. Penelit*, vol. 3, no. 3, pp. 5479-5492, 2022.
10. M. Muhammad, "Pengaruh Motivasi Dalam Pembelajaran," *Lantanida J.*, vol. 4, no. 2, pp. 87-97, 2016.
11. R. R. Sitorus and L. Wijaya, "Pengaruh Profesionalisme dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor dengan Struktur Audit Sebagai Pemoderasi," *Media Stud. Ekon.*, vol. 19, no. 2, pp. 98-119, 2016.
12. A. L. A.-M. Begoa Montero Fleta and M. J. Perez-Penalver, "Behavioral Indicators Of Innovators. A Search Protocol For A Systematic Literature Review," *New Trends Issues Proc. Humanit. Soc. Sci.*, vol. 3, no. 1, pp. 113-120, 2017.
13. P. J. J. Moonen, "Cultural Values And Leadership Styles As Determinants Of Innovative Strengths Of Nations. Part 1: Culture And Leadership Theories," *Eur. J. Cross-Cultural Competence Manag.*, vol. 1, no. 85-113, 2015.
14. K. D. B. Mangiwab, "Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero)," *J. Manaj. Stie Muhammadiyah Palopo*, vol. 7, no. 2, pp. 163-171, 2021.
15. D. J. H. Resti Novita, "Prayekti," "Pengaruh Knowledge Sharing, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Jrmb*, vol. 14, no. 2, pp. 119-126, 2019.
16. R. Hidayat, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja," *Widya Cipta J. Sekr. Dan Manaj.*, vol. 5, no. 1, pp. 16-23, 2021.
17. D. Novita, "Individual Innovation Capability Dalam Menciptakan Kinerja Optimal," *J. Ekon. Ekon. Syariah*, vol. 5, no. 2, pp. 2056-2062, 2022.
18. D. R. P. A. Kartono and K. N. Syifa, "Knowledge Sharing, Individual Innovation Capability Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai," *Matrik J. Manajemen, Strateg. Bisnis Dan Kewirausahaan*, vol. 14, no. 1, pp. 143-157, 2020.
19. E. T. Muizu, W. O. Z., T. A. Titisari, and Sule, "Peran Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi," *J. Inov. Bisnis dan Manaj. Indones.*, vol. 1, no. 3, pp. 397-406, 2018.
20. P. N. Dewi, "Pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja freelance di Jagoketik.com (The impact of organizational communication and motivation on freelancer performance in Jagoketik.com)," 2020.
21. L. Z. Pertiwi, P. Simorangkir, and R. Nugraheni, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor," *Pros. BIEMA Bus. Manag. Econ. Account. Natl. Semin.*, vol. 2, no. 1, pp. 550-565, 2021.
22. E. Sari and T. Kurrohman, "Pengaruh Independensi , Gaya Kepemimpinan , Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Fungsional Auditor Pemerintah (Studi pada Auditor Inspektorat di Pemerintahan Daerah Se Eks Karesidenan Besuki (The Influence Of Independency," *Jur. Akunt.*, vol. 2, pp. 1-5, 2016.
23. A. Mangkunegara, "Evaluasi Kinerja SDM." Bandung: Refika Aditama, 2015.
24. S. Kosasih, "Natalia dan Budiani," "Pengaruh Knowledge Management terhadap kinerja Pegawai: Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel," *J. Manag. Perhotelan*, vol. 3, no. 2, 2017.
25. P. Tarigan, "Pusat pembinaan dan pengembangan Bahasa, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan." Jakarta: Angkasa, 2019.
26. J. Chen, T. Peng, L. Yin, X. Rong, and "Yang," "Analysis of User Satisfaction with Online Education Platforms in China during the COVID-19 Pandemic," 2020.
27. K. Ratnasari, "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan," *J. Ilmiah, Manaj. Sumber Daya Manusia.*, vol. 02, no. 02, 2019.
28. A. Hidayat and "Smsuri," "Pengaruh Motivasi Kerja, Sikap Kerja dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai PT Mitra Karya Banten)," *J. Ekon. dan Publik*, vol. 15, no. 2, pp. 155-163, 2019.
29. M. Moshinsky, "No Title," *Nucl. Phys.*, vol. 13, no. 1, pp. 104-116, 1959.
30. K. D. Gautama and E. Edalmen, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Mediasi," *J. Manajerial Dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 3, p. 749, 2020, doi: 10.24912/jmk.v2i3.9588.
31. S. D. Nurmala, S. Widyasari, "Self efficacy dan Openness terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Kementerian Dalam Negeri. Psychopolytan," *J. Psikol.*, vol. 4, no. 2, pp. 92-100, 2021.