

Pengaruh Inovatif dan Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

Khairat Komala[✉], Elfiswandi Elfiswandi, Lusiana Lusiana

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

komalakhairat@gmail.com

Abstract

This study aims to determine how big the influence of innovation and knowledge on employee performance with work motivation as an intervening variable at the Padang City Manpower and Industry Office. The population in this study were employees of the Department of Manpower and Industry of Padang City, totaling 53 employees. The sampling technique is the total sample because the population is less than 100 respondents so that the sample in this study is the entire population, namely 53 employees. Methods of collecting data through surveys and distributing questionnaires to employees as respondents. The analytical method used is SPSS. The results showed that the innovative variable had a positive and significant effect on employee performance, and had a significant positive effect on work motivation, then the knowledge variable had no effect on employee performance and work motivation, and work motivation had no significant positive effect on employee performance, then work motivation did not mediate the relationship between innovation and knowledge of employee performance.

Keywords: Innovative, Knowledge, Employee Performance, Industry Office and Work Motivation

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh inovatif dan pengetahuan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang yang berjumlah 53 pegawai. Teknik penarikan sampel adalah total sampel dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 responden sehingga sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu 53 pegawai. Metode pengumpulan data melalui survei dan menyebarkan kuesioner kepada pegawai sebagai responden. Metode analisis yang digunakan adalah menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan variabel inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, kemudian variabel pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja, dan motivasi kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, kemudian motivasi kerja tidak memediasi hubungan antara inovatif dan pengetahuan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Inovatif, Pengetahuan, Kinerja Pegawai, Dinas Industri dan Motivasi Kerja

Journal of Business and Economics is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Kualitas sumber daya manusia adalah hal yang utama perlu diperhatikan demi menunjang keberhasilan suatu organisasi baik itu organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Sumber daya manusia merupakan rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki berkualitas sesuai dengan harapan organisasi, maka organisasi tersebut memiliki daya saing yang nyata. Sumber daya manusia yang berkualitas juga dapat dilihat dari kinerja seorang pegawai dalam bekerja.

Dengan ketatnya persaingan antar organisasi yang fokus pada kemajuan dan perkembangan dari masing-masing organisasi harus mampu mendorong pertumbuhan perekonomian ditengah-tengah masyarakat, kemajuan organisasi tidak lepas dari peranan penting individu seseorang yang memiliki keinovatifan dalam bekerja, semangat, motivasi, pengetahuan dan tingkat kinerja pegawai yang tinggi tentu akan berdampak terhadap capaian kerja yang optimal. Khusus nya Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Padang menganggap penting dari kinerja pegawai.

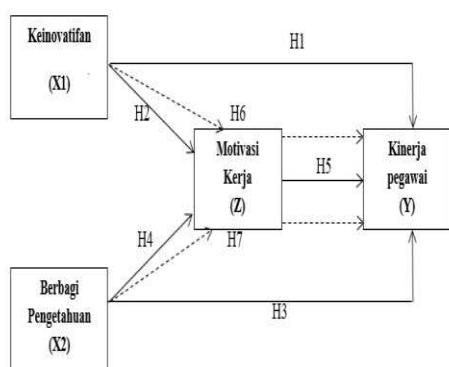
Kinerja adalah hasil atau keseluruhan tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam melakukan tugasnya, dibandingkan dengan berbagai probabilitas, seperti standar prestasi kerja, target atau

tujuan atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama [1]

Menurut [2] inovatif merupakan salah satu bentuk inovasi pada level individu yaitu sangat penting untuk meningkatkan keunggulan kompetitif. Individu perlu memiliki kemampuan untuk bekerja diluar kegiatan rutin, misalnya dengan menemukan teknologi baru, menerapkan metode kerja baru dan melakukan investigasi untuk menerapkan ide-ide baru.

Menurut [3] pengetahuan merupakan mekanisme dimana pengetahuan dapat ditularkan antar individu, karena itu melalui transmisi pengetahuan seperti itu, individu memperoleh tetapi baru untuk memfasilitasi tindakan baru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa berbagi pengetahuan memberikan kontribusi nilai pada pengetahuan yang ada dalam organisasi.

Motivasi merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dapat dijadikan sebagai acuan yang mendorong perbuatan seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Dengan diberikannya motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan meyakini bahwa dengan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi karyawan tersebut akan terpelihara juga [4].



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian dan model kerangka pikir diatas maka dapat diturunkan dugaan hipotesis sementara pada penelitian adalah :

- H1: *Diduga keinovatifan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai*
 H2: *Diduga keinovatifan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja*
 H3: *Diduga pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai*
 H4: *Diduga pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja*
 H5: *Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai*
 H6: *Diduga motivasi kerja memediasi hubungan antara keinovatifan terhadap kinerja pegawai*
 H7: *Diduga motivasi kerja memediasi hubungan antara berbagi pengetahuan terhadap kinerja pegawai*

2. Metodologi Penelitian

Objek penelitian adalah Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. Adapun sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang adalah, Pertama. Meningkatkan kesempatan kerja, Kedua. Menurunnya jumlah sengketa hubungan industrial, Ketiga. Meningkatkan kualitas produk industri kecil menengah/IKM. Keempat. Berkembangnya industri kecil menengah/IKM.

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, menurut [4] metode kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun definisi operasional variabel terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1

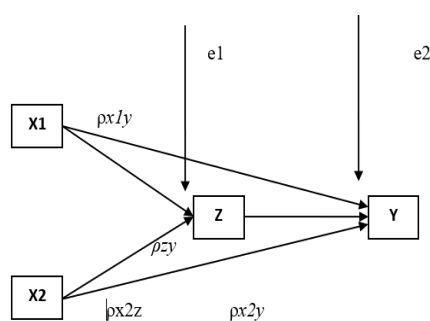
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
1	Kinerja pegawai	Kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.	1. Kualitas Pekerjaan 2. Kuantitas Pekerjaan 3. Standar Karyawan 4. Pengetahuan Berkaitan Pekerjaan 5. Ketepatan Waktu	[17]
2	Keinovatifan	Keinovatifan mampu merespon dengan tepat dan	1. Nilai Pengawas 2. Nilai Jual	[18]

		cepat kelingkungan kerja, mengusulkan ide-ide baru dan mampu memberikan layanan yang baik secara efektif dalam organisasi.		
3	Berbagi Pengetahuan	Berbagi pengetahuan merupakan mekanisme dimana pengetahuan dapat ditularkan antar individu, karena itu melalui transmisi pengetahuan seperti itu, individu memperoleh tetapi baru untuk memfasilitasi tindakan baru.	1. Donasi pengetahuan 2. Mengumpulkan pengetahuan	[18]
4	Motivasi Kerja	Motivasi bisa dikatakan sebagai energi yang dapat menggerakkan diri individu lebih terarah dalam mencapai tujuan organisasi.	1. Umpan balik atas hasil pekerjaan. 2. Berusaha untuk unggul 3. Senang dan menikmati pekerjaan. 4. Ingin mendapatkan perhatian dan pujian dari rekan kerja.	[18]

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang yang berjumlah 53 orang. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang yang berjumlah 53 orang.

Analisis data terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis jalur, uji koefisien determinasi, uji F dan uji t. Persamaan struktural untuk diagram jalur adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Diagram Jalur

Persamaan struktural adalah persamaan yang menyatakan hubungan antar variabel pada diagram jalur yang ada.

$$Z = \rho x1z x1 + \rho x2z x2 + \epsilon1$$

$$Y = \rho x1y x1 + \rho x2y x2 + \rho zy Z + \epsilon2$$

Keterangan:

X1: Keinovatifan

X2: Berbagi Pengetahuan

Z: Motivasi Kerja

Y: Kinerja Pegawai

$\rho x1z$: koefisien korelasi keinovatifan dan berbagi pengetahuan

$\rho x1y$: koefisien jalur motivasi kerja dan keinovatifan

$\rho x2y$: koefisien jalur motivasi kerja dan berbagi pengetahuan

ρzy : koefisien jalur kinerja pegawai dan keinovatifan

ρzy : koefisien jalur kinerja pegawai dan berbagi pengetahuan

$\epsilon1$: faktor lain yang mempengaruhi keinovatifan

$\epsilon2$: faktor Lain yang mempengaruhi berbagi pengetahuan

3. Hasil dan Pembahasan

Profil responden pada penelitian ini dapat dibedakan dari beberapa kategori yaitu dari jenis kelamin, usia, lama bekerja, jenjang pendidikan. Pada hasil analisis profil responden dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 2
Profil Responden

Variabel	Kategori	Jumlah (Orang)	Jumlah (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	29	54.7
	Perempuan	24	45.3
	Jumlah	53	100
Usia	25-30 Tahun	12	22.6
	31-35 Tahun	24	45.3
	36-40 Tahun	12	22.6
	>41 Tahun	5	9.4
	Jumlah	53	100
Lama bekerja	1-10 Tahun	23	43.4
	11-20 Tahun	26	49.1
	>21 Tahun	4	7.5
	Jumlah	53	100
Jenjang Pendidikan	SLTA	0	0
	D3	16	30.2
	S1	33	62.3
	S2	4	7.5
	Jumlah	53	100

Sumber : Olahan data 2022

Berdasarkan tabel diatas untuk jenis kelamin mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 29 orang (54,7%), sementara sisanya sebanyak 24 orang (45,3%) adalah perempuan. Selanjutnya mayoritas responden memiliki kelompok usia 25-30 tahun sebanyak 12 orang (22,6%), kemudian diikuti dengan usia 31-35 tahun sebanyak 24 orang (45,3%). Kemudian usia 36-40 tahun sebanyak 12 orang (22,6%) dan usia >41 tahun sebanyak 5 orang

(9,4%). Kemudian profil responden berdasarkan lama kerja lebih 1-10 tahun sebanyak 23 orang (43,4%), kemudian 11-20 tahun sebanyak 26 orang (49,1%) dan >21 tahun sebanyak 4 orang (7,5%). Selanjutnya profil responden berdasarkan pendidikan memiliki pendidikan S1 sebanyak 33 orang (62,3%), pendidikan S2 sebanyak 4 orang (7,5%) dan tingkat pendidikan D3 sebanyak 16 orang (30,2%). Data sudah terbebas dari gejala asumsi klasik, selanjutnya analisis regresi linear berganda persamaan I dan II yang terdapat pada tabel 3 dan 4.

Tabel 3
Analisis Regresi Linear Berganda Persamaan I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	11.352	5.353			2.121	.039
Inovatif	.408	.109	.499		3.757	.000
Pengetahuan	-.114	.206	-.073		-.551	.584

Sumber : Olahan data 2022

Tabel 4
Analisis Regresi Linear Berganda Persamaan II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	9.516	6.703			1.420	.162
Inovatif	.475	.148	.475		3.216	.002
Pengetahuan	.319	.248	.168		1.287	.204
Motivasi Kerja	-.128	.170	-.104		-.752	.456

Sumber : Olahan data 2022

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini membandingkan antara probabilitas signifikan dengan alpha 0,05. Dari hasil pengujian ini bila probabilitas signifikan lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada hubungan dan bila probabilitas signifikan lebih besar dari pada alpha 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada hubungan. Dengan demikian maka dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Pengaruh inovatif (X1) terhadap motivasi kerja (Z) dengan memiliki nilai t-hitung sebesar 3,757 dan nilai sig nya adalah 0,000 kecil dari 0,05 maka dengan demikian hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara inovatif terhadap motivasi kerja.
2. Pengaruh pengetahuan (X2) terhadap motivasi kerja (Z) dengan memiliki nilai t-hitung sebesar -0,551 dan nilai sig nya adalah 0,584 besar dari 0,05 maka dengan demikian hipotesis ditolak, artinya berpengaruh tidak signifikan antara pengetahuan terhadap motivasi kerja.

3. Pengaruh inovatif terhadap kinerja pegawai dengan memiliki nilai t-hitung sebesar 3,216 dan nilai sig nya adalah 0,002 kecil dari 0,05 maka dengan demikian hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara inovatif terhadap kinerja pegawai.
4. Pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pegawai dengan memiliki nilai t-hitung sebesar 1,287 dan nilai sig nya adalah 0,204 besar dari 0,05 maka dengan demikian hipotesis ditolak, artinya berpengaruh tidak signifikan antara pengetahuan terhadap kinerja pegawai.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan memiliki nilai t-hitung sebesar -0,757 dan nilai sig nya adalah 0,456 besar dari 0,05 dengan demikian hipotesis ditolak, artinya berpengaruh tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Uji koefisien determinasi untuk persamaan I dan II terdapat pada tabel 5 dan 6 berikut ini:

Tabel 5
Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama (Uji F) Persamaan I

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	147.727	2	73.863	7.395	.002 ^a
Residual	499.443	50	9.989		
Total	647.170	52			

Sumber : Olahan data 2022

Tabel 6
Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama (Uji F) Persamaan II

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	260.605	3	86.868	6.046	.001 ^a
Residual	704.074	49	14.369		
Total	964.679	52			

Sumber : Olahan data 2022

Berdasarkan pada tabel 5 dapat dilihat bahwa inovatif dan pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan dibuktikan nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari 0,05, sehingga dengan demikian hasil penelitian diterima. Maka disimpulkan bahwa secara simultan/bersama-sama bahwa inovatif dan pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan pada tabel 6 dapat dilihat bahwa inovatif, pengetahuan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dibuktikan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05, sehingga dengan demikian hasil penelitian diterima. Maka disimpulkan bahwa secara simultan/bersama-sama bahwa inovatif, pengetahuan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terdiri dari inovatif dan pengetahuan terhadap motivasi kerja. Uji koefisien determinasi untuk persamaan I dan II terdapat pada tabel 7 dan tabel 8 berikut:

Tabel 7
Pengujian Determinasi Persamaan I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.478 ^a	.228	.197	3.161

Tabel 8
Pengujian Determinasi Persaman II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.520 ^a	.270	.225	3.791

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 7 maka ditemukan bahwa *R square* (R^2) sebesar 0,228 yang mana dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh kedua variabel bebas yaitu inovatif dan pengetahuan terhadap motivasi kerja adalah sebesar 22,8% sedangkan 77,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8 maka ditemukan bahwa *R square* (R^2) sebesar 0,270 yang mana dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh ketiga variabel bebas yaitu inovatif, pengetahuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 27,0% sedangkan 73,0% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Dengan demikian dapat disimpulkan ketujuh hipotesis pada penelitian yang terlihat pada tabel 4.21 berikut:

Tabel 9
Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	Signifikan	Perbandingan	Keputusan
H1	Inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	0,002	0,05	Diterima
H2	Inovatif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja	0,000	0,05	Diterima
H3	Pengetahuan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai	0,204	0,05	Ditolak
H4	Pengetahuan berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja	-0,551	0,05	Ditolak
H5	Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai	-0,757	0,05	Ditolak
		Pengaruh T. Langsung	Pengaruh Langsung	
H6	Inovatif tidak diintervening oleh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	-0,052	0,225	Ditolak
H7	pengetahuan tidak diintervening oleh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	0,014	0,101	Ditolak

Sumber: Olahan data 2022

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Pengaruh Inovatif terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh signifikan inovatif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. Dimana memiliki nilai *sig* 0,002 kecil dari 0,05. Dengan demikian hasil pengujian bermakna bahwa inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [1] menemukan keinovatifan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian [5] juga menemukan keinovatifan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. [6] dan [7] menemukan inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Inovatif terhadap Motivasi Kerja Terdapat pengaruh signifikan inovatif terhadap motivasi kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. Dimana memiliki nilai *sig* 0,000 kecil dari 0,05. Dengan demikian hasil pengujian

bermakna bahwa inovatif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [9] menemukan inovatif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. kemudian penelitian [8] juga menemukan inovatif berpengaruh terhadap motivasi kerja. [9] menemukan inovatif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh tidak signifikan pengetahuan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. Dimana memiliki nilai *sig* 0,204 besar dari 0,05. Dengan demikian hasil pengujian bermakna bahwa pengetahuan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [10] menemukan pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian [11] juga menemukan pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Temuan [12] dan [13] menemukan

pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengetahuan terhadap Motivasi Kerja. Terdapat pengaruh tidak signifikan pengetahuan terhadap motivasi kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. Dimana memiliki nilai *sig* -0,551 besar dari 0,05. Dengan demikian hasil pengujian bermakna bahwa pengetahuan berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [14] menemukan bahwa pengetahuan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. penelitian [15] juga menemukan pengetahuan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Kemudian [16] dan [17] menemukan pengetahuan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Terdapat pengaruh tidak signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. Dimana memiliki nilai *sig* -0,757 besar dari 0,05. Dengan demikian hasil pengujian bermakna bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap mkinerja pegawai Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. Hasil penelitian tidak sejalan dengan temuan penelitian dari [17] bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian [18] juga menemukan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian [14] menemukan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. [9] dan [10] juga menemukan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Inovatif terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja. Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur bahwa hubungan tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan hubungan langsung yaitu -0,052 < 0,225, dengan demikian motivasi kerja tidak memediasi hubungan antara inovatif terhadap kinerja pegawai Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian [8] menemukan bahwa motivasi kerja memediasi hubungan antara inovatif terhadap kinerja pegawai. [9] juga menemukan inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Kemudian [2] dan [15] motivasi kerja memediasi hubungan antara inovatif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur bahwa hubungan tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan hubungan langsung yaitu 0,014 < 0,101, dengan demikian motivasi kerja tidak memediasi hubungan antara inovatif terhadap kinerja pegawai Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian oleh [19] bahwa motivasi kerja memediasi hubungan antara pengetahuan

terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian [14] dan [20] menemukan motivasi kerja memediasi hubungan antara pengetahuan terhadap kinerja pegawai.

4. Kesimpulan

Berdasarkan kepada hasil analisis dan pembahasan dari hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.
2. Variabel inovatif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.
3. Variabel pengetahuan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.
4. Variabel pengetahuan berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.
5. Variabel motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.
6. Variabel inovatif tidak di intervening oleh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.
7. Variabel pengetahuan tidak di intervening oleh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.

Daftar Rujukan

- [1] A. Purwanto, M. Asbari, M. Prameswari, M. Ramdan, and S. Setiawan, "Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas," *J. Ilmu Kesehat. Masy.*, vol. 9, no. 01, pp. 19–27, 2020, doi: 10.33221/jikm.v9i01.473.
- [2] M. S. Kim and D. W. Koo, "Linking LMX, engagement, innovative behavior, and job performance in hotel employees," *Int. J. Contemp. Hosp. Manag.*, vol. 29, no. 12, pp. 3044–3062, 2017, doi: 10.1108/IJCHM-06-2016-0319.
- [3] T. Akram, S. Lei, M. J. Haider, and S. T. Hussain, "The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing," *J. Innov. Knowl.*, vol. 5, no. 2, pp. 117–129, 2020, doi: 10.1016/j.jik.2019.10.001.
- [4] L. S. Kristianti, A. Affandi, N. Nurjaya, D. Sunarsi, and A. Rozi, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta," *J. Ilm. PERKUSI*, vol. 1, no. 1, p. 101, 2021, doi: 10.32493/j.perkusi.v1i1.9987.
- [5] V. Berliana, "Analisis Pengaruh Self-efficacy , Kapabilitas , dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja," *J. Maksipreneur*, vol. 7, no. 2, pp. 149–161, 2018, doi: 10.30588/jmp.v7i2.364.
- [6] R. J. Kumaat and L. O. . Dotulong, "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Inovasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Manado," *J. EMBA*, vol. 3, no. 3, pp. 331–340, 2015.

- [7] O. & Dama, "Pengaruh Inovasi Terhadap Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 6, no. 1, pp. 41–50, 2018, doi: 10.35794/emba.v6i1.18759.
- [8] I. Beltrán-Martín and J. C. Bou-Llusar, "Examining the intermediate role of employee abilities, motivation and opportunities to participate in the relationship between HR bundles and employee performance," *BRQ Bus. Res. Q.*, vol. 21, no. 2, pp. 99–110, 2018, doi: 10.1016/j.brq.2018.02.001.
- [9] J. Hu, K. Jiang, S. Mo, H. Chen, and J. Shi, "The motivational antecedents and performance consequences of corporate volunteering: When do employees volunteer and when does volunteering help versus harm work performance?," *Organ. Behav. Hum. Decis. Process.*, vol. 137, pp. 99–111, 2016, doi: 10.1016/j.obhdp.2016.08.005.
- [10] Prasetya, "Pengaruh Pelatihan dan Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengetahuan Manajemen," *MASTER J. Manaj. Strateg. Kewirausahaan*, vol. 1, no. 1, pp. 69–78, 2021, doi: 10.37366/master.v1i1.132.
- [11] I. N. Setiady, M. Al Mujahidin, Ismamudi, E. Hermawan, L. Khoirun Nisa, and I. Damayanti, "Perilaku Berbagi Pengetahuan: Pemediasi Dukungan Pimpinan, Pelatihan dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Guru," *MASTER J. Manaj. Strateg. Kewirausahaan*, vol. 1, no. 1, pp. 57–68, 2021, doi: 10.37366/master.v1i1.147.
- [12] A. Hendarawan, H. Suchayowati, A. Rayendra, and Indriyani, "Berbagi Pengetahuan Dan Pembelajaran Organisasi Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan," *J. Ilmu Komun. dan Bisnis*, vol. 5, no. 2, pp. 172–1863, 2020.
- [13] N. Chalifa and D. Nugrohoseno, "Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kerja Tim," *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, vol. 7, no. 1, p. 1, 2018, doi: 10.26740/bisma.v7n1.p1-8.
- [14] A. M. Elbaz, G. M. Agag, and N. A. Alkathiri, "How ability, motivation and opportunity influence travel agents performance: the moderating role of absorptive capacity," *J. Knowl. Manag.*, vol. 22, no. 1, pp. 119–141, 2018, doi: 10.1108/JKM-07-2017-0308.
- [15] Otto, "Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance," *Int. J. Law Manag.*, vol. 60, no. 4, pp. 953–964, 2018, doi: 10.1108/IJLMA-03-2017-0026.
- [16] Gonzalez, "Frontline employee-driven innovation through suggestions in hospitality firms: The role of the employee's creativity, knowledge, and motivation," *Int. J. Hosp. Manag.*, vol. 94, no. July 2020, 2021, doi: 10.1016/j.ijhm.2021.102877.
- [17] A. Sutrischastini and A. Riyanto, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul," *Kaji. Bisnis STIE Widya Wiwaha*, vol. 23, no. 2, pp. 121–137, 2017, doi: 10.32477/jkb.v23i2.209.
- [18] Y. Rahsel, "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI PUSAT UNIVERSITAS PADJADJARAN BANDUNG (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD)," *J. Manaj. Magister*, vol. 02, no. 02, pp. 208–220, 2016.
- [19] M. K. Imran, M. Ilyas, U. Aslam, and T. Fatima, "Knowledge processes and firm performance: the mediating effect of employee creativity," *J. Organ. Chang. Manag.*, vol. 31, no. 3, pp. 512–531, 2018, doi: 10.1108/JOCM-10-2016-0202.
- [20] A. Rohim and I. G. S. Budhiasa, "Organizational culture as moderator in the relationship between organizational reward on knowledge sharing and employee performance," *J. Manag. Dev.*, vol. 38, no. 7, pp. 538–560, 2019, doi: 10.1108/JMD-07-2018-0190.