

# **PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN *SELF LEADERSHIP* TERHADAP PERILAKU INOVASI DAN KINERJA KARYAWAN**

## **ABSTRAK**

Pencapaian kinerja suatu instansi tentu saja tidak terlepas dari pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki. Pengelolaan sumber daya manusia secara tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan selanjutnya menciptakan peningkatan pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara *knowledge sharing* dan *self leadership* terhadap perilaku inovasi dan kinerja karyawan pada RSUD Wangaya kota Denpasar. Secara spesifik tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui signifikansi pengaruh *knowledge sharing* dan *self leadership* terhadap perilaku inovasi dan kinerja karyawan. Populasi Penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 942 orang. Sampel berjumlah 90 responden ditentukan dengan teknik *stratified proportionate sampling*. Penelitian ini menggunakan analisis model persamaan struktural (Analisis SEM) dengan aplikasi PLS 3.0. Temuan dari penelitian ini adalah kinerja karyawan ditentukan oleh *knowledge sharing*, *self leadership* dan perilaku inovasi. Perilaku inovasi belum bisa berperan sebagai mediasi antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Temuan ini dapat diartikan bahwa tingkat kinerja karyawan akan sangat ditentukan oleh intensitas *knowledge sharing* yang baik, *self leadership* dan perilaku inovasi.

Kata Kunci: *knowledge sharing*, *self leadership*, perilaku inovasi dan kinerja karyawan

# **EFFECT OF KNOWLEDGE SHARING AND SELF LEADERSHIP TOWARD INNOVATION BEHAVIOR AND EMPLOYEE PERFORMANCE**

## **ABSTRACT**

Managing human resources appropriately can improve employee performance, and further create an increase in the achievement of company goals. This study aims to examine the effect of knowledge sharing and self-leadership on innovation behavior and employee performance at Wangaya Hospital, Denpasar. The purpose of this study is to determine the significance of the influence of knowledge sharing and self-leadership on innovation behavior and employee performance. The population of this study were all employees totaling 942 people. A sample of 90 respondents was determined using a stratified proportionate sampling technique. This study uses structural equation modeling analysis (SEM analysis) with the PLS 3.0 application. The findings of this study are that employee performance is determined by knowledge sharing, self-leadership and innovation behavior. Innovation behavior cannot yet act as a mediation between knowledge sharing and employee performance. These findings may imply that the level of employee performance will be largely determined by the intensity of good knowledge sharing, self-leadership and innovation behavior.

Keywords: knowledge sharing, self leadership, innovation behavior and employee performance

