PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI INOVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. KIRANA PAGI KREATIF INDONESIA

Ditulis oleh :

Nama	: Tiarifko Anugrah Marcheleven
Nomor Mahasiswa	: 15311065
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

YOGYAKARTA

2020

PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMEN* DAN *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI INOVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. KIRANA PAGI KREATIF INDONESIA

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Ditulis oleh :

Nama	: Tiarifko Anugrah Marchelven
Nomor Mahasiswa	: 15311065
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

YOGYAKARTA

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengatuhan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku."

Yogyakarta, 21 Desember 2020



TIarifko Anugrah Marcheleven

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Pengaruh Knowledge Management dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Kirana Pagi Kreatif Indonesia

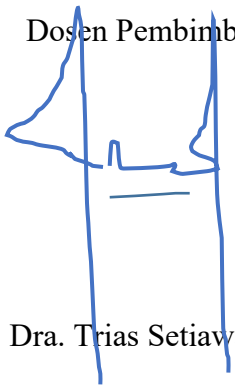
Oleh:

Nama	: Tiarifko Anugrah Marcheleven
Nomor Mahasiswa	: 15311065
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 12 November 2020

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Dr. Dra. Trias Setiawati, M.Si

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI INOVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. KIRANA PAGI CREATIVE INDONESIA

Disusun Oleh : TIARIFKO ANUGRAH MARCHELEVEN

Nomor Mahasiswa : 15311065

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Kamis, 10 Desember 2020

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Trias Setiawati,Dr. Dra.,M.Si.

Penguji : Suhartini,Dra.,M.Si.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Allhamdulillah dengan segala rasa syukur kepada Allah SWT, dengan kerendahan hati

Saya persembahkan skripsi ini teruntuk.

Allah SWT

Rasulullah SAW

Almamaterku, FBE UII

Papa, Mama, dan Kakakku tercinta

Seluruh keluarga serta teman-teman seperjuangan

Pengaruh Knowledge Management dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Kirana Pagi Kreatif Indonesia

Tiarifko Anugrah Marceheleven

Universitas Islam Indonesia

15311065@students.uii.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh mediasi inovasi dalam hubungan antara *knowledge management* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Populasi dari penelitian ini sebanyak 40 karyawan, dengan menggunakan sensus sampling ditemukan sebanyak 40 karyawan di PT Kirana Pagi Kreatif Indonesia sebagai sampel. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan menganalisisnya dengan uji t, uji F, analisis regresi linier sederhana dan berganda serta analisis jalur. Hasil penelitian ini menemukan bahwa *knowledge manageemnt* dan *knowledge sharing* secara parsial atau simultan berpengaruh signifikan terhadap inovasi, *knowledge management* dan *knowledge sharing* secara parsial atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Inovasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Inovasi dapat memediasi hubungan antara *knowledge management* terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa pengaruh tidak langsung *knowledge management* terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh langsung. Inovasi memediasi hubungan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa pengaruh tidak langsung *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh langsung.

Kata kunci: *inovasi, kinerja karyawan, knowledge management, knowledge sharing*

The Impact of Knowledge Management and Knowledge Sharing toward Employee Performance through Innovation as an Intervening Variable of PT. Kirana Pagi Kreatif Indonesia In Yogyakarta

Tiarifko Anugrah Marceheleven

Universitas Islam Indonesia

15311065@students.uii.ac.id

ABSTRACT

The aim of this research to know the effect of innovation mediation towards knowledge management and knowledge sharing into employee performance. This research conducted towards 40 employees of PT Kirana Pagi Kreatif Indonesia as sample. Questionnaire applied as method to gather data and analyzed it with t test, F test, simple and double linear regression analysis and also path analysis. This research found that knowledge management and knowledge sharing partialy and stimmonously had significant corelation toward innovation. Knowledge management and knowledge sharing partialy and stimmonously had significant corelation toward employee performance. Innovation had significant effect toward employee performance. Innovation could mediated knowledge management toward employee performance that showed indirect effecct of knowledge management into employee performance had bigger result than direct effect. innovation mediated the knowledge sharing toward employee performance depict indirect knowledge sharing effect is bigger result than direct effect.

Keywords: *employee performance, innovation, knowledge management, knowledge sharing*

KATA PENGANTAR

Assalammualaikum warahmatullahi wabarakatuh,

Alhamdulillahirabbil'alamin, kalimat yang mulia yang selalu diucapkan dari lisan yang mulia, untuk Dzat yang mulia pula Allah SWT, satu satunya Pencipta, Pemilik, Penguasa, semua yang di langit, di bumi dan semua yang dikedalaman lautan, Dzat yang Maha Kuat, Maha Adil, Maha Bijaksana. Selanjutnya kita panjatkan salam hormat kita penuh dengan cinta dan rindu kepada manusia terbaik, manusia yang dipilih secara langsung oleh Sang Pencipta Allah untuk menutup risalah langit, tidak ada lagi Nabi dan Rasul setelahnya, manusia yang paling sempurna jalur nasabnya, fisiknya dan ilmunya. Siapa yang menjadikannya sebagai suri tauladan pasti akan bahagia, maka selain lisan kita sebagai orang yang beriman selalu memuji Allah dengan mengucap alhamdulillah, kita juga akan selalu mengucapkan sholawat kepada Nabi Besar Muhammad Shallallahu 'alaihi wasallam. Alhamdulillah karena berkat rahmat dan hidayahNya, penulis dapat menyelesaikan tigas akhir yang berjudul **"Pengaruh *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan melalui Inovasi sebagai Variabel *Intervening* pada PT. Kirana Pagi Kreatif Indonesia"**.

Dalam penyusunan karya ilmiah ini, tentunya terdapat perjuangan dan tantangan bagi penulis. Penulis menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan karya ilmiah ini tidak lain berkat doa, usaha, tawakal, dukungan, bantuan serta bimbingan yang sangat besar dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. **Allah SWT** atas limpahan rahmat, karunia, hidayah-Nya kepada penulis hingga saat ini.

2. **Nabi Muhammad SAW** yang telah menjadi suri tauladan bagi seluruh umat dalam kehidupan sehari-hari sampai akhir nanti.
3. **Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D.,** selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
4. **Bapak Prof. Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D.,** selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
5. **Bapak Anjar Priyono, S.E., M.Si., Ph.D.,** selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
6. **Ibu Dr. Dra. Trias Setiawati, M.Si.,** selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan ilmu, bantuan, arahan, motivasi, serta dorongan kepada penulis selama proses perkuliahan hingga penelitian dan penulisan skripsi ini.
7. Kedua orangtua tercinta Alm Ayahanda **Arief Yuwono** dan Ibunda **Atik Tus Supariyati**, serta kakak tercinta **Diti Gatllan Boreti** yang selalu memberikan kasih sayang yang melimpah, doa, arahan, perhatian, serta dukungan baik moral maupun finansial. Terimakasih karena selalu ada buat saya. Semoga Allah mempertemukan kita sekeluarga di Surga-Nya kelak.
8. **Karyawan dan Karyawati PT Kirana Pagi Entertainment** yang senantiasa memberikan kesempatan untuk menjadi objek penelitian.
9. **Teman-teman Manajemen 2015 Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia,** yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
10. **Hastini Busarotun Ika Putri** yang selalu mengingatkan dan selalu memberikan dorongan untuk mengerjakan tugas akhir dari awal hingga akhir.

11. **Afif, Galang, Ayi** yang berkontribusi secara langsung kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir. Terimakasih teman-teman yang sudah mau penulis repotkan selama ini semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian.
12. Sahabat tercinta **Pewe, Anam, Nugroho, Ica, Indah, Hani**. Terimakasih Terimakasih kalian telah memberikan support penulis, kalian bukan hanya menjadi teman akan tetapi juga menjadi sahabat yang selalu memberikan nasihat..

Penulis berharap bahwa skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak dan semoga Allah SWT selalu memberikan limpahan rahmat, karunia, serta balasan yang lebih xiai katas kebaikan semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung dalam membantu penulis menyusun skripsi ini.

Yogyakarta, 21 Desember 2020



Tiarifko Anugrah Marcheleven

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME ..... **iii**

HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **vi**

KATA PENGANTAR ..... **ix**

DAFTAR ISI ..... **xii**

DAFTAR TABEL ..... **xvi**

DAFTAR GAMBAR ..... **xix**

BAB I PENDAHULUAN **1**

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 8

1.3 Tujuan Penelitian 9

1.4 Manfaat Penelitian 10

BAB II LATAR BELAKANG **12**

2.1 Penelitian Terdahulu 12

2.1.1 Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Inovasi 12

2.1.2 Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Inovasi 28

2.1.3 Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan 43

2.1.4 Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan 57

2.1.5 Pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Karyawan 67

2.1.6 Pengaruh *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* terhadap Inovasi ... 80

2.1.7 *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan.. 84

2.1.8 Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan melalui Inovasi 92

2.1.9 Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan melalui Inovasi 101

2.2 Landasan Teori 114

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 114

2.2.2 Karakteristik Demografi Responden Penelitian 119

2.2.3 *Knowledge Management* 120
2.2.4 *Knowledge Sharing* 125
2.2.5 Kinerja Karyawan 129
2.2.6 Inovasi Organisasional 134
2.3 Pengembangan Hipotesis 138
2.3.1 Pengaruh *Knoledge Sharing* terhadap Inovasi 138
2.3.2 Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Inovasi 139
2.3.3 Pengaruh *Knowledge Management* dan *Knolwledge Sharing* terhadap Inovasi 140
2.3.4 Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan 141
2.3.5 Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan 143
2.3.6 Pengaruh *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan 143
2.3.7 Pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Karyawan 144
2.3.8 Pengaruh Mediasi Inovasi pada *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan 145
2.3.9 Pengaruh Mediasi dari Inovasi pada *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan 146
2.4 Kerangka Pikir Penelitian 147
2.5 Hipotesis 149
BAB III METODE PENELITIAN 151
3.1 Pendekatan Penelitian 151
3.2 Lokasi Penelitian 151
3.2.1 Profil Organisasi 151
3.2.2 Visi dan Misi Organisasi 152
3.3 Identifikasi Variabel Penelitian 152
3.3.1 Variabel Bebas (*Independent*) 153
3.3.2 Variabel Terkait (*Dependent*) 154

3.3.3 Variabel Mediasi (*Mediation Variabel*) 155
3.4 Populasi dan Responden 156
3.4.1 Populasi 156
3.5 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data 157
3.5.1 Jenis Data 157
3.5.2 Teknik Pengumpulan Data 158
3.6 Uji Instrumen Penelitian 159
3.6.1 Uji validitas 159
3.6.2 Uji Reliabilitas 160
3.7 Metode Analisis Data 161
3.7.1 Uji Asumsi Klasik 161
3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda 162
3.7.3 Uji Hipotesis 164
3.7.4 Analisa Jalur 166
3.7.5 Uji Sobel 167
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 169
4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian 169
4.1.1 Hasil Uji Validitas 169
4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas 173
4.2. Analisis Deskriptif 173
4.2.1 Karakteristik Deskriptif Responden Penelitian 173
4.3 Analisis Kuantitatif 194
4.3.1 Uji Asumsi Klasik 194
4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda 197
4.3.3 Uji Hipotesis 204
4.3.4 Analisis Jalur 212
4.4. Pembahasan 219

4.4.1 Data Deskriptif 219
4.4.2 Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Inovasi 220
4.4.3 Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Inovasi 222
4.4.4 Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan 223
4.4.5 Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan 225
4.4.6 Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan 227
4.4.7 Pengaruh *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* terhadap Inovasi . 229
4.4.8 Pengaruh *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan 230
4.4.9 Pengaruh Inovasi Memediasi *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan 232
4.4.10 Pengaruh Medisi Inovasi Pada *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan 233
4.5 Pembahasan Umum 234
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 242
5.1 Kesimpulan 242
5.2 Saran 243
5.3 Keterbatasan Penelitian 244
DAFTAR PUSTAKA 244
LAMPIRAN 255
KUESIONER 256

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Review jurnal pengaruh *Knowledge Management* terhadap Inovasi 22

Tabel 2.2 Review jurnal pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Inovasi 38

Tabel 2.3 Review jurnal pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan ... 52

Tabel 2.4 Review jurnal pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan..... 63

Tabel 2.5 Review jurnal pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Karyawan 75

Tabel 2.6 Review jurnal pengaruh *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* terhdap Inovasi 82

Tabel 2.7 Review jurnal pengaruh *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan..... 88

Tabel 2.8 Review jurnal pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan melalui Inovasi 98

Tabel 2.9 Review jurnal pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan melalui Inovasi 107

Tabel 2.10 Rujukan Teori *Knowledge Management* (X_1) 111

Tabel 2.11 Rujukan Teori *Knowledge Sharing* (X_2) 111

Tabel 2.12 Rujukan Teori Inovasi (Z)..... 112

Tabel 2.13 Rujukan Teori Kinerja (Y) 113

Tabel 4.1 Distribusi Pertanyaan Berdasarkan Variabel 169

Tabel 4.2 Hsil Uji Validitas *Knowledge Management* (X_1) 170

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas *Knowledge Sharing* (X_2) 171

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Inovasi (Z)..... 171

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)..... 172

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas..... 173

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 174

Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 175
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 176
Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 177
Tabel 4.11 Rekapitulasi Data Demografi yang Paling Dominan 178
Tabel 4.12. Interval Skala 181
Tabel 4.13. Distribusi Jawaban Responden *Knowledge Management* (X_1) 181
Tabel 4.14. Hasil Analisis Frekuensi Variabel *Knowledge Management* (X_1) 182
Tabel 4.16. Hasil Analisis Frekuensi Variabel *Knowledge Sharing* (X_2) 184
Tabel 4.17. Hasil Analisis Variabel Inovasi (Z) 186
Tabel 4.18. Hasil Analisis Frekuensi Variabel Inovasi (Z) 187
Tabel 4.19. Hasil Analisis Variabel Kinerja Karyawan (Y) 188
Tabel 4.20. Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y) 189
Tabel 4.21. Rekapitulasi Penilaian Variabel Penelitian 190
Tabel 4.22. Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian 191
Tabel 4.23 Hasil Uji Normalitas 194
Tabel 4.24 Hasil Uji Multikolonieritas 195
Tabel 4.25 Hasil Uji Heteroskedastisitas 196
Tabel 4.26 Rekapitulasi Asumsi Klasik 196
Tabel 4.27 Hasil Regresi Linear Sederhana Inovasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan 198
Tabel 4.28 Koefisien Determinasi Sederhana Inovasi terhadap Kinerja Karyawan 199
Tabel 4.29 Hasil Regresi Linier Berganda dengan Menggunakan Dua variable Independen yaitu *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* terhadap Inovasi 200
Tabel 4.30 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) 202
Tabel 4.31 Hasil Regresi Linier Berganda 202
Tabel 4.32 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) 204

Tabel 4.33 Hasil Uji t Variabel *Knowledge Management*, *Knowledge Sharing* Terhadap Inovasi 205
Tabel 4.34 Hasil Uji F Variabel *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* terhadap Inovasi 207
Tabel 4.35 Hasil Uji t Variabel *Management* dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan 208
Tabel 4.36 Hasil Uji F Variabel *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan 210
Tabel 4.37 Hasil Uji t Variabel Inovasi terhadap Kinerja Karyawan 211
Tabel 4.38 Hasil Analisis Regresi *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan. 213
Tabel 4.39 Hasil analisis regresi *knowledge management* dan inovasi terhadap kinerja karyawan 213
Tabel 4.40 Hasil analisis regresi *knowledge sharing* terhadap inovasi 215
Tabel 4.41 Hasil analisis regresi knowledge sharing dan inovasi terhadap kinerja 215
Tabel 4.42 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis 218

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian dan Hipotesis Penelitian……..…..148

Gambar 3.1: Analisis Jalur……167

Gambar 4.1 Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel……170

Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin……...…...174

Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia…...……...…...175

Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..……...….176

Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja……..….....177

Gambar 4.6 Rekapitulasi Data Demografi yang Paling Dominan…..……..…...179

Gambar 4.7 Hasil Analisis Frekuensi Jawaban Variabel *Knowledge Management* ……...…183

Gambar 4.8 Hasil Analisis Frekuensi Jawaban Variabel *Knowledge Sharing* (X_2)…… ……185

Gambar 4.9 Hasil Analisis Frekuensi Jawaban Variabel Inovasi (Z)……..….187

Gambar 4.10 Hasil Analisis Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)…….……...190

Gambar 4.11 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian……..…...…...192

Gambar 4.12 Analisis Jalur *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi……..…….…….213

Gambar 4.13 Analisis jalur *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan melalui inovasi…….……...……..……216

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh organisasi. Mathis and Jackson (2001) menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah hal yang sangat krusial bagi setiap organisasi. Maksudnya adalah perusahaan harus melihat kemampuan yang dimiliki karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan yang pada akhirnya dapat menjadi keunggulan kompetitif yang akan dimiliki oleh organisasi. Pendapat yang dikemukan oleh Dessler (2006) kinerja karyawan yang dapat disebut juga dengan prestasi kerja adalah sebuah prestasi aktual yang dimiliki oleh karyawan yang dibandingan dengan pretasi yang diinginkan dari karyawan.

Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi dasar yang disusun dengan sedemikian rupa yang dijadikan sebagai acuan sehingga dapat digunakan untuk melihat kinerja karyawan yang sesuai dengan posisinya dibandingkan untuk melihat kinerja karyawan dengan standar yang dibuat. Pendapat yang dikeluarkan oleh Bernardin dan Russel (1993) menjelaskan bahwa penilaian kinerja dapat digunakan dalam pengukuran kontribusi karyawan yang berada pada suatu organisasi. Berhasil atau tidaknya sebuah kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individu maupun kelompok. Tingkat kinerja karyawan pada sebuah organisasi dapat dipengaruhi dengan adanya pengelolaan pengetahuan yang dilakukan oleh organisasi.

Knowledge management yang diterapkan secara tepat dan baik akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut pendapat Armstrong (2008) menjelaskan

bahwa *knowledge management* merupakan proses maupun praktik membuat, memperoleh, menangkap, berbagi, dan menggunkaan pengetahuan untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja organisasi. Oleh sebab itu organisasi mulai menerpkan manajemen pengetahuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusai yang dimiliki. Tobing (2007) yang menjelaskan bahwa praktik *knowledge management* merupakan usaha organisasi dalam menciptakan bisnis dan menghasilkan keunggulan kompetitif yang seimbangan dengan upaya dalam memaksimalkan proses penciptaan, pengkomunikasian dan pengaplikasian semua pengetahuan yang dibutuhkan oleh organisasi.

Berkaitan dengan hubungan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti, 2019; Sari. *et al*, 2020; Obaidat dan Otari, 2019; Rahman dan Hasan, 2017; Khanal dan Poudel, 2017; Torabi. *et al*, 2016; Wijayanti dan Sundiman, 2017; Kandou. *et al*, 2016; Kosasih dan Budiani, 2007; Monsow. *et al*, 2018; Mangusho. *et.al*, 2015 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *knowledge management* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh Nisa. *et al* (2016) yang menyatakan bahwa *knowledge management* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Banyaknya pesaing bisnis mengharuskan perusahaan untuk melakukan inovasi. Menurut Kotler dan Keller (2009) inovasi merupakan produk, ide, jasa, dan pemikirian maupun tanggapan yang diciptakan oleh seseorang. Dengan demikian masing-masing individu dapat memunculkan inovasi yang berkaitan dengan produk, ide, jasa dan tanggapan yang dapar berguna bagi organisasi. Selanjutnya menurut Baregheh. *et al* (2009) inovasi merupakan tindakan yang dilakan dalam upaya

menciptakan pengetahuan baru dan ide yang memiliki dampak pada kondisi bisnis dan juga akan menarik pasar melalui kegiatan produksi dan juga melalui jasa yang diberikan. Dengan kata lain inovasi tidak hanya dapat dilakukan terhadap produk, ide, tetapi juga dapat dilakukan untuk memunculkan sebuan pengetahuan dan ide baru guna menarik minat pasar. Menurut Wang dan Wang (2012) inovasi adalah sebuah struktur yang berbasis kepada pengetahuan yang encakup batasan-batasan organisasi dalam menggunakan jaringan. Dapat dikatakan bahwa pengetahuan dapat dijadikan sebagai dasar dalam memunculkan inovasi. Dengan dilakukannya inovasi maka karyawan dituntut untuk melakukan pengembangan diri dengan tujuan dapat mengikuti perkembangan inovasi yang dilakukan organisasi dan menjaga agar kinerja karyawan tetap stabil atau bahkan ditingkatkan. Inovasi dapat dilakukan oleh masing-masing individu terkait dengen produk, ide, jasa dan tanggapan yang dapat juga dimunculkan dari pengetahuan yang dimiliki.

Knowledge management yang dilakukan dengan baik akan memunculkan berbagai macam ide baru yang dapat menunjang inovasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Khan dan Zamn, 2020; Boroujerdi, 2019; Ode dan Ayavoo, 2020; Nikabadi. *et al*, 2016; Al-Sa'di. *et al*, 2017; Dickel dan Moura, 2016; Ding. *et al*, 2019; Lai. *et al*, 2014; Santoro. *et al*, 2018; Mardani. *et al*, 2018; Donate dan Pablo, 2015; Inkinen. *et al*, 2015; Abbas dan Sagsan, 2019 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *knowledge management* terhadap inovasi. Namun hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian Zhou dan Uhlaner (2009) yang menyatakan praktik akuisisi eksternal memainkan peran kunci dalam mendorong inovasi UKM, sementara praktik berbagi internal tampaknya tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan penelitian

terdahulu, *knowledge management* tidak selalu memberikan dampak positif terhadap inovasi

Knowledge sharing sangat dibutuhkan oleh karyawan pada suatu perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja. Pendapat yang dikemukakan oleh Hooff dan Ridder (2004) menjelaskan bahwa *knowledge sharing* adalah sebuah proses dari masing-masing indvidu yang melakukan pertukaran pengetahuan yang terdiri dari *tacit knowledge* dan *explicit knowledge* yang pada akhirnya dapat memunculkan pengetahuan baru. Pengetahuan yang dibagikan diharapkan akan memunculkan pengetahuan baru yang berguna bagi perusahaan. Pendapat lain dikemukakan oleh Kumar dan Rose (2012) yang menjelaskan bahwa *knowledge sharing* merupakan sebuah sikap yang dimiliki oleh manusia berupa bertukar pengalaman dan pikiran secara eksplisit maupun implisit. Dengan adanya berbagi pengalaman di antar karyawan akan meningkatkan kualitas karyawan.

Knowledge sharing berguna bagi para karyawan dapat saling berbgai pengetahuan dan pengalaman sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Berkaitan dengan hubungan antara *knowledge sharing* dan kinerja karyawan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Na-Nan. *et al*, 2019; Cui. *et al*, 2019; Tripathi. *et al*, 2020; Swanson. *et al*, 2020; Henttonen. *et al*, 2016; Jamshed. *et al*, 2018; Sujatha dan Krishnaveni, 2018; Park. *et al*, 2015 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Namun hasil yang berbeda dtemukan pada penelitian Novita. *et al* (2019) yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, bahwa *knowledge sharing* tidak selalu menghasilkan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan.

Inovasi organisasional dapat menciptakan keunggulan bersaing. Menurut Suryani (2008) menjelaskan bahwa inovasi secara luas tidak hanya berfokus kepada produk, inovasi dapat berupa ide, cara-cara maupun obyek yang dipersepsikan oleh seseorang sebagai sesuatu yang baru atau adanya perubahan yang dapat dirasakan. Amabile (1996) menjelaskan bahwa inovasi merupakan keberhasilan dari pengimplementasian ide-ide kretaif dalam organisasi. Kemunculan ide-ide baru dalam organisasi akan meningkatkan kinerja organisasi.

Dengan demikian, inovasi mencakup segala hal yang mengalami perubahan yang dapat dirasakan. Dengan melakukan *knowledge sharing* para karyawan akan memiliki berbagai macam ide hasil dari kolaborasi antar karyawan yang akan memunculkan ide-ide baru yang akan berguna kelangsungan organisasi. Berkaitan dengan hubungan *knowledge sharing* terhadap inovasi sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nham. *et al*, 2020; Wahyudi. *et al*, 2019; Li. *et al*, 2019; Zhou. *et al*, 2020; Kumar and Rose, 2012; Kamasak dan Bulutlar, 2010; Jian dan Wang, 2013; Lee dan Hong, 2014; Markovic and Bagherzadeh, 2018; Wang dan Hu, 2020; Yesil. *et al*, 2013; Wang dan Wang, 2012; Hussein. *et al*, 2016 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *knowledge sharing* terhadap inovasi. Namun hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian Yesil dan Harlak (2013) yang menyatakan bahwa hambatan berbagi pengetahuan terkait organisasi berhubungan negatif dengan pengumpulan pengetahuan dan donasi pengetahuan. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa hambatan berbagi pengetahuan berpengaruh negatif terhadap perilaku inovasi individu. Tidak ada hubungan yang ditemukan dalam penelitian ini antara berbagi pengetahuan dan perilaku inovasi individu. Oleh karena itu, bahwa *knowledge sharing* tidak selalu menghasilkan dampak yang baik terhadap inovasi.

Inovasi dalam mengimplementasikannya membutuhkan dukungan baik dari karyawan maupun perusahaan. Berkaitan dengan hubungan inovasi terhadap kinerja karyawan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Ahmad. *et al*, 2019; Obsatar. *et al*, 2019; Grande. *et al*, 2020; Schepers. *et al*, 2016; Osman. *et al*, 2016; Schaarschmidt, 2016; Alawamleh. *et al*, 2018; Dama dan Ogi, 2018; Awan dan Javed, 2015; Ho, 2011; dan Sirait. *et al*, 2015 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara inovasi terhadap kinerja karyawan. Namun hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian Puryantini. *et al* (2017) yang menyatakan bahwa (1) *knowledge management* berpengaruh terhadap inovasi, (2) *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja; (3) inovasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja; (4) inovasi tidak memediasi hubungan *knowledge management* terhadap Kinerja. Oleh karena itu, bahwa inovasi tidak selalu menghasilkan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan

Atas dasar pernyataan-pernyataan diatas menjadikan penulis ingin melakukan penelitian apakan *knowledge management* dan *knowledge sharing* tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila perushaan melakukan inovasi pada Event Organizer Pagi Entertainment (PT. Kirana Pagi Kreatif Indonesia). Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa Event Organizer. Perusahaan ini terbentuk pada tahun 2010 dan pada tahun 2016 perusahaan ini resmi berdiri sebagai PT. Kirana Pagi Kreatif Indonesia. Perusahaan ini memiliki tugas yaitu untuk mengelola event-event seperti konser music, gathering, MICE (*Meeting, Incentive, Convention, and Exhibition*), touring, dan wedding organizer. Perusahaan ini memiliki motto yaitu "*Creativity Is Everything"*

Hal tersebut menjadi hal yang menarik untuk diteliti terutama dalam hal inovasi yang dilakukan oleh perusahaan karena pada era saat ini banyak bermunculan perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam bidang yang sama. Selain itu strategi *knowledge management* dan *knowledge sharing* yang diterapkan oleh PT. Kirana Pagi Kreatif Indonesia menjadi salah satu hal yang pokok yang akan memunculkan keunggulan bersaing. Kedua hal tersebut menjadi sesuatu yang imajinatif untuk diteliti apabila dikaitkan dengan kinerja karyawan.

Dengan melakukan pengelolaan pengetahuan dari masing-masing tenaga kerja maka akan meningkatkan kinerja mereka. Setelah melakukan pengelolaan pengetahuan, apabila perusahaan ingin melakukan inovasi maka dapat melakukan kegiatan berbagi pengetahuan dari satu tenaga kerja kepada tenaga kerja lain dengan tujuan dapat memunculkan ide-ide baru guna menghadapi persaingan yang semakin ketat ini. Hal tersebut juga akan berdampak kepada kinerja tenaga kerja yang berada pada perusahaan ini.

Pada masa penuh ketidak kepastian dan penuh persaingan, perusahaan yang bergerak dibidang jasa kreatif sangat kehilangan pasarnya karena banyaknya pesaing yang muncul ditambah dengan adanya pandemi membuat perusahaan jasa semakin terpukul. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk dapat melakukan gebrakan yang tidak biasa agar bias bersaing dipasar. Salah satu cara yang dapat digunakan adalah melakukan inovasi. Saat ini PT. Kirana Pagi Kreatif Indonesia merasa kesulitan untuk memunculkan ide-ide kreatif mereka yang dapat menciptakan sebuah inovasi. *Knowledge management* merupakan salah satu cara untuk dapat memuncul ide-ide kreatif. Pada dasarnya pengetahuan merupakan unsur utama dari munculnya inovasi

perusahaan. Perushaan dapat membuat dan mengembangkan pengetahuan dengan teknologi baru misalnya melalui aktivitas R&D (Zhou dan Uhlaner, 2009)

PT. Kirana Pagi Kreatif Indonesia ini berfokus pada pemberian layanan jasa kreatif berupa mengelola event-event seperti konser music, gathering, MICE (*Meeting, Incentive, Convention, and Exhibition*), touring, dan *wedding organizer*. Dalam memberikan layanan tersebut, karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang maksimal. Pada kondisi seperti ini kinerja karyawan sangat sulit untuk di maksimalkan. Perusahaan dapat menggunakan *knowledge sharing* agar para karyawan dapat berbagi pengetahuan dan pengalaman yang mereka butuhkan dalam menjalani pekerjaan. Salah satu cara untuk menjadi organisasi yang sukses adalah dengan menciptakan lingkungan dengan berbagi pengetahuan dimana karyawan berbagi pengetahuan yang diperoleh dan memungkinkan orang lain memiliki akses ke sumber daya intelektual yang berguna untuk meningkatkan kinerja pekerjaan (Swanson. et al, 2020)

Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul "Pengaruh *Knowledge management* dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Mediasi pada Event Organizer Pagi Entertainment (PT. Kirana Pagi Kreatif Indonesia)"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, dapat ditentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *knowledge sharing* terhadap inovasi
2. Apakah terdapat pengaruh *knowledge management* terhadap inovasi

3. Apakah terdapat pengaruh *knowledge management* dan *knowledge sharing* tehadap inovasi.
4. Apakah terdapat pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan.
5. Apakah terdapat pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.
6. Apakah terdapat pengaruh *knowledge management* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.
7. Apakah terdapat pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan
8. Apakah inovasi dapat memediasi *knowledge management* terhadap kinerja kasyawan.
9. Apakah inovasi dapat memediasi *knowledge sharing* terhadap kinerja kasyawan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan di atas, dapat ditentukan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apakah *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi.
2. Untuk menganalisis apakah *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi.
3. Untuk menganalisis apakah *knowledge management* dan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi.
4. Untuk menganalisis apakah *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Untuk menganalisis apakah *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk menganalisis apakah *knowledge management* dan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7. Untuk menganalisis apakah inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Untuk mengetahui apakah inovasi dapat memediasi *knowledge management* terhadap kinerja karyawan.
9. Untuk mengetahui apakah inovasi dapat memediasi *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian yang dilakukan dapat berguna untuk membantu perusahaan untuk menganalisis terhadap faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, terutama pengaruh adanya *knowledge management*, *knowledge sharing* dan inovasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan pembelajaran dan juga dapat menjadi metode pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajamen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti

Dengan adanya hasil penelitian ini, diharapkan mendapatkan manfaat bagi peneliti dan juga dapat dijadikan pembelajaran tentang penerapan teori yang telah diajarkan.

4. Bagi Pihak Lain

Dapat menjadi acuan dan tambahan rujukan bagi peneliti-peneliti selanjutnya terutama dalam bidang sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilaksakan berdasarkan penelitian yang sebelumnya telah dilakukan terkait dengan variabel *knowledge management, knowledge sharing,* inovasi dan kinerja karyawan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, selain itu dapat digunakan sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian yang akan dilakukan. Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini diantaranya, yaitu:

2.1.1 Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Inovasi

1. Ode dan Ayavoo (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Ode dan Ayavoo (2020) yang berjudul *The Mediating Role of Knowledge Application In The Relationship Between Knowledge Management Practices and Firm Innovation*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara praktek manajemen pengetahuan dan inovasi perusahaan dalam konteks perusahaan jasa di negara berkembang. Penelitian ini juga menguji peran mediasi dari aplikasi pengetahuan dalam hubungan antara praktek manajemen pengetahuan dan inovasi perusahaan. Reponden dari penelitian ini adalah 293 perusahaan jasa di Nigeria. Alat analsisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa praktik manajemen pengetahuan berkontribusi pada inovasi perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap inovasi.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

2. Khan dan Zaman (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Khan dan Zaman (2020) yang berjudul *The Effect of Knowledge Management Practices on Organizational Innovation: Moderating Role of Management Support*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris hubungan antara praktik manajemen pengetahuan (KMP) dan inovasi organisasi (OI) dalam konteks negara berkembang. Responden dalam penelitian ini adalah *group head, department head, unit heads, supervisor* dan bawahan yang bekerja di sektor perbankan, telekomunikasi dan periklanan. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa *knowledge management* berhubungan positif dengan ketiga dimensi inovasi. Selain itu, juga ditemukan bahwa sistem *management support* secara positif memoderasi hubungan antara aktivitas *knowledge management* dan budaya inovasi organisasi.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan

3. Boroujerdi. *et al* (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Boroujerdi. *et al* (2019) yang berjudul *Investigating the Influence of Knowledge Management on Organizational Innovation in Higher Educational Institutions*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara manajemen pengetahuan (KM) dan inovasi

organisasi (OI) di perguruan tinggi. Responden dalam penelitian ini adalah manajer dan anggota staf dari 63 institusi pendidikan tinggi Iran. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *knowledge management* dan *organizational innovation*, dan semua hipotesis alternatif dikonfirmasi. Selain itu, *knowledge management* memprediksi aspek inovasi organisasi di perguruan tinggi.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

4. Ding. *et al* (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Ding. *et al* (2019) yang berjudul *Relational Study of Wise (Phronetic) Leadership, Knowledge Management Capability, and Innovation Performance*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi kebijaksanaan praktis untuk meningkatkan kinerja inovasi perusahaan. Responden dalam penelitian ini adalah 144 orang dari lulusan di dua asosiasi alumni, mantan liga, dan mitra kerja sama yang saat ini bekerja di perusahaan Cina berdasarkan pengalaman pribadi. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan yang bijaksana memiliki efek positif pada kinerja inovasi organisasi. Selain itu, kemampuan manajemen pengetahuan (KM) telah dibuktikan dalam penelitian ini memiliki efek mediasi antara kepemimpinan yang bijaksana dan kinerja inovasi.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

5. Abbas dan Sagsan (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Abbas dan Sagsan (2019) yang berjudul *Impact of Knowledge Management Practices on Green Innovation and Corporate Sustainable Development: A Structural Analysis.* Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti peran manajemen pengetahuan (KM) dalam *green innovation* dan *corporate sustainable development* (CSD). Reponden dari penelitian ini adalah 302 dari manajer tingkat bawah, menengah dan atas dari perusahaan manufaktur dan jasa kecil, menengah dan besar yang berlokasi di Pakistan. Alat analsisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS dan AMOS. Hasil dari penelitian ini adalah manajemen pengetahuan berdampak signifikan pada *green innovation* dan kegiatan *corporate sustainable development*. *Green innovation* juga menunjukkan dampak positif yang signifikan terhadap *corporate sustainable development*. Analisis dimensi menunjukkan bahwa dengan pengecualian penciptaan dan perolehan pengetahuan, yang menunjukkan dampak yang tidak signifikan terhadap keberlanjutan sosial, semua jalur menunjukkan hasil yang signifikan. Selain itu, manajemen pengetahuan dianggap sama pentingnya untuk semua ukuran perusahaan manufaktur dan jasa.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan

6. Mardani. *et al* (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Mardani. *et al* (2018) yang berjudul *The Relationship between Knowledge Management and Innovation Performance*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan konsekuensi dari aktivitas *knowledge managem*ent (KM) pada inovasi dan kinerja perusahaan. Reponden dari penelitian ini adalah 120 perusahaan yang merupakan anggota Sindikat Daya Iran. Alat analsisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS dan PLS. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa kegiatan *knowledge management* berdampak inovasi dan kinerja organisasi secara langsung, dan tidak langsung melalui peningkatan kemampuan inovasi. Ditemukan bahwa penciptaan pengetahuan, integrasi pengetahuan, dan aplikasi pengetahuan memfasilitasi inovasi dan kinerja. Penciptaan pengetahuan memiliki efek yang lebih signifikan pada kecepatan inovasi, kualitas inovasi, dan kuantitas inovasi, sedangkan kualitas inovasi, penciptaan pengetahuan, dan integrasi pengetahuan memiliki efek yang lebih signifikan terhadap kinerja

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

7. Santoro. *et al* (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Santoro. *et al* (2018) yang berjudul *The Internet of Things: Building A Knowledge Management System for Open Innovation and Knowledge Management Capacity*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara sistem manajemen pengetahuan, inovasi terbuka, kapasitas manajemen pengetahuan dan kapasitas inovasi.

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 298 perusahaan Italia dari berbagai sektor. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa sistem manajemen pengetahuan memfasilitasi penciptaan ekosistem terbuka dan kolaboratif, dan eksploitasi aliran pengetahuan internal dan eksternal, melalui pengembangan kapasitas manajemen pengetahuan internal, yang pada gilirannya meningkatkan kapasitas inovasi.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

8. Al-Sa'di. *et al* (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Al-Sa'di. *et al* (2017) yang Berjudul *The Mediating Role of Product and Process Innovations on The Relationship Between Knowledge Management and Operational Performance in Manufacturing Companies in Jordan*. Penelitian ini bertujuan untuk untuk menyelidiki efek dari manajemen pengetahuan pada inovasi produk dan proses, serta pada kinerja operasional. Selain itu, efek inovasi produk dan proses pada kinerja poerasional, serta efek mediasi mereka pada hubungan antara manajemen pengetahuan dan kinerja operasional, juga diselidiki. Manajer dari 207 perusahaan manufaktur yang beroperasi di Jordanian dijadikan sebagai sampel penelitian. Alat analisis yang digunakan untuk mengolah data penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah Manajemen Pengetahuan memiliki efek positif yang signifikan pada inovasi produk dan proses, dan Kinerja Operasional. Proses Inovasi ditemukan memiliki efek positif yang signifikan pada Kinerja

Operasional, sementara inovasi produk tidak. Selain itu, hanya inovasi proses ditemukan untuk secara signifikan menengahi hubungan *Knowledge Management-Operational Performance*.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

9. Dickel dan Moura (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Dickel dan Moura (2016) yang berjudul *Organizational Performance Evaluation In Intangible Criteria: A Model Based on Knowledge Management and Innovation Management*. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model untuk mengukur kinerja organisasi dengan fokus pada manajemen pengetahuan dan manajemen inovasi. Responden dalam penelitian ini adalah tiga perusahaan di sektor mekanik-logam di Brasil selatan. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa model yang diusulkan dapat menjadi alat yang efektif untuk menilai kinerja organisasi dan bahwa, dalam penerapannya, organisasi yang disurvei sudah dapat mengidentifikasi kelemahan utama mereka dan menggunakan hasil yang dilaporkan untuk meningkatkan.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan

10. Nikabadi. *et al* (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Nikabadi. *et al* (2016) yang berjudul *Effects of Knowledge Management Strategy and Organizational Learning Capability*

on Innovation-Driven Performance in an Oil Company. Penelitian ini bertujuan untuk untuk menyelidiki efek dari strategi manajemen pengetahuan dan kemampuan pembelajaran organisasi pada kinerja organisasi dengan penekanan pada inovasi organisasi. Manajer tingkat atas, manajer operasional, dan manajer menengah dari sebuah perusahaan minyak dijadikan sebagai sampel penelitian. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa strategi manajemen pengetahuan memiliki efek positif dan bermakna pada inovasi organisasi dan inovasi yang memiliki efek positif, langsung dan bermakna pada kinerja organisasi. Namun, kapasitas pembelajaran organisasi tidak memiliki hubungan yang bermakna dengan inovasi organisasi.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

11. Inkinen. *et al* (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Inkinen. *et al* (2015) yang berjudul *Knowledge Management Practices and Innovation Performance in Finland*. Penelitian ini bertujuan untuk berkonsentrasi pada kegiatan manajerian yang sistematis untuk menangani pengetahuan pada perusahaan (praktik *knowledge management*) yang bertujuan untuk mengingkatkan inovasi. Sebanyak 1.523 perusahaan yang memiliki karyawan kurang lebih 100 orang yang berdiri di Finlandia dijadikan sebagai sampel penelitian. Hasil dari penelitian ini adalah perusahaan mampu mendukung kinerja inovasi melalui manajemen strategis pengetahuan dan kompetensi, praktik kompensasi berbasis pengetahuan, dan praktik teknologi informasi. Para penulis juga menunjukkan bahwa beberapa

praktik *knowledge management* yang dipelajari tidak secara langsung terkait dengan kinerja inovasi.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

12. Donate dan Pablo (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Donate dan Pablo (2015) yang berjudul *The Role of Knowledge-Oriented Leadership in Knowledge Management Practices and Innovation*. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji peran tipe spesifik dari kepemimpinan organisasi - kepemimpinan yang berorientasi pengetahuan - dalam inisiatif manajemen pengetahuan (KM) yang berusaha untuk mencapai inovasi. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa, meskipun praktik manajemen pengetahuan sendiri penting untuk tujuan inovasi, keberadaan kepemimpinan semacam ini mendorong pengembangan dan penggunaan eksplorasi manajemen pengetahuan (yaitu, penciptaan) dan eksploitasi (yaitu, penyimpanan, transfer, dan aplikasi) praktik. Implikasi utama adalah bahwa, sebagai hasil dari pengembangan ini dan penggunaan praktik-praktik manajemen pengetahuan, perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya dalam inovasi produk.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan

13. Lai. *et al* (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Lai. *et al* (2014) yang berjudul *The Effects of Industry Cluster Knowledge Management on Innovation Performance*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi efek dari sumber daya khusus dan hubungan-kapal di antara perusahaan cluster pada kinerja inovasi, dan berfokus pada manajemen pengetahuan sebagai mediator untuk investigasi. Responden dari penelitian ini adalah sebanyak 210 responden yang terdiri dari *science parks, export processing zones, and industrial zones* yang berada di taiwan Taiwan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Temuan utama adalah sebagai berikut. Ketika sumber daya klaster industri selesai, perusahaan berintegrasi secara vertikal di lokasi pusat untuk menurunkan biaya dan berbagi sumber daya. Tindakan tersebut meningkatkan penciptaan dan akuisisi pengetahuan, serta penyimpanan dan penyebaran pengetahuan. Dengan pengelompokan industri, penciptaan dan akuisisi pengetahuan perusahaan, dan penyimpanan serta diseminasi pengetahuan dapat memengaruhi kinerja inovasi dan memperkuat manajemen pengetahuan internal perusahaan. Selain itu, analisis ini mengungkap pengaruh signifikan yang signifikan dari sumber daya klaster industri pada kinerja inovasi, dan hubungan klaster industri pada kinerja inovasi.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

14. Zhou dan Uhlaner (2009)

Penelitian yang dilakukan oleh Zhou dan Uhlaner (2009) yang berjudul *Knowledge Management as a Strategic Tool to Foster Innovativeness of SMEs.*

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara manajemen pengetahuan (KM) (dalam hal akuisisi eksternal dan internal sharing) dan perilaku inovasi. Responden dari penelitian ini adalah sebanyak 649 usaha kecil menengah (UKM) Belanda. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM PLS. Temuan utama adalah Hasil emprisial kami menunjukkan bahwa praktik akuisisi eksternal memainkan peran kunci dalam mendorong inovasi UKM, sementara praktik berbagi internal tampaknya tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Aktivitas akuisisi eksternal meningkatkan kesadaran perusahaan tentang peluang pengetahuan yang tersedia.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan

Tabel 2.1 Review jurnal pengaruh *Knowledge Management* terhadap Inovasi

No	Peneliti/Judul Penelitian/objek penelitian	Variable dan Teori	Hasil
1	Ode dan Ayavoo (2020) Journal of Innovation & Knowledge Volume 5 (2020) 210-218 *The Mediating Role of Knowledge Application In The Relationship Between Knowledge Management Practices and Firm Innovation* Responden dalam penelitian ini adalah 293 perusahaan jasa di Nigeria Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM	**Independen:** *Knowledge Management* (Gold. *Ee al*, 2001) **Dependen:** *Innovation* (Martínez-Román. *et al*, 2011)	1. manajemen pengetahuan berkontribusi pada inovasi perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung 2. generasi pengetahuan, penyimpanan dan aplikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap inovasi perusahaan 3. aplikasi pengetahuan memediasi hubungan antara generasi pengetahuan, difusi, penyimpanan dan inovasi perusahaan 4. raktik manajemen pengetahuan berkontribusi pada inovasi sebagai hierarki, dengan tautan melalui aplikasi pengetahuan memiliki dampak

Lanjutan Tabel 2.1

			terbesar pada inovasi perusahaan
2	Khan dan Zaman (2020) J Public Affairs, (2020) *Effect of Knowledge Management Practices on Organizational Innovation: Moderating Role of Management Support* Responden dalam penelitian ini adalah *group head, department head, unit heads, supervisor* dan bawahan yang bekerja di sektor perbankan	**Independen:** *Knowledge Management* (Lawson. *et al*, 2009) **Mediasi** *Management Support* (Kulkami. *et al*, 2006) **Dependen:** *Organizational Innovation* (Hughes, 2007)	1. *knowledge management* berhubungan positif dengan ketiga dimensi inovasi 2. sistem *management support* secara positif memoderasi hubungan antara aktivitas *knowledge management* dan budaya inovasi organisasi
3	Boroujerdi. *et al* (2019) Kybernetes, Vol. 49 No. 2, (2019) pp. 442-459 *Investigating the Influence of Knowledge Management on Organizational Innovation in Higher Educational Institutions* Responden dalam penelitian ini adalah manajer dan anggota staf dari 63 institusi pendidikan tinggi Iran Alat analisis: SPSS	**Independen**: *Knowledge Management* (sallies, 2002) **Dependen**: *Organizational Innovation* (Wang dan Ahmed, 2004)	1. ada hubungan yang signifikan antara *knowledge managemet* dan *organizational innovation* 2. *knowledge management* memprediksi aspek inovasi organisasi di perguruan tinggi
4	Ding. *et al* (2019) Asia Pacific Management Review 24 (2019) 310-317 *Relational Study of Wise (Phronetic) Leadership, Knowledge Management Capability, and Innovation Performance* Responden dalam penelitian ini adalah 144 orang dari lulusan di dua asosiasi alumni, mantan liga, dan mitra kerja sama yang saat ini bekerja di perusahaan Cina berdasarkan pengalaman pribadi. Alat analisis: SPSS	**Independen**: *Wise Leadership* (Nonaka and Takeuchi, 2011) *Knowledge Management Capability* (Obeidat. *et al*, 2016) **Dependen**: *Innovation Performance* (Damanpour, 1991); (Popadiuk and Choo, 2006)	1. Kepemimpinan yang bijaksana memiliki efek positif pada kinerja inovasi organisasi. 2. 6 kemampuan kepemimpinan bijak dari teori Nonaka, hanya kemampuan menciptakan konteks berbagi yang terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja inovasi. 3. kapabilitas KM termasuk memperoleh pengetahuan, berbagi, dan memanfaatkan terbukti memiliki fungsi positif yang signifikan terhadap kinerja inovasi perusahaan.

Lanjutan Tabel 2.1

	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif		
5	Abbas dan Sagsan (2019) Journal of Cleaner Production 229 (2019) 611-620 *Impact of Knowledge Management Practices on Green Innovation and Corporate Sustainable Development: A Structural Analysis* Responden dari penelitian ini adalah 302 dari manajer tingkat bawah, menengah dan atas dari perusahaan manufaktur dan jasa kecil, menengah dan besar yang berlokasi di Pakistan Alat analisis: SPSS dan AMOS Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif	**Independen**: *Knowledge Management* (Lee and Wong, 2015) **Dependen**: *Corporate Sustainable Development* (Munasinghe, 1992) **Mediasi**: *Green Innovation* (Wong, 2013)	1. KM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap inovasi hijau organisasi dan kinerja CSD, dan *green innovation* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap CSD 2. semua dimensi KM menunjukkan dampak yang signifikan terhadap *green innovation* dan CSD.
6	Mardani. *et al* (2018) Journal of High Technology Management Research 29 (2018) 12–26 *The Relationship Between Knowledge Management and Innovation Performance* Reponden dari penelitian ini adalah 120 perusahaan yang merupakan anggota Sindikat Daya Iran Alat analisis: SPSS dan PLS Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif	**Independen**: *Knowledge Management* **Dependen**: *Innovation Performance* (Drucker, 1993)	1. Manajemen pengetahuan berdampak inovasi dan kinerja organisasi secara langsung, dan tidak langsung melalui peningkatan kemampuan inovasi. 2. penciptaan pengetahuan, integrasi pengetahuan, dan aplikasi pengetahuan memfasilitasi inovasi dan kinerja. 3. Penciptaan pengetahuan memiliki efek yang lebih signifikan pada kecepatan inovasi, kualitas inovasi, dan kuantitas inovasi. 4. kualitas inovasi, penciptaan pengetahuan, dan integrasi pengetahuan memiliki efek yang lebih signifikan terhadap kinerja

Lanjutan Tabel 2.1

7	Santoro. *et al* (2018) Technological Forecasting & Social Change 136 (2018) 347–354 *The Internet of Things: Building A Knowledge Management System for Open Innovation and Knowledge Management Capacity* Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 298 perusahaan Italia dari berbagai sektor Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif	**Independen**: *Knowledge Management System* **Dependen**: *Innovation Capacity* **Mediator**: *Open Innovation* *Knowledge Management Capacity*	1. sistem manajemen pengetahuan memfasilitasi penciptaan ekosistem terbuka dan kolaboratif, dan eksploitasi aliran pengetahuan internal dan eksternal, melalui pengembangan kapasitas manajemen pengetahuan internal, yang pada gilirannya meningkatkan kapasitas inovasi.
8	Al-Sa'di. *et al* (2017) Business Process Management Journal. Vol. 23 No. 2, 2017 pp. 349-376 *The Mediating Role of Product and Process Innovations on The Relationship Between Knowledge Management and Operational Performance in Manufacturing Companies in Jordan* Respondennya adalah manager dari 207 perusahaan manufaktur yang beroperasi di Jordanian Alat analisis: SPSS	**Independen:** *Knowledge Management* (Alavi and Leidner, 2001) **Dependen:** *Operational Perforance* (Ketokic Schoreder, 2003). **Mediating:** *Produt innovation* (Alegre *et al*, 2006) *Process Innovation* (Kim *et al*, 2012)	1. *Knowledge Management* memiliki efek positif yang signifikan pada inovasi produk dan proses, dan *Operational Performance*. 2. Inovasi proses ditemukan memiliki efek positif yang signifikan pada *Operational Performance*, sementara inovasi produk tidak. 3. hanya inovasi proses ditemukan untuk secara signifikan menengahi hubungan *Knowledge Management-Operational Performance.*
9	Dickel dan Moura (2016) RAI Revista de Administração e Inovação 13 (2016) 211–220 *Organizational Performance Evaluation in Intangible Criteria: A Model Based on Knowledge Management and Innovation Management* Responden dalam penelitian ini adalah tiga perusahaan di sektor mekanik-logam di Brasil selatan	**Independen**: *Knowledge Management* (Mills and Smith, 2011) Innovation (Schumpeter, 1984) **Dependen**: *Organizational Performance* (Parmenter, 2012) (*Key Performance Indocators*)	1. Model yang diusulkan dapat menjadi alat yang efektif untuk menilai kinerja organisasi 2. organisasi yang disurvei sudah dapat mengidentifikasi kelemahan utama mereka dan menggunakan hasil yang dilaporkan untuk meningkatkan manajemennya

Lanjutan Tabel 2.1

	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif		
10	Nikabadi. *et al* (2016) Knowledge Management & E-Learning, Vol.8, No.2. Jun 2016 *Effects of Knowledge Management Strategy and Organizational Learning Capability on Innovation-Driven Performance In an Oil Company* Respondennya adalah manajer tingkat atas, operasional, dan menengah dari sebuah perusahaan minyak. Alat analisis: SPSS	**Independen:** *Knowledge Management* Strategy (Nonaka, 1994) *Organizational Learning Capacity* (Gomez. *et al*, 2005) **Dependen:** *Organizational Performance* (Kaplan & Norton, 1996) **Intervening:** *Organizational Innovation* (Schumpeter, 1934)	1. Strategi manajemen pengetahuan memiliki efek positif dan bermakna pada inovasi organisasi 2. inovasi yang memiliki efek positif langsung dan bermakna pada kinerja organisasi. 3. kapasitas pembelajaran organisasi tidak memiliki hubungan yang bermakna dengan inovasi organisasi.
11	Inkinen. *et al* (2015) Baltic Journal of Management Vol. 10 No. 4, 2015 pp. 432-455 *Knowledge Management Practices and Innovation Performance In Finland* Respondennya adalah 1.523 perusahaan yang memiliki karyawan kurang lebih 100 orang yang berdiri di Finlandia	**Independen:** *Knowledge Management* (Becerra-Fernandez and Sabherwal, 2010) **Dependen:** *Innovation Performance* (Weerawardena, 2003) Innovation (Chen and Huang, 2009)	1. Perusahaan mampu mendukung kinerja inovasi melalui manajemen strategis pengetahuan dan kompetensi 2. praktik kompensasi berbasis pengetahuan, dan praktik teknologi informasi. 3. beberapa praktik manajemen pengetahuan yang dipelajari tidak secara langsung terkait dengan kinerja inovasi.
12	Donate dan Pablo (2015) Journal of Business Research 68 (2015) 360–370 *The Role of Knowledge-Oriented Leadership in Knowledge Management Practices and Innovation* Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif	**Independen**: *Knowledge Management Practice* (Zahra and Bogner, 1999) **Dependen**: *Innovation Performance* (Zahra and Das's, 1993) **Control**: *Leadership* (Pan and Scarbrough, 1999)	1. Praktik *knowledge* manajemen sendiri penting untuk tujuan inovasi, keberadaan kepemimpinan semacam ini mendorong pengembangan dan penggunaan eksplorasi manajemen pengetahuan (yaitu, penciptaan) dan eksploitasi (yaitu, penyimpanan, transfer, dan aplikasi) praktik. 2. hasil dari pengembangan ini dan penggunaan praktik-praktik manajemen pengetahuan, perusahaan

Lanjutan Tabel 2.1

			dapat meningkatkan kinerjanya dalam inovasi produk.
13	Lai. *et al* (2014) Journal of Business Research 67 (2014) 734–739 *The Effects of Industry Cluster Knowledge Management on Innovation Performance* Responden dari penelitian ini adalah sebanyak 210 responden yang terdiri dari science parks, export processing zones, and industrial zones yang berada di taiwan Taiwan Alat analisis: SPSS Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif.	**Independen**: *Industri Cluster* **Dependen**: *Innovation Performance* **Mediator**: *Knowledge Management*	1. Dengan pengelompokan industri, penciptaan dan akuisisi pengetahuan perusahaan 2. penyimpanan serta diseminasi pengetahuan dapat memengaruhi kinerja inovasi dan memperkuat manajemen pengetahuan internal perusahaan. 3. pengaruh signifikan dari sumber daya klaster industri pada kinerja inovasi, dan hubungan klaster industri pada kinerja inovasi.
14	Zhou dan Uhlaner (2009) ERIM Report Series Reference No. ERS-2009-025-ORG *Knowledge Management as a Strategic Tool to Foster Innovativeness of SMEs* Responden dari penelitian ini adalah 649 usaha kecil menengah (UKM) Belanda Alat analisis: SEM PLS	**Independen:** *Knowledge Management* **Dependen** *Innovation Behavior*	1. praktik akuisisi eksternal memainkan peran kunci dalam mendorong inovasi UKM, sementara praktik berbagi internal tampaknya tidak memiliki pengaruh yang signifikan

Sumber: Data sekunder diolah, tahun 2020

Berdasarkan 13 penelitian terdahulu yang telah di review penulis, ditemukan hasil bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi yang dilakukan oleh Khan dan Zamn, 2020; Boroujerdi, 2019; Ode dan Ayavoo, 2020; Nikabadi. *et al*, 2016; Al-Sa'di. *et al*, 2017; Dickel dan Moura, 2016; Ding. *et al*, 2019; Lai. *et al*, 2014; Santoro. *et al*, 2018; Mardani. *et al*, 2018;

Donate dan Pablo, 2015; Inkinen. *et al*, 2015; Abbas dan Sagsan, 2019. Namun hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian Zhou dan Uhlaner (2009) yang menyatakan bahwa dimensi *knowledge management* yaitu praktik akuisisi eksternal memainkan peran kunci dalam mendorong inovasi UKM, sementara dimensi *knowledge management* yaitu praktik berbagi internal tampaknya tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap inovasi. Penulis menemukan gap penelitian berupa ketidak konsistenan tentang hubungan *knowledge management* terhadap inovasi.

2.1.2 Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Inovasi

1. Nham. e*t al* (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Nham. *et al* (2020) yang berjudul *Knowledge Sharing and Innovation Capability at Both Individual and Organizational Levels: An Empirical Study From Vietnam's Telecommunication Companies*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara kegiatan berbagi pengetahuan dan kemampuan inovasi pada tingkat individu dan organisasi. Responden dalam penelitian ini adalah 392 karyawan yang bekerja di perusahaan telekomunikasi besar Vietnam. Alat analsis yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS-SEM. Hasil dari penelitian ini adalah berbagi pengetahuan termasuk mendonasikan pengetahuan, mengumpulkan pengetahuan berperan penting dalam meningkatkan kemampuan inovasi individu. Tidak ada hubungan langsung antara pengumpulan pengetahuan dan kemampuan inovasi organisasi, sedangkan sumbangan pengetahuan memiliki dampak positif langsung pada inovasi produk dan manajerial. Selanjutnya, kapabilitas inovasi individu

berperan sebagai variabel mediasi antara praktik berbagi pengetahuan dan kapabilitas inovasi perusahaan.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

2. Zhou. *et al* (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Zhou. *et al* (2020) yang berjudul *How Fairness Perceptions, Embeddedness, and Knowledge Sharing Drive Green Innovation in Sustainable Supply Chains: An Equity Theory and Network Perspective to Achieve Sustainable Development Goals*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memeriksa keterikatan, berbagi pengetahuan, dan *green innovation* dalam rantai pasokan berkelanjutan dalam hal teori ekuitas dan skenario jaringan. Responden dalam penelitian ini adalah 225 perusahaan di sektor rantai pasokan manufaktur China. Alat analsis yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS-SEM. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa konstruk persepsi keadilan yang terdiri dari keadilan prosedural dan distributif memiliki keterkaitan yang sangat positif dengan *embeddedness*, sedangkan yang tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap berbagi pengetahuan secara langsung. Selain itu, berbagi pengetahuan menunjukkan dampak mediasi parsial yang signifikan terhadap *green innovation* dalam rantai pasokan yang berkelanjutan; berbagi pengetahuan terutama memainkan peran kunci dalam mencapai *green innovation*. Studi ini menemukan bahwa ukuran perusahaan sebagai variabel kontrol memberikan pengaruh positif terhadap *green innovation*.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

3. Li. *et al* (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Li. *et al* (2019) yang berjudul *Intellectual Capital, Knowledge Sharing, and Innovation Performance: Evidence from the Chinese Construction Industry*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara modal intelektual, berbagi pengetahuan, dan kinerja inovasi perusahaan konstruksi dan efek mediasi dari berbagi pengetahuan pada hubungan antara modal intelektual dan kinerja inovasi. Responden dalam penelitian ini adalah 213 perusahaan konstruksi bersekala medium dan besar yang berada di China. Alat analsis yang digunakan dalam penelitian ini adalah AMOS 22.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa modal intelektual tidak hanya memiliki pengaruh positif langsung terhadap kinerja inovasi perusahaan konstruksi tetapi juga secara positif mempengaruhi kinerja inovasi mereka melalui berbagi pengetahuan.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

4. Wahyudi. *et al* (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi. *et al* (2019) yang berjudul *Person-Organization Fit, Knowledge Sharing Behaviour, and Innovative Work Behaviour: A Self-determination Perspective*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara kesesuaian orang-organisasi, perilaku

berbagi pengetahuan, dan perilaku kerja inovatif. Responden dalam penelitian ini adalah 221 perguruan tinggi di Indonesia. Alat analsis yang digunakan dalam penelitian ini adalah AMOS 22.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kecocokan person-organization dan perilaku berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan

5. Markovic and Bagherzadeh (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Markovic and Bagherzadeh (2018) yang berjudul *How Does Breadth Of External Stakeholder Co-Creation Influence Innovation Performance? Analyzing The Mediating Roles of Knowledge Sharing and Product Innovation*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dampak luasnya penciptaan bersama pemangku kepentingan eksternal terhadap kinerja inovasi, dengan mempertimbangkan peran mediasi dalam berbagi pengetahuan dan inovasi produk. Responden dalam penelitian ini adalah 1516 perusahaan lintas industri yang berada di Spanyol. Alat analsis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa luasnya co-creation pemangku kepentingan eksternal tidak secara langsung terkait dengan kinerja inovasi. Sebaliknya, hubungan ini dimediasi sepenuhnya oleh inovasi produk, atau mengikuti jalan melalui berbagi pengetahuan dan kemudian inovasi produk.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

6. Wang and Hu (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Wang and Hu (2017) yang *berjudul Knowledge Sharing in Supply Chain Networks: Effects of Collaborative Innovation Activities and Capability on Innovation Performance*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkap mekanisme proses kolaborasi kolaboratif dengan menyelidiki hubungan kompleks di antara faktor-faktor penting yang memengaruhi kinerja inovasi perusahaan dalam jaringan rantai pasokan. Responden dalam penelitian ini adalah 236 perusahaan yang terletak di China. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kegiatan inovasi kolaboratif, berbagi pengetahuan, kemampuan inovasi kolaboratif, dan kinerja inovasi perusahaan.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

7. Hussein. *et al* (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Hussein. *et al* (2016) yang berjudul *Knowledge Sharing Enablers, Processes and Firm Innovation Capability*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencoba dan menguji dampak self-efficacy pengetahuan dan dukungan manajemen puncak pada sumbangan pengetahuan dan pengumpulan. Ini juga mencoba untuk menguji efek dari dua

aspek berbagi pengetahuan ini pada kemampuan inovasi perusahaan. Responden dalam penelitian ini adalah 685 petugas polisi di sebuah agen penegakan hukum di UEA (Uni Emirates Arab). Hasil dari penelitian ini adalah *knowledge self-efficacy* dan dukungan manajemen puncak memiliki dampak positif pada sumbangan pengetahuan dan pengumpulan pengetahuan. Namun, hanya pengumpulan pengetahuan yang memiliki efek positif pada kemampuan inovasi perusahaan.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

8. Lee dan Hong (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Lee dan Hong (2014) yang berjudul *Factors Affecting Hospital Employees' Knowledge Sharing Intention and Behavior, and Innovation Behavior*. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk menyelidiki faktor-faktor yang mempengaruhi niat berbagi pengetahuan karyawan, perilaku berbagi pengetahuan, dan perilaku inovasi. penelitian ini adalah karyawan dari tiga rumah sakit universitas yang terletak di Seoul dan satu rumah sakit universitas yang terletak di Gyeonggi-Do, Korea. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS dan AMOS. Hasil dari penelitian ini adalah Faktor-faktor yang mempengaruhi niat berbagi pengetahuan karyawan rumah sakit, perilaku berbagi pengetahuan, dan perilaku inovasi merupakan hasil timbal balik, kontrol perilaku, dan kepercayaan.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

9. Yesil dan Hirlak (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Yesil dan Hirlak (2013) yang berjudul *An Empirical Investigation into the Influence of Knowledge Sharing Barriers on Knowledge Sharing and Individual Innovation Behaviour*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi hambatan dan dampaknya pada berbagi pengetahuan dan perilaku inovasi individu. Responden dalam penelitian ini adalah 38 staf akademik di lembaga pendidikan tinggi. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Smart PLS. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa hambatan berbagi pengetahuan terkait organisasi berhubungan negatif dengan pengumpulan pengetahuan dan donasi pengetahuan.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan

10. Jian dan Wang (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Jian dan Wang (2013) yang berjudul *The Impacts of Network Competence, Knowledge Sharing on Service Innovation Performance: Moderating Role of Relationship Quality*. Perusahaan *High Tech* yang berada di China merupakan responden yang digunakan dalam penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk menguji bagaimana kompetensi jaringan, berbagi pengetahuan dan kualitas hubungan mempengaruhi kinerja

inovasi layanan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil dari peneltian ini adalah 1) Kompetensi jaringan kedua perusahaan dan berbagi pengetahuan memiliki dampak positif yang berbeda pada SIP; (2) Berbagi pengetahuan memediasi sebagian pengaruh kompetensi jaringan pada SIP. (3) Kualitas hubungan secara positif memoderasi pengaruh kompetensi jaringan pada berbagi pengetahuan, dan efek berbagi pengetahuan pada SIP. (4) Kualitas hubungan tidak memoderasi pengaruh kompetensi jaringan pada SIP.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

11. Yesil. *et al* (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Yesil. *et al* (2013) yang *berjudul Knowledge Sharing Process, Innovation Capability and Innovation Performance: An Empirical Study*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui proses berbagi pengetahuan dan dampaknya pada kemampuan inovasi dan kinerja inovasi perusahaan. Responden dalam penelitian ini adlaah perusahaan yang terletak di district Kahramanmaras, Turkey. Alat analisis yang diguanak dalam penelitian ini adalah SMART-PLS. Hasil dari penelitian ini sebagian mengkonfirmasi hipotesis pengaruh proses berbagi pengetahuan pada kemampuan inovasi perusahaan. Pengaruh kemampuan inovasi pada kinerja inovasi merupakan temuan lain dari penelitian ini. Namun, hipotesis pengaruh proses berbagi pengetahuan pada kinerja inovasi tidak disadari. Implikasi

teoritis dan praktis dari penelitian dibahas dalam bagian kesimpulan dari penelitian.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

12. Kumar and Rose (2012)

Penelitian yang dilakukan oleh Kumar and Rose (2012) yang berjudul *The Impact of Knowledge Sharing and Islamic Work Ethic on Innovation Capability*. Sejumlah 472 Pejabat Administrasi dan Diplomatik dari organisasi sektor publik Malaysia menjadi responden dalam penelitian ini. Alat analisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil dari peneltian ini adalah menunjukkan bahwa motivasi intrinsik untuk berbagi pengetahuan adalah signifikan dalam organisasi sektor publik. Hubungan antara kemampuan berbagi pengetahuan dan kemampuan inovasi karyawan dalam organisasi sektor publik ditemukan bergantung pada IWE.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

13. Wang dan Wang (2012)

Penelitian yang dilakukan oleh Wang dan Wang (2012) yang berjudul *Knowledge Sharing, Innovation and Firm Performance*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan model penelitian yang menyatakan bahwa berbagi pengetahuan tidak hanya memiliki hubungan positif dengan kinerja secara langsung tetapi juga mempengaruhi inovasi yang pada gilirannya

berkontribusi terhadap kinerja perusahaan. Responden dalam penelitian ini adalah 89 perusahaan teknologi tinggi di Provinsi Jiangsu, Cina. Hasil dari penelitian ini adalah ditemukan bahwa kedua praktik berbagi pengetahuan eksplisit dan diam-diam memfasilitasi inovasi dan kinerja. Berbagi pengetahuan secara eksplisit memiliki efek yang lebih signifikan pada kecepatan inovasi dan kinerja keuangan sementara berbagi pengetahuan diam-diam memiliki efek yang lebih signifikan pada kualitas inovasi dan kinerja operasional.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

14. Kamasak dan Bulutlar (2010)

Penelitian yang dilakukan oleh Kamasak dan Bulutlar (2010) yang berjudul *The Influence of Knowledge Sharing on Innovation*. Sejumlah 246 manager atas dan menengah di perusahaan dengan berbagai industri di Turkey menjadi responden dalam penelitian ini. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa pengumpulan pengetahuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semua jenis inovasi dan ketangkasan, sedangkan donasi pengetahuan, melibatkan donasi di dalam dan di luar kelompok, tidak memiliki efek pada inovasi eksplorasi. Itu juga mengamati bahwa sumbangan pengetahuan dalam kelompok mempengaruhi baik inovasi eksploitatif dan ketangkasan.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

Tabel 2.2 Review jurnal pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Inovasi

No	Judul Penelitian	Variabel dan Teori	Hasil
1	Nham. *et al* (2020) Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society Volume 15 (2) 2020, pp 175-301 *Knowledge Sharing and Innovation Capability at Both Individual and Organizational Levels: An Empirical Study From Vietnam's Telecommunication Companies* Responden dalam penelitian ini adalah 392 karyawan yang bekerja di perusahaan telekomunikasi besar Vietnam Alat alanisis: PLS-SEM	**Independen**: *Knowledge Sharing* (Lin, 2007) **Mediasi**: *Individual Innovation Capability* (Hurt. e*t al*, 1997) **Dependen**: *Organizational Innovation Capability* (Liao. e*t al*, 2007)	1. berbagi pengetahuan termasuk mendonasikan pengetahuan, mengumpulkan pengetahuan berperan penting dalam meningkatkan kemampuan inovasi individu 2. idak ada hubungan langsung antara pengumpulan pengetahuan dan kemampuan inovasi organisasi 3. sumbangan pengetahuan memiliki dampak positif langsung pada inovasi produk dan manajerial 4. kapabilitas inovasi individu berperan sebagai variabel mediasi antara praktik berbagi pengetahuan dan kapabilitas inovasi perusahaan
2	Zhou. *et al* (2020) Journal of Cleaner Production 260 (2020) 120950 *How Fairness Perceptions, Embeddedness, and Knowledge Sharing Drive Green Innovation in Sustainable Supply Chains: An Equity Theory and Network Perspective to Achieve Sustainable Development Goals* Responden dalam penelitian ini adalah 225 perusahaan di sektor rantai pasokan manufaktur China Alat analisis: PLS-SEM	**Independen**: *Embeddedness Knowledge Sharing* **Dependen**: *Green Innovation* **Control**: *Firm Size*	1. konstruk persepsi keadilan yang terdiri dari keadilan prosedural dan distributif memiliki keterkaitan yang sangat positif dengan *embeddedness* 2. berbagi pengetahuan menunjukkan dampak mediasi parsial yang signifikan terhadap *green innovation* dalam rantai pasokan yang berkelanjutan; berbagi pengetahuan terutama memainkan peran kunci dalam mencapai *green innovation* 3. ukuran perusahaan sebagai variabel kontrol memberikan pengaruh

Lanjutan Tabel 2.2

			positif terhadap *green innovation*
3	Li. *et al* (2019) Sustainability 2019, 11, 2713 *Intellectual Capital, Knowledge Sharing, and Innovation Performance: Evidence from the Chinese Construction Industry* Responden dalam penelitian ini adalah 213 perusahaan konstruksi bersekala medium dan besar yang berada di China Alat analisis: AMOS 22.0	**Independen**: *Intellectial Capital* (Bontis. *et al*, 2000) **Mediasi**: *Knowledege Sharing* (Darroch, 2003) **Dependen**: *Innovation Performance* (Bell, 2005)	1. menunjukkan bahwa modal intelektual tidak hanya memiliki pengaruh positif langsung terhadap kinerja inovasi perusahaan konstruksi tetapi juga secara positif mempengaruhi kinerja inovasi mereka melalui berbagi pengetahuan
4	Wahyudi. *et al* (2019) International Journal of Innovation, Creativity and Change. Volume 4(4), 2019 *Person-Organization Fit, Knowledge Sharing Behaviour, and Innovative Work behaviour: A Self-determination Perspective* Responden dalam penelitian ini adalah 221 universitas yang berada di Indonesia Alat analisis: AMOS 22.0	**Independen:** *Person Oganization* (Vilela. Et al, 2008) **Mediasi:** *Knowledge Sharing* (Kim dan Lee, 2013) **Dependen:** *Innovative Work* (Jong dan Hartog, 2010)	1. *person-organization* tidak berpengaruh terhadap *innovative work* 2. *person-organization* berpengaruh secara positif terhadap *knowledge sharing behavior* 3. *knowledge sharing behavior* berpengaruh secara positif terhadap *innovative work*
5	Markovic and Bagherzadeh (2018) Journal of Business Research 88 (2018) 173–186 *How Does Breadth of External Stakeholder Co-Creation Influence Innovation Performance? Analyzing The Mediating Roles of Knowledge Sharing and Product Innovation* Responden dalam penelitian ini adalah 1516 perusahaan lintas industri yang berada di Spanyol Alat analisis: SPSS	**Independen**: *breadth of external stakeholder* **Dependen**: *innovation performance* **Control**: *Product Innovation* *Knowledge Sharing*	1. luasnya *co-creation* pemangku kepentingan eksternal tidak secara langsung terkait dengan kinerja inovasi. 2. hubungan ini dimediasi sepenuhnya oleh inovasi produk, atau mengikuti jalan melalui berbagi pengetahuan dan kemudian inovasi produk.

Lanjutan Tabel 2.2

	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif		
6	Wang and Hu (2020) Technovation 94 (2020) *Knowledge Sharing in Supply Chain Networks: Effects of Collaborative Innovation Activities and Capability on Innovation Performance* Responden dalam penelitian ini adalah 236 perusahaan yang terletak di China Alat analisis: SPSS Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif	**Independen**: *Collaborative innovation activities* *Knowledge Sharing* *Collaborative innovation capability*. **Dependen**: *Innovation Performance*	1. ada hubungan positif yang signifikan antara kegiatan inovasi kolaboratif, berbagi pengetahuan, kemampuan inovasi kolaboratif, dan kinerja inovasi perusahaan.
7	Hussein. *et al* (2016) Journal of Workplace Learning Vol. 28 No. 8, 2016 pp. 484-495 *Knowledge Sharing Enablers, Processes and Firm Innovation Capability* Responden dalam penelitian ini adalah 685 petugas polisi di sebuah agen penegakan hukum di UEA. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif	**Independen**: *Knowledge Self-Efficacy* (Riggs. *et al*, 1994) *Top Management Support* (Lee and Wong, 2015) **Dependen**: *Firm Innovation Capability* (Zheng, 2009) **Intervening**: *Knowledge Donating* (Lawson, 2003) *Knowledge Collecting* (Lawson, 2003)	1. *knowledge self-efficacy* dan dukungan manajemen puncak memiliki dampak positif pada sumbangan pengetahuan dan pengumpulan pengetahuan. 2. hanya pengumpulan pengetahuan yang memiliki efek positif pada kemampuan inovasi perusahaan.
8	Lee dan Hong (2014) Osong Public Health Res Perspect 2014 5(3), 148-155 *Factors Affecting Hospital Employees' Knowledge Sharing Intention and Behavior, and Innovation Behavior* Responden dalam penelitian ini adalah karyawan dari tiga rumah sakit universitas yang terletak di Seoul dan satu	**Independen**: *Incentives* *Reciprocity* *Subject norms* *Behavioral control* *Organizational structure* *CEO support* *Learning climate* *IT systems* *Rewards systems* *Trust* **Dependen**: *Knowledge sharing intention* *Knowledge sharing behavior* *Innovation behavior*	1. Faktor-faktor yang mempengaruhi niat berbagi pengetahuan karyawan rumah sakit, perilaku berbagi pengetahuan, dan perilaku inovasi merupakan hasil timbal balik, kontrol perilaku, dan kepercayaan.

Lanjutan Tabel 2.2

	rumah sakit universitas yang terletak di Gyeonggi-Do, Korea Alat analisis: SPSS dan AMOS Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif		
9	Yesil dan Hirlak (2013) International Journal of Knowledge Management (IJKM), 9(2), 38-61 *An empirical investigation into the influence of knowledge sharing barriers on knowledge sharing and individual innovation behaviour* Responden dalam penelitian ini adalah 83 staf akademik di lembaga perguruan tinggi. Alat analisis: Smart PLS Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif	**Independen**: *Organizational Barriers* (Riege, 2005) **Dependen**: *innovative behavior* (De Jong and Hartog, 2008) **Mediator**: *Knowledge-sharing behaviors* (Hoff dan Ridder, 2004)	1. hambatan berbagi pengetahuan terkait organisasi berhubungan negatif dengan pengumpulan pengetahuan dan donasi pengetahuan. 2. hambatan berbagi pengetahuan berpengaruh negatif terhadap perilaku inovasi individu. 3. Tidak ada hubungan yang ditemukan dalam penelitian ini antara berbagi pengetahuan dan perilaku inovasi individu.
10	Jian dan Wang (2013) Journal of Industrial Engineering and Management *The Impacts of Network Competence, Knowledge Sharing on Service Innovation Performance: Moderating Role of Relationship Quality* Responden dalam penelitian ini adalah perusahaan High Tech yang berada di China Alat analisis: SPSS Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif	**Independen**: *Network Competence* (Ritter and Gemunden, 2014) *Knowledge Sharing* (Davenport and Prusak, 1998) **Dependen**: *Service Innovation Performance* (Storey and Kelly, 2001)	1. Kompetensi jaringan kedua perusahaan dan berbagi pengetahuan memiliki dampak positif yang berbeda pada *service innovation performance* 2. Berbagi pengetahuan memediasi sebagian pengaruh kompetensi jaringan pada *service innovation performance*. 3. Kualitas hubungan secara positif memoderasi pengaruh kompetensi jaringan pada berbagi pengetahuan, dan efek berbagi pengetahuan pada *service innovation performance*. 4. Kualitas hubungan tidak memoderasi pengaruh kompetensi jaringan pada *service innovation performance*.

Lanjutan Tabel 2.2

11	Yesil. *et al* (2013) Procedia - Social and Behavioral Sciences 75 (2013) 217 – 225 *Knowledge Sharing Process, Innovation Capability and Innovation Performance: An Empirical Study* Responden dalam penelitian ini adlaah perusahaan yang terletak di district Kahramanmaras, Turkey Alat analisis: SMART-PLS Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitaif	**Independen**: K*nowledge Collecting* (Hooff and Ridder, 2004) *Knowledge Donating* (Van den Hooff and De Ridder, 2004) **Dependen**: *Innovation Performance* (Calantone. *et al*, 2002) **Intervening**: *Innovation Capability* (Lin, 2007)	1. Hasil dari penelitian ini sebagian mengkonfirmasi hipotesis pengaruh proses berbagi pengetahuan pada kemampuan inovasi perusahaan. 2. Pengaruh kemampuan inovasi pada kinerja inovasi merupakan temuan lain dari penelitian ini. 3. Namun, hipotesis pengaruh proses berbagi pengetahuan pada kinerja inovasi tidak disadari.
12	Kumar and Rose (2012) Cross Cultural Management. Vol. 19 No. 2, 2012. pp. 142-165 *The Impact of Knowledge Sharing and Islamic Work Ethic on Innovation Capability* Respondennya adalah 472 Pejabat Administrasi dan Diplomatik dari organisasi sektor publik Malaysia Alat analysis: SPSS Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif	**Independen**: *Knowledge sharing Capability* (Chatzoglou and Vraimaki, 2009) **Dependen**: *Innovation Capability* (Trott, 1998) **Intervening**: *Islamic Work Ethic* (Yousef, 2000)	1. Motivasi intrinsik untuk berbagi pengetahuan adalah signifikan dalam organisasi sektor publik. 2. Hubungan antara kemampuan berbagi pengetahuan dan kemampuan inovasi karyawan dalam organisasi sektor publik ditemukan bergantung pada IWE.
13	Wang dan Wang (2012) Expert Systems with Applications 39 (2012) 8899–8908 *Knowledge Sharing, Innovation and Firm Performance* Responden dalam penelitian ini adalah 89 perusahaan teknologi tinggi di Provinsi Jiangsu, Cina	**Independen**: *Knowledge Sharing* **Dependen**: *Firm Performance* **Mediator:** *Innovation*	1. kedua praktik berbagi pengetahuan eksplisit dan tacit memfasilitasi inovasi dan kinerja. 2. Berbagi pengetahuan secara eksplisit memiliki efek yang lebih signifikan pada kecepatan inovasi dan kinerja keuangan 3. berbagi pengetahuan tacit memiliki efek yang lebih signifikan pada kualitas inovasi dan kinerja operasional.

Lanjutan Tabel 2.2

	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif		
14	Kamasak dan Bulutlar (2010) European Business Review. Vol. 22 No. 3, 2010. pp. 306-317 *The Influence of Knowledge Sharing on Innovation* Respondennya adalah 246 manager atas dan menengah di perusahaan dengan berbagai industri di Turkey Alat analisis: SPSS Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif	**Independen**: *Knowledge Sharing* (Hooff and Ridder, 2004) **Dependen**: *Innovation* (Jensen *et al*, 2006)	1. Pengumpulan pengetahuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semua jenis inovasi dan ketangkasan 2. donasi pengetahuan melibatkan donasi di dalam dan di luar kelompok, tidak memiliki efek pada inovasi eksplorasi. 3. sumbangan pengetahuan dalam kelompok mempengaruhi baik inovasi eksploitatif dan ketangkasan.

Sumber: Data sekunder diolah, tahun 2020

Berdasarkan 14 penelitian terdahulu yang telah direview penlis, ditemukan hasil bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi yang dilakukan oleh oleh Nham. *et al*, 2020; Wahyudi. *et al*, 2019; Li. *et al*, 2019; Zhou. *et al*, 2020; Kumar and Rose, 2012; Kamasak dan Bulutlar, 2010; Jian dan Wang, 2013; Lee dan Hong, 2014; Markovic and Bagherzadeh, 2018; Wang dan Hu, 2020; Yesil. *et al*, 2013; Wang dan Wang, 2012; Hussein. *et al*, 2016. Namun hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian Yesil dan Harlak (2013) yang menyatakan bahwa penerapan knowledge sharing yang tidak tepat akan berpengaruh negative terhadap inovasi. Penulis menemukan gap penelitian berupa ketidakkonsistenan hasil penelitian tentang hubungan *knowledge sharing* dan inovasi.

2.1.3 Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan

1. Sari. *et al* (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Sari. *et al* (2020) yang berjudul *Pengaruh Knowledge Management, Skill, Attitude dan Ability Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan VarnaCulture Hotel Surabaya)*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen pengetahuan, keterampilan, sikap, kemampuan terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Varna Culture Hotel Surabaya. Sejumlah 56 kuesioner yang disebar di Varna Culture Hotel Surabaya menjadi responden dari penelitian ini. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil dari penelelitian ini adalah (1) knowledge management positif terhadap kinerja pegawai, (2) Keterampilan positif terhadap kinerja karyawan, (3) Sikap positif kinerja karyawan, (4) Kemampuan positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

2. Obaidat dan Otair (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Obaidat dan Otair (2019) yang berjudul *The Impact of Knowledge Management on the Function of Employee Performance Appraisals in Industrial Companies-Case Studys*. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dampak manajemen pengetahuan pada fungsi penilaian kinerja karyawan (ini adalah salah satu fungsi terpenting dari manajemen sumber daya manusia) di perusahaan pemegang saham publik industri Yordania, dengan mengandalkan pendekatan deskriptif analitis. Sejumlah 294 kuesioner yang disebar di perusahaan industri menjadi responden dari

penelitian ini. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil dari penelelitian ini adalah adanya dampak yang signifikan secara statistik pada taraf (α = 0,05) untuk manajemen pengetahuan termasuk dimensinya (pembangkitan pengetahuan, penyimpanan pengetahuan, berbagi pengetahuan, penerapan pengetahuan) terhadap fungsi penilaian kinerja karyawan di perusahaan pemegang saham publik industri Yordania.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

3. Wijayanti (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2019) yang berjudul *The Effect of "Knowledge Management" Training to Improve Employee Performance in PT Semen Indonesia (Persero) Tbk*. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh pelatihan Knowledge Management terhadap kinerja PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. Hasil dari penelelitian ini adalah *knowledge management training* berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

4. Abualoush. *et al* (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Abualoush. *et al* (2018) yang berjudul *The Role of Employees' Empowerment as an Intermediary Variable Between*

Knowledge Management and Information Systems on Employees' Performance. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keterkaitan antara manajemen pengetahuan (KM), sistem informasi (IS) dan pemberdayaan karyawan (EE) terhadap kinerja karyawan (EP). Sejumlah 287 karyawan industry farmasi yang berada di Yordania menjadi responden dari penelitian ini. Hasil dari penelelitian ini adalah *knowledge management* dan *information system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee empwerment*, di mana *employee performance* juga berdampak signifikan. Namun, baik *knowledge management* maupun *information system* tidak terbukti berhubungan positif dengan *employee performance*. Selain itu, *employee empowerment* secara positif dan signifikan memediasi hubungan antara *knowledge management* dan *employee performance*, selain hubungan antara *information system* dan *employee performance*.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

5. Rahman dan Hasan (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Rahman dan Hasan (2017) yang berjudul *Modeling Effects of KM and HRM Processes to the Organizational Performance and Employee's Job Satisfaction*. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti efek dari praktik *Knowledge Management* dan *Human Resource Management* yang berkaitan dengan kinerja organisasi dan tingkat kepuasan kerja karyawan. Sejumlah 150 karyawan yang bekerja di perusahaan yang terletak di Bangladesh menjadi responden dari penelitian ini. Alat analisis yang

digunakan dalam penelitian ini adalah SMART-PLS. Hasil dari penelelitian ini adalah menunjukkan efek positif yang signifikan dari praktik *Knowledge Management* dan *Human Resource Management* terhadap kinerja organisasi. Penemuan ini juga mengungkapkan bahwa loyalitas karyawan kepada organisasi tergantung pada kepuasan kerja karyawan yang sangat dipengaruhi oleh kinerja organisasi

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

6. Khanal dan Poudel (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Khanal dan Poudel (2017) yang berjudul *Knowledge Management, Employee Satisfaction and Performance: Empirical Evidence from Nepal*. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh praktik manajemen pengetahuan pada kepuasan karyawan sektor perbankan di Nepal. Sejumlah 385 responden yang dipilih secara acak dari empat jenis lembaga keuangan yang berada di Kathmandu, Nepal. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah adalah menunjukkan bahwa komponen proses *Knowledge Management* (memperoleh *Knowledge Management*, pengorganisasian *Knowledge Management* & penerapan *Knowledge Management*) memiliki hubungan positif dengan kinerja organisasi yang diukur dalam hal kepuasan karyawan.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

7. Wijayanti dan Sundiman (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti dan Sundiman (2017) yang berjudul *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Pt. Sms Kabupaten Kotawaringin Timur).* Sejumlah 60 orang karyawan yang bekerja di PT. SMS. Tujuan dari penelitian ini adalah Tujuan dari penelitian ini adalah untuk pengujian pada pengaruh *personal knowledge*, *job procedures*, dan teknologi pada kinerja karyawan PT. SMS. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa *personal knowledge* dan *job procedure* memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan di PT. SMS. Pemanfaatan teknologi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan pada kinerja karyawan PT. SMS.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

8. Monsow. *et al* (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Monsow. *et al* (2018) yang berjudul *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mayapada Kcu Mega Mas Manado*. Sejumlah 50 karyawan Bank Mayapada Kcu Mega Mas Manado menjadi responden dalam penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan Bank Mayapada KCU Mega Mas Manado. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah. Hasil dari penelitian ini adalah nunjukkan bahwa manajemen pengetahuan memiliki dampak positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. implementasi manajemen pengetahuan memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan kinerja karyawan.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan

9. Nisa. *et al* (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Nisa. *et al* (2016) yang berjudul *Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya).* Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui deskripsi penerapan manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan kinerja karyawan, serta menganalisis dan menjelaskan pengaruh antar variabel secara bersama-sama maupun secara parsial. Sejumplah 63 karyawan yang bekerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya menjadi responden dalam penelitian ini. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ketika diuji secara bersama-sama, namun berpengaruh tidak signifikan ketika diuji secara parsial.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

10. Torabi. *et al* (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Torabi. *et al* (2016) yang berjudul *An Investigation of the Impact of Knowledge Management on Human Resource Performance in Management of Keshavarzi Bank Branches in Tehran*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dampak manajemen pengetahuan (KM) pada kinerja sumber daya manusia (SDM) dalam manajemen cabang bank Keshavarzi di Teheran. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah *Knowledge Management* secara signifikan mempengaruhi kinerja SDM serta semua komponen kinerja, kecuali untuk lingkungan.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

11. Kandou. *et al* (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Kandou. *et al* (2016) yang berjudul *Pengaruh Knowledge Management, Skill Dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bank Sulutgo Kantor Pusat Di Manado).* Responden dari peneletian ini adalah sebanyak 298 karyawan pada PT. Bank SulutGo Kantor Pusat di jl. Sam Ratulangi Manado. Tujuan dari penelitian ini adalah ntuk mengetahui pengaruh *Knowledge Management*, *Skill* dan *Attitude* secara simultan dan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Manado. Alat analisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah *knowledge management*, *skill*, and *attitude* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

12. Mangusho. *et al* (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Mangusho. *et al* (2015) yang berjudul *Evaluation of Talent Management on Employees Performance in Beverage Industry: A Case of Delmonte Kenya Limited*. Sejumlah 83 karyawan menjadi responden dalam penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh retensi bakat terhadap kinerja karyawan, menilai bagaimana dampak ketertarikan bakat, pengaruh pembelajaran dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di industri minuman di Kenya. Hasil dari penelitian ini adalah Penelitian ini menetapkan bahwa melalui praktik manajemen bakat seperti rotasi pekerjaan, organisasi mampu meningkatkan kompetensi karyawan yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan yang tinggi.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

13. Kosasih dan Budiani (2007)

Penelitian yang dilakukan oleh Kosasih dan Budiani (2007) yang berjudul *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel*. Sejumlah 26 karyawan hotel Surabaya Plaza Hotel menjadi responen dalam penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah mengukur pengaruh dari *knowledge management* terhadap

kinerja karyawan dengan studi kasus pada departemen *front office* di Surabaya Plaza Hotel. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukan bahwa *knowledge management* secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan, ada pengaruh yang signifikan antara *personal knowledge* terhadap *job procedure*, dan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah *technology*.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

Tabel 2.3 Review jurnal pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan

No	Judul Penelitian	Variabel dan Teori	Hasil
1	Sari. *et al* (2020) Jurnal Ilmiah Riset Manajemen Volume 9, No 9 (2020) *Pengaruh Knowledge Management, Skill, Attitude dan Ability Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan VarnaCulture Hotel Surabaya)* Responden dalam penelitian ini adalah 56 karyawan VarnaCulture Hotel Surabaya Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS	**Independen**: *Knowledge Management* (Sangkala, 2007) *Skill* (Solihin, 2009) *Attitude* (Azwar, 2011) *Ability* (Robbins dan Judge, 2003) **Dependen**: Kinerja karyawan (Mathis dan Jackson, 2006)	1. knowledge management positif terhadap kinerja pegawai 2. Keterampilan positif terhadap kinerja karyawan 3. Sikap positif kinerja karyawan 4. Kemampuan positif terhadap kinerja karyawan
2	Obaidat dan Otair (2019) International Journal of Managing Information Technology (IJMIT) *The Impact of Knowledge Management on the Function of Employee Performance Appraisals in Industrial Companies-Case Studys*	**Independen**: *Knowledge Management* (Al-Kbaisi, 2011) **Dependen**: *Employee Performance Apparisal* (Al-Salem dan Saleh, 2003)	1. adanya dampak yang signifikan secara statistik pada taraf (α = 0,05) untuk manajemen pengetahuan termasuk dimensinya (pembangkitan pengetahuan, penyimpanan pengetahuan, berbagi pengetahuan, penerapan pengetahuan) terhadap

Lanjutan Tabel 2.3

	Responden dalam penelitian ini adalah 294 kuesioner yang disebar di perusahaan industri menjadi responden dari penelitian ini Alat analisis: SPSS		fungsi penilaian kinerja karyawan
3	Wijayanti (2019) Advances in Economics, Business and Management Research, volime 100 (2019) *The Effect of "Knowledge Management" Training to Improve Employee Performance in PT Semen Indonesia (Persero) Tbk* *Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk*	**Independen:** *Knowledge Management* (Nonaka dan Takeuchi, 1995) *Training* **Dependen** *Employee Performance* (Minner, 1990)	1. *knowledge management training* secara signifikan mempengaruhi peningkatakn kinerja karyawan
4	Abualoush. *et al* (2018) VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems (2018). *The Role of Employees' Empowerment as an Intermediary Variable Between Knowledge Management and Information Systems on Employees' Performance* Responden dalam penelitian ini adalah 287 karyawan industry farmasi ayng berada di Yordania	**Independen:** *Knowledge Management* (Becerra-Fernandez dan Sabherwal (2010) *Information System* **Mediasi:** *Employee Empowerment* **Dependen:** *Employee Performance*	1. KM dan IS berpengaruh positif dan signifikan terhadap EE dan EE 2. KM maupun IS tidak terbukti berhubungan positif dengan EP 3. EE secara positif dan signifikan memediasi hubungan antara KM dan EP, selain hubungan antara IS dan EP.
5	Rahman dan Hasan (2017) International Journal of Business and Management; Vol. 12, No. 7; 2017 *Modeling Effects of KM and HRM Processes to the Organizational Performance and Employee's Job Satisfaction* Responden dari penelitian ini adalah 150 karyawan yang bekerja di perusahaan yang terletak di Bangladesh Alat analisis: SMART-PLS	**Independen**: *Knowledge Management Practice* *Human Resource Management* **Dependen**: *Organizational Performance* *Employee Job Satisfaction* (C\rossman dan Abou-Zaki, 2003)	1. Efek positif yang signifikan dari praktik *Knowledge Management* dan *Human Resource Management* terhadap kinerja organisasi. 2. loyalitas karyawan kepada organisasi tergantung pada kepuasan kerja karyawan yang sangat dipengaruhi oleh kinerja organisasi.

Lanjutan Tabel 2.3

	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif		
6	Khanal dan Poudel (2017) Saudi Journal of Business and Management Studies. Vol-2, Iss-2(Feb, 2017):82-91 *Knowledge Management, Employee Satisfaction and Performance: Empirical Evidence from Nepal* Responden dari penelitian ini adalah 385 responden yang dipilih secara acak dari empat jenis lembaga keuangan Kathmandu, Nepal Alat analisis: SPSS Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif	**Independen**: *Knowledge Management Process* (Niu, 2010; Lee and Choi, 2003) *Knowlede Management* (Polanyi, 1996; Becerra-Fernandez and Sabherwal, 2010) **Dependen**: *Organizational Performance* (Kaplan, 1992)	1. Komponen proses *Knowledge Management* (memperoleh *Knowledge Management,* pengorganisasian *Knowledge Management* & penerapan *Knowledge Management*) memiliki hubungan positif dengan kinerja organisasi yang diukur dalam hal kepuasan karyawan.
7	Wijayanti dan Sundiman (2017) DeReMa Jurnal Manajemen Vol. 12 No. 1, Mei 2017 *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Pt. Sms Kabupaten Kotawaringin Timur)* Responden pada penelitian ini adalah 60 orang pada PT. SMS Alat analisis: SPSS Metode penelitian ini adalah kuantitatif dan analisis data yang digunakan adalah multiple linear regression analysis.	**Independen**: Pengetahuan Personal: Kosasih dan Budiani (2007) Prosedur Kerja: Kosasih dan Budiani (2007) Teknologi **Dependen**: Kinerja Karyawan	1. *Personal knowledge* dan *job procedure* memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan di PT. SMS. 2. Pemanfaatan teknologi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan pada kinerja karyawan PT. SMS
8	Monsow. *et al* (2018) Jurnal Administrasi Bisnis Vol 6, No 001 (2018) *Pengaruh Knowledge Management Terhadap*	**Independen**: *Knowledge Management* **Dependen**: Kinerja Karyawan (Dessler, 2006); (Mathis and Jackson, 2006)	1. Manajemen pengetahuan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. implementasi manajemen pengetahuan memiliki hubungan yang

Lanjutan Tabel 2.3

	Kinerja Karyawan Di Bank Mayapada Kcu Mega Mas Manado Responden pada penelitian ini adalah 50 karyawan Metode penelitan ini adalah kuantitatif. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah; (a) Penelitian Kepustakaan (b) Penelitian Lapangan (1) Wawancara (2) Kuisioner.		kuat dan signifikan dengan kinerja karyawan.
9	Nisa. *et al* (2016) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 39 No.2 Oktober 2016 Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya) Responden dalam penelitian ini adalah 63 karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya Alat analisis: SPS Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan *explanatory research*	**Independen**: Manajemen Talenta (Stahl, 2007) Manajemen Pengetahuan **Dependen**: Kinerja Karyawan (Bernardin dan Russel, 1993)	1. Adanya pengaruh positif yang signifikan dari Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap variabel kinerja karyawan ketika diuji secara bersama-sama 2. namun berpengaruh tidak signifikan ketika diuji secara parsial. Hal ini dikarenakan adanya hambatan-hambatan dalam penerapannya
10	Torabi. *et al* (2016) Procedia - Social and Behavioral Sciences 230 (2016) 471 – 481 *An Investigation of the Impact of Knowledge Management on Human Resource Performance in Management of Keshavarzi Bank Branches in Tehran* Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Keshavarzi di Teheran Alat analisis: SPSS	**Independen**: *Knowledge Management* (Alavi dan Leidner, 2001) **Dependen**: *Human Resource Performance* (Hersey dan Goldsmith, 1980)	1. *Knowledge Management* secara signifikan mempengaruhi kinerja SDM serta semua komponen kinerja, kecuali untuk lingkungan

Lanjutan Tabel 2.3

	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif.		
11	Kandou. *et al* (2016) Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 01 Tahun 2016 *Pengaruh Knowledge Management, Skill Dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bank Sulutgo Kantor Pusat Di Manado)* Responden dalam penilitain ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank SulutGo Kantor Pusat di jl. Sam Ratulangi Manado, sebanyak 298 responden Alat analisi: SPSS Metode penelitian ini adalah kantitatif	**Independen**: *Knowledge Management* *Skill* *Atittude* **Dependen**: Kinerja Karyawan	1. *Knowledge management*, *skill*, and *attitude* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja
12	Mangusho, *et.al* (2015) International Journal of Humanities and Social Science Vol. 5, No. 8 *Evaluation of Talent Management on Employees Performance in Beverage Industry: A Case of Delmonte Kenya Limited* Responden pada penelitian ini adalah 83 karyawan. Metode penelitan ini adalah kuantitatif.	**Independen:** *Talent Management* (Scullion & Collings,2006) **Dependen:** *Employee Performance* (Dessler, 2006)	1. melalui praktik manajemen bakat seperti rotasi pekerjaan, organisasi mampu meningkatkan kompetensi karyawan yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan yang tinggi.
13	Kosasih dan Budiani (2007) Jurnal Manajemen Perhotelan, Vol.3, No.2, September 2007: 80-88 *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel*	**Independen**: *Personal Knowledge* *Job Procedure* *Technology* **Dependen**: Kinerja Karyawan (Rivai, 2004)	1. *Knowledge management* secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan 2. ada pengaruh yang signifikan antara *personal knowledge* terhadap *job procedure* 3. faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah *technology*.

Lanjutan Tabel 2.3

	Responden dalam penelitian ini adalah 26 orang karyawan hotel Alat analisis: SPSS Metode penelitian ini adalah kuantitatif		

Sumber: Data sekunder diolah, tahun 2020

Berdasarkan 13 penelitian terdahulu yang telah di review penulis, ditemukan hasil bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Wijayanti, 2019; Sari. *et al*, 2020; Obaidat dan Otari, 2019; Rahman dan Hasan, 2017; Khanal dan Poudel, 2017; Torabi. *et al*, 2016; Wijayanti dan Sundiman, 2017; Kandou. *et al*, 2016; Kosasih dan Budiani, 2007; Monsow. *et al*, 2018; Mangusho. *et.al*, 2015. Namun hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian Abualoush. *et al* (2018) dan Nisa. *et al* (2016) yang menyatakan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh tidak signifikan apabila diuji secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penulis menemukan gap penelitian berupa ketidakkonsistenan hasil penelitian tentang *knowledge management* terhadap kinerja karyawan

2.1.4 Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan

1. Swanson. e*t al* (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Swanson. *et al* (2020) yang berjudul *The Effect of Leader Competencies on Knowledge Sharing and Job Performance: Social Capital Theory*. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji model yang mencakup konsep kompetensi pemimpin, berbagi pengetahuan, kinerja karyawan, dan loyalitas karyawan dalam konteks manajer umum ekspatriat. Responden dalam penelitian ini adalah 496 karyawan hotel bintang lima di Soul Korea Selatan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah

AMOS. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan kompetensi pemimpin sangat penting untuk mempromosikan berbagi pengetahuan dan meningkatkan kinerja kerja karyawan. Berbagi pengetahuan dan prestasi kerja karyawan ditemukan memiliki pengaruh langsung terhadap loyalitas karyawan.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

2. Tripathi. e*t al* (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Tripathi. *et al* (2020) yang berjudul *Does Servant Leadership Affect Work Role Performance via Knowledge Sharing and Psychological Empowerment?* Tujuan dari penelitian ini adalah mencoba untuk menyelidiki pengaruh berbagi pengetahuan pada kinerja tim melalui lensa budaya tim. Responden dalam penelitian ini adalah 583 karyawan yang bekerja di organisasi sektor publik di India. Hasil dari penelitian ini adalah pengetahuan baru berkontribusi terhadap pemimpin yang melayani memiliki dampak yang positif terhadap kinerja. Berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan psikologis.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

3. Cui. *et al* (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Cui. *et al* (2019) yang berjudul *The Influence of Team Social Media Usage on Individual Knowledge Sharing and Job Performance From A Cross-Level Perspective*. Tujuan dari penelitian ini

adalah untuk menguji bagaimana penggunaan media sosial tim mempengaruhi dua jenis berbagi pengetahuan yaitu, dalam peran dan peran ekstra, dan kemudian kinerja pekerjaan individu. Responden dalam penelitian ini adalah 600 individu dalam 120 tim yang berada di 40 perusahaan China. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah AMOS 23. Hasil dari penelitian ini adalah penggunanaan social media tim meningkatkan *knowledge sharing* dalam peran dan peran ekstra anggota tim, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pekerjaan individu mereka. *Knowledge sharing* dalam peran ekstra memiliki efek mediasi parsial antara social media tim dan kinerja pekerjaan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa norma kinerja tim memiliki pengaruh utama yang positif terhadap kinerja pekerjaan individu, tetapi secara negatif memoderasi hubungan antara peran ekstra *knowledge sharing* individu dan kinerja pekerjaan.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

4. Na-Nan. *et al*, (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Na-Nan. *et al* (2019) yang berjudul *Mediating Effects of Perceived Environment Support and Knowledge Sharing Between Self-Efficacy and Job Performance of SME Employees*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana *self-efficacy* (SE) berhubungan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan kinerja kerja karyawan melalui dukungan lingkungan yang dirasakan dan berbagi pengetahuan. Responden dalam penelitian ini adalah 344 admin yang bekerja di UKM di

Thailand Tengah. Hasil dari penelitian ini adalah *self-efficaci* memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan, dukungan lingkungan yang dirasakan dan berbagi pengetahuan, sedangkan dukungan lingkungan dan berbagi pengetahuan yang dipersepsikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dukungan lingkungan yang dirasakan dan berbagi pengetahuan dianggap sebagai faktor mediasi parsial dari *self-efficacy* dalam model kinerja kerja karyawan.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

5. Jamshed. *et al* (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Jamshed. *et al* (2018) yang berjudul *The Effect of Knowledge Sharing on Team Performance Through Lens of Team Culture*. Tujuan dari penelitian ini adalah mencoba untuk menyelidiki pengaruh berbagi pengetahuan pada kinerja tim melalui lensa budaya tim. Responden dalam penelitian ini adalah 106 tim yang berada di lima rumah sakit yang berada di Lahore Pakistan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SMART-PLS. Hasil dari penelitian ini adalah memperlihatkan bahwa tim dengan indikator kinerja yang terlihat menggambarkan budaya tim yang kuat yang dianggap penting untuk berbagi pengetahuan di antara anggota tim.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

6. Sujatha dan Krishnaveni (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Sujatha dan Krishnaveni (2018). Yang berjudul *Determinant of Work Performance of Employees: An Empirical Analysis Among Pump Manufacturing Firms in South India.* Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi praktik penciptaan pengetahuan dan bagaimana hal itu mempengaruhi kinerja karyawan. Respoden dalam penelitian ini adalah perusahaan pembuat pompa di kota Coimbatore di India yang merupakan anggota Asosiasi Produsen Teknik India Selatan (SIEMA). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SMART-PLS. Hasil dari penelitian ini adalah mengungkapkan bahwa dari empat a's ba, dialogising ba menunjukkan dampak yang signifikan terhadap kinerja kerja, dengan demikian menggambarkan bahwa sebagian besar pengetahuan baru yang diciptakan terutama melalui dialog dan interaksi di antara karyawan

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

7. Henttonen. *et al* (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Henttonen. *et al* (2016) yang berjudul *Knowledge Sharing and Individual Work Performance: An Empirical Study of A Public Sector Organisation*. Sejumlah 595 karyawan yang bekerja di organisasi publik menjadi responden dalam penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah berbagi pengetahuan tingkat individu (dalam hal sikap, estimasi manfaat, *self-efficacy* dan perilaku aktualisasi) mempengaruhi kinerja kerja individu.. Alat analisis yang

digunakan dalam penelitian ini adalah LISREL dan PRELIS. Hasil dari penelitian ini adalah mengkonfirmasi hipotesis bahwa kecenderungan berbagi pengetahuan berdampak positif pada perilaku berbagi pengetahuan. Selain itu, perilaku berbagi pengetahuan memediasi hubungan antara kecenderungan berbagi pengetahuan dan kinerja individu. Efek yang terakhir juga signifikan di antara anggota organisasi yang paling berpendidikan tetapi tidak di antara mereka yang memiliki tingkat pendidikan terendah.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

8. Park. *et al* (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Park. *et al* (2015). Yang berjudul *The Effect of Organizational Social Factors on Employee Performance and The Mediating Role of Knowledge Sharing: Focus on E-Government Utilization in Mongolia*. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk memberikan wawasan tentang masalah ini, makalah ini menyajikan studi empiris tentang bagaimana faktor-faktor sosial utama organisasi memengaruhi berbagi pengetahuan di antara karyawan dengan melakukan survei di sejumlah organisasi pemerintah pusat yang menerapkan strategi e-government di Mongolia. Resonden dalam penelitian ini adalah jajaran pemerintah di Mongol. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS dan PLS Graph. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan memainkan peran mediasi antara faktor-faktor sosial dan kinerja organisasi ini. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa kondisi fasilitasi memainkan peran kunci

sebagai pemacu peningkatan kinerja organisasi. Temuan ini menghadirkan implikasi penting bagi pembuat kebijakan untuk meningkatkan perencanaan strategis untuk implementasi e-government melalui investasi yang memanfaatkan kondisi fasilitasi yang diperlukan dengan berbagi pengetahuan yang cukup di antara karyawan pemerintah sehingga dapat menciptakan lingkungan yang lebih konduktif untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

9. Novita. *et al* (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Novita. et al (2019) yang berjudul *Pengaruh Knowledge Sharing, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Sejumlah 45 orang karyawan yang bekerja kantor pelayanan pajak pratama Bantul menjadi responden dalam penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing*, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah (1) *knowledge sharing* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan

Tabel 2.4 Review jurnal pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan

No	Judul Penelitian	Variabel dan Teori	Hasil

Lanjutan Tabel 2.4

1	Swanson. *et al* (2020) Journal of Hospitality and Tourism Management 42 (2020) 88–96 *The Effect of Leader Competencies on Knowledge Sharing and Job Performance: Social Capital Theory* Responden dalam penelitian ini adalah 496 karyawan hotel bintang lima di Soul Korea Selatan Alat analisis: AMOS	**Independen**: *Leader Competencies* (McGauley, 2006) **Dependen**: *Employee Loyalty* (Lee. e*t al*, 2014) **Mediating**: *Knowledge Sharing* (McGauley, 2006) *Job Performance* (Lee. e*t al*, 2014)	1. kompetensi pemimpin sangat penting untuk mempromosikan berbagi pengetahuan dan meningkatkan kinerja kerja karyawan 2. Berbagi pengetahuan dan prestasi kerja karyawan ditemukan memiliki pengaruh langsung terhadap loyalitas karyawan.
2	Tripathi. *et al* (2020) VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems. (2020) 2059-5891 *Does Servant Leadership Affect Work Role Performance via Knowledge Sharing and Psychological Empowerment?* Responden dalama penelitian ini adalah 583 karyawan yang bekerja di sektok organisasi publik India	**Independen:** *Servant Leadership* (Liden. *et al,* 2008) **Mediasi:** *Knowledge Sharing* (Faraj dan Sproull, 2000) *Psychological Empowerment* (Spreitzer, 1995) **Dependen:** *Work Role Performance* (Griffin. *et al*, 2007)	1. pengetahuan baru berkontribusi terhadap pemimpin yang melayani memiliki dampak yang positif terhadap kinerja 2. hubungan ini sebagian dimediasi oleh berbagi pengetahuan dan pemberdayaan psikologis 3. berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan psikologis
3	Cui. *et al* (2019) International Journal of Operations & Production Management, Vol. 40 No. 5, pp. 553-573 (2019) *The Influence of Team Social Media Usage on Individual Knowledge Sharing and Job Performance From A Cross-Level Perspective* Responden dalam penelitian ini adalah 600 individu dalam 120 tim yang berada di 40 perusahaan China Alat analisi: AMOS 23	**Independen:** *Tim Social Media Usage* (Rapp *et al*, 2013) **Mediasi** *Knowledge Sharing* (Cui, 2017) *Team Performance Norms* (Hammer. *et al*, 2004) **Dependen:** *Job Performance* (Becker. *et al*, 1996)	1. penggunaan social media tim meningkatkan peran ekstra *knowledge sharing* dan dengan demikian meningkatkan kinerja pekerjaan individu 2. *knowledge sharing* dalam peran dan peran ekstra memiliki efek mediasi parsial antara penggunaan social media tim dan kinerja pekerjaan 3. norma kinerja tim memiliki pengaruh utama yang positif terhadap kinerja pekerjaan individu, tetapi secara negatif memoderasi hubungan antara *knowledge sharing* peran ekstra

Lanjutan Tabel 2.4

			individu dan kinerja pekerjaan
4	Na-Nan. *et al* (2019) Industrial and Commercial Training Vol. 51 No. 6 2019, Pp. 342-359 *Mediating Effects of Perceived Environment Support and Knowledge Sharing Between Self-Efficacy and Job Performance of SME Employees* Responden dalam peneliian ini adalah 344 admin bekerja di UKM di Thailand Tengah	**Independen:** *Self Efficacy* (Jones, 1986) **Mediasi:** *Perceived Environment Support* (Na-Nan. *et al*, 2017) *Knowledge Sharing* (Kang. *Et al*, 2008) **Dependen:** *Employee Job Performance* (Na-Nan. *et al*, 2018)	1. *self efficacy* memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan, dukungan lingkungan yang dirasakan dan berbagi pengetahuan 2. dukungan lingkungan dan berbagi pengetahuan yang dipersepsikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Dukungan lingkungan yang dirasakan dan berbagi pengetahuan dianggap sebagai faktor mediasi parsial dari *self efficacy* dalam model kinerja kerja karyawan
5	Jamshed. *et al* (2018) Arabian J Bus Manag Review (Oman Chapter). Vol. 7 (3), 2018 *The Effect of Knowledge Sharing on Team Performance Through Lens of Team Culture* Reponden dalam penelitian ini adalah 106 tim yang berada di lima rumah sakit yang berada di Lahore Pakistan Alat analisis: SMART-PLS Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adaah kuantitatif	**Independen**: *Knowledge Sharing* (Bartol. *et al*, 2009) **Dependen**: *Team Culture* (Farr and West, 1990) *Team Performance* (Shortell. *et al*, 1991)	1. Tim dengan indikator kinerja yang terlihat menggambarkan budaya tim yang kuat yang dianggap penting untuk berbagi pengetahuan di antara anggota tim
6	Sujatha dan Krishnaveni (2018) Asia Pacific Management Review 23 (2018) 45-52 *Knowledge Creating Ba as A Determinant of Work Performance of Employees: An Empirical Analysis Among Pump Manufacturing Firms in South India*	**Independen**: K*nowledge Creation* **Dependen**: *Work Performance* (Henderson and Lee, 1992)	1. Empat a's ba, dialogising ba menunjukkan dampak yang signifikan terhadap kinerja kerja, dengan demikian menggambarkan bahwa sebagian besar pengetahuan baru yang diciptakan terutama melalui dialog dan interaksi di antara karyawan

Lanjutan Tabel 2.4

	Respoden dalam penelitian ini adalah perusahaan pembuat pompa di kota Coimbatore di India yang merupakan anggota Asosiasi Produsen Teknik India Selatan (SIEMA) Alat analisis: SMART-PLS Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif		
7	Henttonen. *et al* (2016) Journal of Knowledge Management. Vol. 20 No. 4 2016, Pp. 749-768 *Knowledge Sharing and Individual Work Performance: an Empirical Study of A Public Sector Organisation* Responden dari penelitian ini adalah 595 karyawan yang bekerja di organisasi publik Alat analisis: LISREL dan PRELIS Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif	**Independen**: *Knowledge Sharing* Propensity (Collins and Smith, 2006) **Intervening**: *Knowledge Sharing behaviour* (Chatzoglu and Vraimaki, 2009) **Dependen**: *Individual performance* (Walumba. *et al*, 2008)	1. kecenderungan berbagi pengetahuan berdampak positif pada perilaku berbagi pengetahuan 2. perilaku berbagi pengetahuan memediasi hubungan antara kecenderungan berbagi pengetahuan dan kinerja individu. 3. Efek yang terakhir juga signifikan di antara anggota organisasi yang paling berpendidikan tetapi tidak di antara mereka yang memiliki tingkat pendidikan terendah.
8	Park. *et al* (2015) Information Development 2015, Vol. 31(1) 53–68 *The Effect of Organizational Social Factors on Employee Performance and The Mediating Role of Knowledge Sharing: Focus on E-Government Utilization In Mongolia* Resonden dalam penelitian ini adalah jajaran pemerintah di Mongol Alat analysis: SPSS dan PLS Metode penelitian yang digunakan dalam peneltian ini adalah kuantitatif	**Independen**: *Organiational Social Factors* **Dependen**: *Employee performance* **Mediating**: *Knowledge Sharing*	1. Menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan memainkan peran mediasi antara faktor-faktor sosial dan kinerja organisasi ini. 2. Kondisi fasilitasi memainkan peran kunci sebagai pemacu peningkatan kinerja organisasi 3. Temuan ini menghadirkan implikasi penting bagi pembuat kebijakan untuk meningkatkan perencanaan strategis untuk implementasi e-government melalui investasi yang memanfaatkan kondisi fasilitasi yang diperlukan dengan berbagi pengetahuan

Lanjutan Tabel 2.4

			yang cukup di antara karyawan pemerintah sehingga dapat menciptakan lingkungan yang lebih konduktif untuk meningkatkan kinerja organisasi.
9	Novita. *et al* (2019) Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, [S.l.], (2019) v. 14, n. 2, p. 117-124, *Pengaruh Knowledge Sharing, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja terhadap Kinerja Karyawan* Responden dalam penlitian ini adalah 45 orang karyawan yang bekerja kantor pelayanan pajak pratama Bantul Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif	**Independen**: *Knowledge Sharing* *Kompetensi* *Lingkungan Kerja* **Dependen**: *Employee Performance*	1. *knowledge sharing* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan

Sumber: Data sekunder diolah, tahun 2020

Berdasarkan 9 penelitian terdahulu yang telah direview oleh penulis, ditemukan hasil bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Na-Nan. *et al*, 2019; Cui. *et al*, 2019; Tripathi. *et al*, 2020; Swanson. *et al*, 2020; Henttonen. *et al*, 2016; Jamshed. *et al*, 2018; Sujatha dan Krishnaveni, 2018; Park. *et al*, 2015. Namun hasil yang berbeda dtemukan pada penelitian Novita. *et al* (2019) yang menyatakan bahwa (1) *knowledge sharing* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan. Penulis menemukan gap penelitian berupa ketidakkonsistenan hasil penelitian tentang hubungan *Knowledge Sharing* dan kinerja karyawan

2.1.5 Pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Karyawan

1. Grande. *et al* (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Grande. *et al* (2020). Yang berjudul *Innovation and Job Quality. A Firm-Level Exploration*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara inovasi dan kualitas pekerjaan di tingkat perusahaan. Responden dalam penelitian ini adalah perusahaan di 32 negara Eropa. Hasil dari penelitian ini menunjukkan perbedaan yang signifikan dalam hubungan antara jenis inovasi (proses, produk, pemasaran dan organisasi) di tingkat perusahaan dan kualitas pekerjaan, dengan asosiasi positif yang jelas hanya dalam kasus inovasi proses. Hubungan kerja, evolusi pekerjaan, outsourcing atau karakteristik demografis perusahaan merupakan faktor mediasi yang penting.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan

2. Obsatar. e*t al* (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Obsatar. *et al* (2019). Yang berjudul *Education and Core Skills in the Performance with Mediating Role of Employee Innovation*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dampak pendidikan pariwisata dan keterampilan inti pariwisata terhadap kinerja pegawai di industri pariwisata di Indonesia. Responden dalam penelitian ini adalah 400 karyawan sektor pariwisata di Indonesia. Alat analisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Smart PLS 3. Hasil dari penelitian ini adalah pendidikan karyawan dan keterampilan inti karyawan meningkatkan inovasi karyawan yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Oleh karena itu, inovasi karyawan memiliki peran mediasi antara pendidikan karyawan, core skill karyawan dan kinerja karyawan.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

3. Ahmad. e*t al* (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad. *et al* (2019). Yang berjudul *The Relationship of Innovation Capabilities towards Employees' Perormance: Mediating Effect of Tecnological Diersity in UAE Manufacturing Companies*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menumbuhkan kemampuan inovasi dan bidang penelitian akademis yang signifikan. Responden dalam penelitian ini adalah 607 pengikut dari 6 departemen MOI di UEA. Hasil dari penelitian ini adalah dalam perencanaan strategis dan manajemen kepemimpinan, aspek kapabilitas inovasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja individu. Selain itu, keragaman teknologi memiliki efek mediasi parsial dalam hubungan antara kemampuan inovasi dan kinerja individu. Studi ini berkontribusi pada penelitian yang mengidentifikasi kinerja individu dipengaruhi oleh kapabilitas inovasi yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi, khususnya dalam konteks departemen UEA MOI.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

4. Alawamleh. *et al* (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Alawamleh. *et al* (2018). Yang berjudul *The influence of open/closed innovation on employees' performance*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara kritis pengaruh yang berbeda dari inovasi terbuka/tertutup terhadap kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah 62 manajer dan kepala departemen dari tiga perusahaan farmasi yang berbeda yang berada di Yordania. Alat analisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa inovasi terbuka lebih berpengaruh pada kinerja karyawan daripada inovasi tertutup. Tampak juga bahwa organisasi studi kasus menggunakan pendekatan inovasi terbuka di departemen investasi untuk menarik lebih banyak klien dan investasi dan dengan demikian meningkatkan manfaatnya.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

5. Dama dan Ogi (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Dama dan Ogi (2018) yang berjudul *Pengaruh Inovasi terhadap Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh dari inovasi terhadap kreativitas kinerja karyawan pada Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. Responden dalam penelitian ini adalah 60 orang karyawan PT Bank Mandiri (persero) Tbk. Manado. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa Inovasi dan Kreatifitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja KaryawanPada PT Bank Mandiri Kanwil Manado,

Inovasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja KaryawanPada PT Bank Mandiri Kanwil Manado danKreatifitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Kanwil Manado.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan

6. Puryantini. *et al* (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Puryantini. *et al* (2017) yang berjudul *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Inovasi di Organisasi Penelitian Pemerintah*. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh inovasi sebagai variabel mediasi terhadap hubungan *knowledge management* terhadap kinerja organisasi. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai organisasi penelitian pemerinta. Alat analisis yang digunakan dalam penelitain ini adalah *Partial List Square* (PLS). Hasil dari penelitian ini adalah (1) *knowledge management* berpengaruh terhadap inovasi, (2) *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja; (3) inovasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja; (4) inovasi tidak memediasi hubungan *knowledge management* terhadap Kinerja.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan

7. Schepers. *et al* (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Schepers. *et al* (2016) yang berjudul *Innovation in The Frontline: Exploring The Relationship Between Role*

Conflict, Ideas for Improvement, and Employee Service Performance. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengusulkan bahwa ide karyawan untuk perbaikan adalah mediator penting dalam pengaruh positif konflik peran terhadap kinerja layanan FLE. Model proses kondisi diuji dalam dua studi empiris dengan data multi sumber. Respondedn dalam penelitian ini adalah *frontliner employee*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa konflik peran positif mempengaruhi kinerja layanan melalui ide-ide karyawan untuk perbaikan. Konflik peran juga memiliki efek negatif langsung pada kinerja

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

8. Schaarschmidt (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Schaarschmidt (2016). Yang berjudul *Frontline Employees' Participation in Service Innovation Implementation: The Role of Perceived External Reputation*. Tujuan dari penelitian ini adalah menyelidiki bagaimana persepsi eksternal yang dirasakan karyawan dikaitkan dengan kesediaan mereka untuk berpartisipasi dalam implementasi inovasi layanan. Responden penelitian ini adalah 150 karyawan Frontline Service Employee dari berbagai perusahaan jasa. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah AMOS. ini adalah hasil kinerja positif yang diharapkan tampaknya menjadi pendorong yang lebih kuat daripada keuntungan reputasi yang diperkirakan dalam sampel Amerika.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

9. Osman. *et al* (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Osman. *et al* (2016). Yang berjudul *Does Innovation Contribute to Employee Performance?*. Tujuan dari penelitian ini adalah menyelidiki hubungan antara inovasi dan kinerja karyawan di Tenaga Nasional Berhad (TNB), sebuah perusahaan utilitas di Malaysia karena TNB tidak yakin untuk menempatkan inovasi sebagai 'baik untuk dimiliki' atau 'harus dimiliki' di perusahaan mereka. Responden penelitian ini adalah 294 karyawan dari Tenaga Nasional Berhad yang berada di Malaysia. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah Melalui Analisis Faktor, empat jenis inovasi dikurangi menjadi tiga sementara faktor lain yang disebut sikap muncul. Tiga jenis inovasi (produk, proses, dan teknologi dan organisasi) ditemukan mempengaruhi kinerja karyawan dengan pengecualian sikap.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

10. Awan dan Javed (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Awan dan Javed (2015) yang berjudul *Impact of Innovation on the Performance of Employees*. Tujuan dari penelitian ini adalah Tujuan utama dari makalah ini adalah untuk mengeksplorasi efek dari jenis inovasi termasuk produk, proses, pemasaran dan inovasi organisasi

pada berbagai aspek kinerja perusahaan dan kinerja karyawan seperti kinerja inovatif, produksi, pemasaran dan keuangan di Unilever Pakistan. Responden dalam penelitian ini adalah 200 orang dari departemen produksi, R&D dan pemasaran perusahaan manufaktur. Alat analisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan efek positif dari tipe inovasi pada kinerja karyawan. Implikasi teoritis dan manajerial bersama dengan keterbatasan untuk penelitian masa depan juga telah dibahas.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan

11. Sirait. e*t al* (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Sirait. *et al* (2015) yang berjudul *Pengaruh Organisasi Pembelajar dan Inovasi terhadap Peningkatan Kinerja UKM di Kota Bogor*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh dari organisasi pembelajar dan inovasi terhadap kinerja UKM Kota Bogor. Responden dalam penelitian ini 46 UKM yang berada di kota Bogor. Alat analisis yang digunakan dalam peneltian ini adalah SEM dengan pendekaran PLS. Hasil dari penelitian ini adalah (1) terdapat pengaruh yang siginifkan antara organisasi pembelajar terhadap inovasi, (2) organisasi pembelajar memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja UKM, (3) inovasi memberikan pengaruh yang signifkan terhadap kinerja UKM Kota Bogor.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

12. Ho (2011)

Penelitian yang dilakukan oleh Ho (2011) yang berjudul *Meditation, Learning, Organizational Innovation and Performance*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki: pengaruh pengalaman meditasi terhadap kesiapan belajar mandiri karyawan dan kemampuan inovatif organisasi serta kinerja organisasi, dan hubungannya.. Responden dalam penelitian ini 15 perusahaan teknologi yang berada di Taiwan. Hasil dari penelitian ini adalah Pengalaman meditasi karyawan secara signifikan dan positif memengaruhi kesiapan *Self-Directed Learning* (SDL) karyawan, kemampuan *Organizational Innovative* (OI) perusahaan dan *Organizational Performance* (OP); dan penelitian ini menemukan bahwa SDL memiliki dampak langsung dan signifikan pada OI, dan bahwa OI memiliki pengaruh langsung dan signifikan pada OP. Temuan ini juga menunjukkan bahwa OI secara signifikan mempengaruhi OP.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan

Tabel 2.5 Review jurnal pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Karyawan

No	Judul Penelitian	Variabel dan Teori	Hasil
1	Grande. *et al* (2020) Structural Change and Economic Dynamics 54 (2020) 130–142	**Independen**: Innovation **Dependen**: Job Quality	1. menunjukkan perbedaan yang signifikan dalam hubungan antara jenis inovasi (proses, produk, pemasaran dan organisasi) di tingkat

Lanjutan Tabel 2.5

	Innovation and Job Quality. A Firm-Level Exploration Responden dalam penelitian ini adalah perusahaan di 32 negara Eropa		perusahaan dan kualitas pekerjaan, dengan asosiasi positif yang jelas hanya dalam kasus inovasi proses 2. Hubungan kerja, evolusi pekerjaan, outsourcing atau karakteristik demografis perusahaan merupakan faktor mediasi yang penting
2	Obsatar. e*t al* (2019) Polish Journal of Management Studies Vol. 19, No. 2, 2019, pp 363-373 *Education and Core Skills in the Performance with Mediating Role of Employee Innovation* Responden dalam penelitian ini adalah 400 karyawan sektor pariwisata di Indonesia Alat analisis: Smart PLS 3	**Independen:** *Employee Education* *Employee Core Skills* **Mediasi:** *Employee Innovation* **Dependen:** *Employee Performance*	1. pendidikan karyawan dan keterampilan inti karyawan meningkatkan inovasi karyawan yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. inovasi karyawan memiliki peran mediasi antara pendidikan karyawan, core skill karyawan dan kinerja karyawan
3	Ahmad. *et al* (2019) International Journal of Supply Chain Management Vol. 8, No.5, 2019 *The Relationship of Innovation Capabilities towards Employees' Perormance: Mediating Effect of Tecnological Diersity in UAE Manufacturing Companies* Responden dalam penelitian ini adalah 607 pengikut dari 6 departemen MOI di UEA	**Independen:** *Strategic Planning* (Song. e*t al*, 2011) *Leadership Management* (Zhu. e*t al*, 2005) **Mediasi:** *Innovation Capability* *Technological Diversity* (Stone. e*t al*, 2015) **Dependen:** *Employee Performance* (Neely. e*t al*, 2010)	1. perencanaan strategis dan manajemen kepemimpinan, aspek kapabilitas inovasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja individu 2. keragaman teknologi memiliki efek mediasi parsial dalam hubungan antara kemampuan inovasi dan kinerja individu 3. kinerja individu dipengaruhi oleh kapabilitas inovasi yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi
4	Alawamleh. *et al* (2018) International Journal of Organizational Analysis Vol. 26 No. 1, 2018 pp. 75-90 *The Influence of Open/Closed Innovation on Employees' Performance*	**Independen**: *Open Innovation* *Close Innovation* **Dependen**: *Employee Perfromance*	1. Inovasi terbuka lebih berpengaruh pada kinerja karyawan daripada inovasi tertutup 2. Tampak juga bahwa organisasi studi kasus menggunakan pendekatan inovasi terbuka di departemen investasi untuk menarik

Lanjutan Tabel 2.5

	Responden dalam penelitian ini adalah 62 manajer dan kepala departemen dari tiga perusahaan farmasi yang berbeda yang berada di Yordania Alat analisis: SPSS Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif		lebih banyak klien dan investasi dan dengan demikian meningkatkan manfaatnya.
5	Dama dan Ogi (2018) Jurnal EMBA Vol.6 No.1 Januari 2018, Hal.41-5 *Pengaruh Inovasi terhadap Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado* Responden dalam penelitian ini adalah 60 orang karyawan PT Bank Mandiri (persero) Tbk. Manado Alat analisis: SPSS Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif	**Independen**: Inovasi Kreatifitas **Dependen**: Kinerja Karyawan	1. Inovasi dan Kreatifitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Kanwil Manado 2. Inovasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Kanwil Manado 3. Kreatifitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Kanwil Manado.
6	Puryantini. *et al* (2017) Berkala Akuntansi dan Keuangan Indonesia, Vol. 02, No. 02 (2017): 21-38 *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Inovasi di Organisasi Penelitian Pemerintah* Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai salah satu Organisasi Penelitian Pemerintah Alat analisis: PLS	**Independen**: *Knowledge Management* (Honeycutt, 2001) **Mediasi**: Inovasi (Damanpour dan Schneider, 2009) **Dependen**: Kinerja (Kaplan dan Norton 1996).	1. Ada pengaruh langsung secara positif pada *knowledge management*, inovasi dan kinerja 2. inovasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja organisasi. 3. Variabel inovasi tidak berhasil berperan dalam hubungan *knowledge management* terhadap kinerja.
7	Schepers. *et al* (2016) International Journal of Research in Marketing 33 (2016) 797–817	**Independen**: *Role conflict* **Dependen**: *Employee performance* **Moderator**:	1. Konflik peran positif mempengaruhi kinerja layanan melalui ide-ide karyawan untuk perbaikan

Lanjutan Tabel 2.5

	Innovation in The Frontline: Exploring The Relationship Between Role Coni¬,Ict, Ideas for Improvement, and Employee Service Performance Respondedn dalam penelitian ini adalah *frontliner employee* *Alat analisis: SPSS* Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif	*Ideas for improvement*	2. Konflik peran juga memiliki efek negatif langsung pada kinerja
8	Schaarschmidt (2016) European Management Journal 34 (2016) 540-549 *Frontline Employees' Participation in Service Innovation Implementation: The Role of Perceived External Reputation* Responden penelitian ini adalah 150 karyawan *Frontline Service Employee* dari berbagai perusahaan jasa Alat analisis: AMOS Metode penelitian yang digunakan penelitian ini adalah kuantitatif	**Independen**: *Perceived External Reputation* (Helm, 2013) **Dependen**: *Participation in service innovation implementation* **Moderator:** *Expected Positive Performance Outcomes* (Yuan and Woodman, 2010) *Expected Reputation Gains* (Yuan and Woodman, 2010)	1. Hasil kinerja positif yang diharapkan tampaknya menjadi pendorong yang lebih kuat daripada keuntungan reputasi yang diperkirakan dalam sampel Amerika
9	Osman. *et al* (2016) Procedia - Social and Behavioral Sciences 219 (2016) 571 – 579 *Does Innovation Contribute to Employee Performance?* Responden penelitian ini adalah 294 karyawan dari Tenaga Nasional Berhad yang berada di Malaysia Alat analisis: SPSS Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif melalui kuesioner	**Independen**: *Innovation* *Attitude* **Dependen**: *Employee performance*	1. Tiga jenis inovasi (produk, proses, dan teknologi dan organisasi) ditemukan mempengaruhi kinerja karyawan dengan pengecualian sikap

Lanjutan Tabel 2.5

10	Awan dan Javed (2015) Industrial Engineering Letters ISSN 2224-6096 (Paper) ISSN 2225-0581 (online) Vol.5, No.12, 2015 *Impact of Innovation on the Performance of Employees* Responden penelitiain ini adalah 200 orang dari departemen produksi, R&D dan pemasaran perusahaan manufaktur Alat analisis: SPSS Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif	**Independen**: Inovasi **Dependen**: Kinerja karyawan	1. Mengungkapkan efek positif dari tipe inovasi pada kinerja karyawan 2. Implikasi teoritis dan manajerial bersama dengan keterbatasan untuk penelitian masa depan juga telah dibahas.
11	Sirait. *et al* (2015) Jurnal Manajemen. Vol 19, No. 02 Pengaruh Organisasi Pembelajardan Inovasi terhadap Meningkatan Kinerja Ukm di Kota Bogor Responden dalam penelitian ini adalah 46 UKM yang berada di Kota Bogor Alat analisis yang digunakan adalah SEM dengan metode pendekatan PLS	**Independen:** *Organizational Learning* (Watkins dan Marsick, 2003) **Depenen:** *Organizational Performance* (Power dan Waddel, 2004; Sampe, 2012) **Mediasi:** *Organizational Innovation* (Popadiuk dan Choo, 2006)	1. Terdapat pengaruh yang siginifkan antara organisasi pembelajar terhadap inovasi. Organisasi pembelajar juga berpengaruh secara langsung terhadap inovasi. 2. Organisasi pembelajar memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja UKM 3. inovasi memberikan pengaruh yang signifkan terhadap kinerja UKM Kota Bogor.
12	Ho (2011) Industrial Management & Data Systems Vol. 111 No. 1, pp. 113-131 *Meditation, Learning, Organizational Innovation and Performance* Responden dalam penelitian ini adalah 15 perusahaan yang berada di Taiwan	**Independen:** *Organizational Learning* (West, et al, 1990) **Depenen:** Organizational Innovation (Popadiuk and Choo, 2006) **Mediasi:** Organizational Performance	1. Pengalaman meditasi karyawan secara signifikan dan positif memengaruhi kesiapan *Self-Directed Learning* (SDL) karyawan, kemampuan *Organizational Innovative* (OI) perusahaan dan *Organizational Performance* (OP) 2. SDL memiliki dampak langsung dan signifikan pada OI 3. OI memiliki pengaruh langsung dan signifikan pada OP

Lanjutan Tabel 2.5

			4. OI secara signifikan mempengaruhi OP

Sumber: Data sekunder diolah, tahun 2020

Berdasarkan 12 penelitian terdahulu yang telah direview oleh penulis, ditemukan hasil bahwa inovasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad. *et al*, 2019; Obsatar. *et al*, 2019; Grande. *et al*, 2020; Schepers. *et al*, 2016; Osman. *et al*, 2016; Schaarschmidt, 2016; Alawamleh. *et al*, 2018; Dama dan Ogi, 2018; Awan dan Javed, 2015; Ho, 2011; dan Sirait. *et al*, 2015. Namun hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian Puryantini. *et al* (2017) yang menyatakan bahwa (1) *knowledge management* berpengaruh terhadap inovasi, (2) *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja; (3) inovasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja; (4) inovasi tidak memediasi hubungan *knowledge management* terhadap Kinerja. Penulis menemukan gap penelitian berupa ketidakkonsistenan hasil penelitian tentang hubungan Inovasi dan kinerja karyawan.

2.1.6 Pengaruh *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* terhadap Inovasi

1. Praptowo. *et al* (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Praptowo. *et al* (2020) yang berjudul *The Involvement of Integrated Knowledge Management Cycle Towards Human Resource Innovative Work Behavior in Financial Education and Training Agency Yogyakarta*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan upaya efektif yang mempengaruhi Sumber Daya Manusia (SDM) Perilaku Kerja Inovatif di Badan Diklat Keuangan Yogyakarta melalui Siklus

Manajemen Pengetahuan yang terintegrasi yaitu Tangkapan Pengetahuan, Berbagi dan Diseminasi Pengetahuan, Akuisisi dan Penerapan Pengetahuan. Responden dalam penelitian ini adalah 30 responden dari Balai Diklat Keuangan Yogyakarta. Model dan alat analsisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah employed partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM), alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *smart PLS*. Hasil dari penelitian ini adalah Akuisisi Pengetahuan dan Penerapan berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif SDM. Namun *Knowledge Capture* dan *Knowledge Sharing and Dissemination* tidak mempengaruhi *HR Innovative Work Behavior*.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan

2. Obeidat. *et al* (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Obeidat, *et al* (2016) yang berjudul *The Impact of Knowledge Management on Innovation: An Empirical Study on Jordanian Consultancy Firms*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh proses manajemen pengetahuan (akuisisi pengetahuan, berbagi pengetahuan dan pemanfaatan pengetahuan) dan pendekatan manajemen pengetahuan (jaringan sosial, kodifikasi dan personalisasi) pada inovasi di perusahaan konsultan Yordania. Responden dalam penelitian ini adalah 261 perusahaan konsultan di Jordania. Hasil dari penelitian ini adalah *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi dan dua dimensi

dari pendekatan *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

3. Haque. *et al* (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Haque. *et al* (2016) yang berjudul *Investigating Factors Affecting Knowledge Management and Sharing on Innovation in Universities: Pilot Study*. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji faktor anteseden yang dominan mempengaruhi niat manajemen dan berbagi pengetahuan (KM&S) akademisi untuk praktik KM universitas. Responden dalam penelitian ini adalah 100 akademisi di dua universitas negeri terkemuka di Bangladesh. Model dan alat analsisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Hasil dari penelitian ini adalah 9 dari 12 konstruksi telah mempengaruhi secara signifikan pada niat KM&S akademisi terhadap inovasi universitas.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan

Tabel 2.6 Review jurnal pengaruh *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* terhdap Inovasi

No	Judul Penelitian	Variabel dan Teori	Hasil
1	Praptowo. *et al* (2020) Jurnal Borneo Administrator, Vol. 16 No. 1, 1-22, 2020	**Independen:** *Knowledge management* (Nonaka. *et al*. 2018) *Knowledge sharing* (Darroch, 2005)	1. Akuisisi Pengetahuan dan Penerapan berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif SDM

Lanjutan Tabel 2.6

	The Involvement of Integrated Knowledge Management Cycle Towards Human Resource Innovative Work Behavior in Financial Education and Training Agency Yogyakarta Responden dalam penelitian ini adalah 30 orang dari Balai Diklat Keuangan Yogyakarta Alat analisis: Smart PLS	**Dependen:** *Innovation*	2. *Knowledge Capture* dan *Knowledge Sharing and Dissemination* tidak mempengaruhi *HR Innovative Work Behavior*
2	Obeidat. *et al* (2016) Management Research Review, (2016), Vol. 39 No. 10, pp. 1214-1238 *The Impact of Knowledge Management on Innovation: An Empirical Study on Jordanian Consultancy Firms* Responden dalam penelitian ini adalah 261 perusahaan konsultan di Jordania Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif	**Independen**: *Knowledge management process (knowledge sharing)* *Knowledge management approach* **Dependen**: *Innovation*	1. *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi 2. dua dimensi dari pendekatan *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi
3	Haque. e*t al* (2016) 6th International Conference on Information and Communication Technology for The Muslim World (ICT4M) *Investigating Factors Affecting Knowledge Management and Sharing on Innovation in Universities: Pilot Study* Responden dalam penelitian ini adalah 100 akademisi di dua universitas negeri terkemuka di Bangladesh Alat analisis: PLS-SEM Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif	**Independen**: *Knowledge Management* *Knowledge Sharing* **Dependen**: *Innovation Capability*	1. 9 dari 12 konstruksi telah mempengaruhi secara signifikan pada niat KM&S akademisi terhadap inovasi universitas

Sumber: Data sekunder diolah, tahun 2020

Berdasarkan 3 penelitian terdahulu yang telah direview oleh penulis, ditemukan hasil bahwa *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi yang dilakukan oleh Obeidat. *et al*, 2016; Haque. *et al*, 2016. Namun hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian Praptowo. *et al* (2020) yang menyatakan bahwa *Knowledge Capture* dan *Knowledge Sharing and Dissemination* tidak mempengaruhi *HR Innovative Work Behavior*. Penulis menemukan gap penelitian berupa ketidakkonsistenan hasil penelitian tentang hubungan *Knowledge* Management dan Knowledge *Sharing* terhadap inovasi.

2.1.7 *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan

1. Harsono dan Putra (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Harsono dan Putra (2020) yang berjudul *The Effect of Knowledge Sharing and Knowledge Management on Performance of Stain Gajah Putih Mediated by Job Satisfaction*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *knowledge sharing* dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan STAIN Gajah Putih Aceh Tengah yang dimediasi oleh kepuasan kerja, Aceh Barat. Responden dalam penelitian ini adalah 122 karyawan STAIN Gajah Putih. Hasil dari penelitian ini adalah *knowledge sharing*, *knowledge management*, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai STAIN berjalan dengan baik, terdapat pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja pegawai. Ada pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kepuasan kerja, Ada pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kepuasan kerja, dan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, Ada pengaruh tidak

langsung berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan. pengaruh tidak langsung dari manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan

2. Kusumawijaya dan Astuti (2012)

Penelitian yang dilakukan oleh Kusumawijaya dan Astuti (2012) yang berjudul *Mediasi Knowledge Management dalam Hubungan Intellectual Capital dan Kinerja Organisasi*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji: pengaruh modal intelektual terhadap manajemen pengetahuan; pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja organisasi; dan pengaruh modal intelektual dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja organisasi. Responden dalam penelitian ini 200 UKM yang berada di Bali. Hasil dari penelitian ini adalah (1) human capital berpengaruh signifikan positif terhadap customer capital, berpengaruh positif tidak signifikan terhadap structural capital, berpengaruh positif tidak signifikan terhadap knowledge management, dan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja organisasi (2) customer capital berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap structural capital, berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap knowledge management, dan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja organisasi (3) modal struktural berpengaruh positif tidak signifikan terhadap manajemen pengetahuan dan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja organisasi (4) Manajemen pengetahuan melalui berbagai pengetahuan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja organisasi.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan

3. Nawawi. *et al* (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Nawawi. *et al* (2019) yang berjudul *Knowledge Management Aspects on Performance Employees Through Competitive Advantage on PT. Bank Sulselbar Headquarters*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dari *knowledge management* dapat mempengahuri kinerja karyawan melalui keunggulan bersaing. Responden dalam penelitian ini adalah 104 keryawan PT. Bank Sulselbar. Alat analisis yang digunakan dalam penlitian ini adalah SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah (1) Kualitas pembelajaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Proses pengelolaan pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Proses berbagi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) Inovasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (5) Kualitas pembelajaran berpengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing karyawan. (6) Proses pengelolaan pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing karyawan. (7) Proses berbagi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing karyawan. (8) Inovasi tidak berpengaruh terhadap keunggulan bersaing karyawan. (9) Keunggulan bersaing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan

4. Rehman. *et al* (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Rehman. *et al* (2015) yang berjudul *Knowledge Sharing, Knowledge Management Strategy And Performance A Knowledge Based View*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dampak dari praktik berbagi pengetahuan pada kinerja bank di hadapan mekanisme mediasi strategi berorientasi sistem dan strategi berorientasi manusia. Responden dalam penelitian ini adalah 810 manajer tingkat menengah dari 42 bank. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing Practices* melalui *Knowledge Management Strategy* berpengaruh terhadap kinerja yang berbasis pada manusia (karyawan) dan sistem.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan

5. Kasemsap (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Kasemsap (2013) yang berjudul *Synthesized Framework: Establishing a Causal Model of Organizational Learning, Knowledge Management, Knowledge-Sharing Behavior, and Organizational Performance*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan kerangka kerja yang disintesis dan untuk membangun model kausal pembelajaran organisasi, manajemen pengetahuan, perilaku berbagi pengetahuan, dan

kinerja organisasi karyawan pabrik semen di Thailand. Responden dalam penelitian ini 587 karyawan operasional dari 11 pabrik semen yang beroperasi di berbagai bagian Thailand. Hasil dari penelitian ini adalah Hasil penelitian Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi pembelajaran organisasi, manajemen pengetahuan, dan perilaku berbagi pengetahuan telah memediasi efek positif pada kinerja organisasi. Perilaku berbagi pengetahuan sepenuhnya memediasi hubungan antara pembelajaran organisasi dan kinerja organisasi dan antara manajemen pengetahuan dan kinerja organisasi. Selanjutnya, pembelajaran organisasi berkorelasi positif dengan manajemen pengetahuan.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan

Tabel 2.7 Review jurnal pengaruh *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan

No	Judul Penelitian	Variabel dan Teori	Hasil
1	Harsono dan Putra (2020) International Journal of Scientific and Management Research Volume 3, No 3, pp. 35-47. The Effect of Knowledge Sharing and Knowledge Management on Performance of Stain Gajah Putih Mediated by Job Satisfaction Responden dalam penlitian ini adalah 122 karyawan Stain Gajah Putih Alat analisis: SEM	**Independen**: *Knowledge Management* (groff dan Jones, 2003) *Knowledge Sharing* (Lumbantobing, 2011) **Mediasi**: *Job Satisfaction* (Mangkunegara dan Waris, 2015) **Dependen**: *Performance* (parlinda dan Wahyuddin, 2004)	1. Terdapat pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai 2. terdapat pengaruh knowledge management terhadap kinerja pegawai 3. Ada pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kepuasan kerja 4. Ada pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kepuasan kerja 5. ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 6. Ada pengaruh tidak langsung berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan 7. Ada pengaruh tidak langsung dari

Lanjutan Tabel 2.7

			manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan
2	Kusumawijaya dan Astuti (2012) Proceeding Semnas FE UAJ Oktober 2012 *Mediasi Knowledge Management dalam Hubungan Intellectual Capital dan Kinerja Organisasi* Responden dalam penelitian ini adalah 200 UKM yang berada di Bali Alat analisis: AMOS dn SPSS Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif	**Independen**: *Intellectual Capital* (Starovic and Marr, 2004) **Mediasi**: *Knowledge management* (Davenport and Laurence, 1997) Knowledge Sharing (Seleim and Khalil, 2007) **dependen**: *Kinerja organisasi* (Mulyadi and Setyawan, 2001)	1. human capital berpengaruh signifikan positif terhadap customer capital, berpengaruh positif tidak signifikan terhadap structural capital, berpengaruh positif tidak signifikan terhadap knowledge management, dan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja organisasi 2. customer capital berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap structural capital, berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap knowledge management, dan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja organisasi 3. modal struktural berpengaruh positif tidak signifikan terhadap manajemen pengetahuan dan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja organisasi (4) Manajemen pengetahuan melalui berbagi

Lanjutan Tabel 2.7

			pengetahuan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja organisasi.
3	Nawawi (2019) Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship Volume 2, No 4 (2019) *Management Aspects on Performance Employees Through Competitive Advantage on PT. Bank Sulselbar Headquarters.* Responden dalam penelitian ini adalah 104 karyawan PT. Bank Sulselbar Alat analisis: SPSS	**Independen:** *Knowledge Management* (Nonaka dan Takeuchi, 1995) *Knowledge Sharing* (Nonaka dan Takeuchi, 1995) **Mediasi:** *Competitive Advantage* (munir, 2008) **Dependen:** *Employee Performance*	1. Kualitas pembelajaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Proses pengelolaan pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Proses berbagi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Inovasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 5. Kualitas pembelajaran berpengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing karyawan 6. Proses pengelolaan pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing karyawan 7. Proses berbagi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing karyawan. 8. Inovasi tidak berpengaruh terhadap keunggulan bersaing karyawan. 9. Keunggulan bersaing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Rehman. *et al* (2015) Pakistan Economic and Social Review Volume 53, No. 2 (Winter 2015), pp. 177-202	**Independen**: *Knowledge Sharing Knowledge Management* (Nonaka & Takeuchi, 1995) **Dependen**:	1. *Knowledge Sharing Practices* melalui *Knowledge Management Strategy* berpengaruh terhadap kinerja yang berbasis

Lanjutan Tabel 2.7

	Knowledge Sharing, Knowledge Management Strategy And Performance A Knowledge Based View Responden dalam penelitian ini adalah 810 manajer tingkat menengah dari 42 bank Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif	Kinerja (Treacy & Wiersema, 1995)	pada manusia (karyawan) dan sistem.
5	Kasemsap (2013) International Journal of the Computer, the Internet and Management Vol.21 No.2 (2013) pp 29-34 *Synthesized Framework: Establishing a Causal Model of Organizational Learning, Knowledge Management, Knowledge-Sharing Behavior, and Organizational Performance* Responden dalam penelitin ini adalah 587 karyawan operasional dari 11 pabrik semen yang beroperasi di berbagai bagian Thailand Alat analisis: SPSS dan LISREL	**Independen**: *Organizational Learning Knowledge Management* **Mediasi**: *Knowledge Sharing Behaviour* **Dependen**: *Organizational performance*	1. dimensi pembelajaran organisasi, manajemen pengetahuan, dan perilaku berbagi pengetahuan telah memediasi efek positif pada kinerja organisasi 2. Perilaku berbagi pengetahuan sepenuhnya memediasi hubungan antara pembelajaran organisasi dan kinerja organisasi dan antara manajemen pengetahuan dan kinerja organisasi. 3. pembelajaran organisasi berkorelasi positif dengan manajemen pengetahuan

Sumber: Data sekunder diolah, tahun 2020

Berdasarakan 5 penelitian terdahulu yang telah direview penulis, ditemukan hasil bahwa *knowledge management* dan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Rehman. *et al*, 2015; Kasemsap, 2013; Harsono dan Putra, 2020; Nawawi. *et al*, 2019. Namun hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian Kusumawijaya dan Astuti (2012) yang menyatakan bahwa (1) human capital berpengaruh signifikan positif terhadap customer capital, berpengaruh positif tidak signifikan terhadap structural capital, berpengaruh positif tidak signifikan terhadap knowledge management, dan

berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja organisasi (2) customer capital berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap structural capital, berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap knowledge management, dan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja organisasi (3) modal struktural berpengaruh positif tidak signifikan terhadap manajemen pengetahuan dan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja organisasi (4) Manajemen pengetahuan melalui berbagi pengetahuan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja organisasi. Penulis menemukan gap penelitian berupa ketidakkonsistenan hasil penelitian tentang hubungan *knowledge management* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.

2.1.8 Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan melalui Inovasi

1. Dayanti. *et al* (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Dayanti. *et al* (2020) yang berjudul *Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan dengan Individual Innovation Capability sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi).* Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Individual Innovation Capability* Sebagai Variabel Intervening. Responden dalam penelitian ini adalah 60 karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi. Hasil dari penelitian ini adalah 1) *Knowledge management* memiliki pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2) *Knowledge management* memiliki pengaruh secara

langsung dan signifikan terhadap *Individual Innovation Capability*. 3) *Individual Innovation Capability* memiliki pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 4) *Knowledge Management* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui *Individual Innovation Capability*.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

2. Delshab. e*t al* (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Delshab. *et al* (2020) yang berjudul *The Impact of Knowledge Management on Performance in Nonprofit Sports Clubs: The Mediating Role of Attitude Toward Innovation, Open Innovation, and Innovativeness*. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji apakah manajemen pengetahuan (KM), bersama dengan konsep inovasi (sikap terhadap inovasi, inovasi terbuka, dan inovasi), membangkitkan pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja organisasi. Responden dalam penelitian ini adalah 266 anggota dewan klub olahraga nirlaba di Iran. Alat analisis yang digunakan dalam penelitain ini adalah AMOS 23. Hasil dari penelitian ini adalah *knowledge management* berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi melalui dua mediator sekuensial yang berbeda: sikap terhadap inovasi dan keinovasi, dan inovasi dan keinovasi terbuka. *Knowledge management* memiliki efek positif langsung pada inovasi klub olahraga dan kinerja organisasi.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

3. Davila. *et al* (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Davila. *et al* (2019) yang berjudul *Influence of Strategic Knowledge Management on Firm Innovativeness and Performance*. Tujuan dari penelitian ini adalah mengidentifikasi jenis dan intensitas hubungan yang ada antara praktik manajemen pengetahuan strategis (SKM), kinerja inovasi dan kinerja organisasi. Responden dalam penelitian ini adalah 127 perusahaan Brazil Selatan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitain ini adalah *Partial List Square* (PLS). Hasil dari penelitian ini adalah perusahaan Brasil berfokus pada manajemen pengetahuan eksplisit, dan ada beberapa peluang untuk meningkatkan kinerja jika mereka lebih fokus pada pengetahuan diam-diam.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

4. Rofiaty (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Rofiaty (2019) yang berjudul *The Relational Model of Entrepreneurship and Knowledge Management toward Innovation, Strategy Implementation and Improving Islamic Boarding School Performance*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh orientasi kewirausahaan dan manajemen pengetahuan terhadap inovasi, pengaruh manajemen pengetahuan terhadap implementasi strategi dan

pengaruh orientasi kewirausahaan, manajemen pengetahuan, inovasi, implementasi strategi terhadap kinerja organisasi. Responden dalam penelitian ini adalah pengurus pesantren, perwakilan guru dan pegawai yang mengambil keputusan strategis di pondok pesantren Malang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitain ini adalah *Partial List Square* (PLS). Hasil dari penelitian ini adalah (1) orientasi kewirausahaan dan manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan inovasi, (2) manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap implementasi strategi, (3) orientasi kewirausahaan, manajemen pengetahuan dan penerapan strategi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pondok pesantren.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

5. Puryantini. *et al* (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Puryantini. *et al* (2017) yang berjudul *Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Inovasi di Organisasi Penelitian Pemerintah*. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh inovasi sebagai variabel mediasi terhadap hubungan *knowledge management* terhadap kinerja organisasi. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai organisasi penelitian pemerinta. Alat analisis yang digunakan dalam penelitain ini adalah *Partial List Square* (PLS). Hasil dari penelitian ini adalah (1) *knowledge management* berpengaruh terhadap inovasi, (2) *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja; (3)

inovasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja; (4) inovasi tidak memediasi hubungan *knowledge management* terhadap Kinerja.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

6. Jafari (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Jafari (2014) yang berjudul *The Effect of Knowledge Management Practices on Employees' Innovative Performance*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk ntuk mengeksplorasi pengaruh praktik manajemen pengetahuan pada kinerja inovatif karyawan dalam perspektif organisasi.. Responden dalam penelitian ini adalah beberapa perusahaan manufaktur di Malaysia. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa organisasi yang secara efektif mengelola pengetahuan atau memiliki alat berbagi pengetahuan yang baik di dalam organisasi mereka juga lebih inovatif dan karyawan mereka berperforma lebih baik mengenai aspek inovasi dari pekerjaan mereka..

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

7. Pawlowsky dan Schmid (2012)

Penelitian yang dilakukan oleh Pawlowsky dan Schmid (2012) yang berjudul *Interrelations Between Strategic Orientation, Knowledge Management, Innovation and Performance. Empirical Findings From A National Survey In Germany*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk ntuk

untuk menguji keterkaitan orientasi strategis, manajemen pengetahuan (KM), inovasi dan kinerja. Responden dalam penelitian ini senior eksekutif manajemen dari 2.933 perusahaan Jerman. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa baik orientasi pasar dan sumber daya menunjukkan dampak positif moderat pada Manajemen Pengetahuan. Kami dapat mengkonfirmasi hubungan positif yang kuat antara Manajemen Pengetahuan dan inovasi. Akhirnya, kami dapat mendukung dampak positif yang kuat dari inovasi terhadap kinerja.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

8. López-Nicolás dan Mero˜no-Cerdán (2011)

Penelitian yang dilakukan oleh López-Nicolás dan Mero˜no-Cerdán (2011) yang berjudul *Strategic Knowledge Management, Innovation and Performance*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk ntuk untuk menguji keterkaitan orientasi strategis, manajemen pengetahuan (KM), inovasi dan kinerja. Responden dalam penelitian ini senior eksekutif manajemen dari 2.933 perusahaan Jerman. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa baik orientasi pasar dan sumber daya menunjukkan dampak positif moderat pada Manajemen Pengetahuan. Kami dapat mengkonfirmasi hubungan positif yang kuat antara Manajemen Pengetahuan dan inovasi. Akhirnya, kami dapat mendukung dampak positif yang kuat dari inovasi terhadap kinerja.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

Tabel 2.8 Review jurnal pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan melalui Inovasi

No	Judul Penelitian	Variabel dan Teori	Hasil
1	Dayanti. *et al* (2020) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 78 No. 1 Januari 2020 *Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Dengan Individual Innovation Capability Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi)* Responden dalam penelitian ini adalah 60 karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi Alat analisis: SPSS	**Independen**: *Knowledge Management* (Lee. *et al*, 2005) **Mediasi**: *Individual Innovation Capability* (Aristanto, 2017) **Dependen**: Kinerja Karyawan (Pradhan dan Lalatendu, 2017)	1. *Knowledge management* memiliki pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. *Knowledge management* memiliki pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap *Individual Innovation Capability*. 3. *Individual Innovation Capability* memiliki pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 4. *Knowledge Management* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui *Individual Innovation Capability*
2	Delshab. e*t al* (2020) European Sport Management Quarterly *The Impact of Knowledge Management on Performance in Nonprofit Sports Clubs: The Mediating Role f Attitude Toward Innovation, Open Innovation, and Innovativeness* Responden dalam penelitian ini adalah 266 anggota klub olahraga di Iran Alat analisis: AMOS 23	**Independen:** *Knowledge Management* (Chen dan Huang, 2007) **Mediasi:** *Open Innovation* (Naqshbandi and Jasimuddin, 2018). *Attitude Toward Innovation* (Winand. *et al*, 2013) **Dependen:** *Innovation* (Winand. *et al*, 2013) *Organizational Performance* (Winand. *et al*, 2010)	*1. knowledge management* berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi melalui dua mediator sekuensial yang berbeda: sikap terhadap inovasi dan keinovasi, dan inovasi dan keinovasi terbuka. *2. Knowledge management* memiliki efek positif langsung pada inovasi klub olahraga dan kinerja organisasi.
3	Davila. *et al* (2019) Brazilian Business Review vol.16 no.3 2019	**Independen:** *Strategic Knowledge Management Practices* **Mediasi:**	1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikat dari *Strategic Knowledge*

Lanjutan Tabel 2.8

	Influence of Strategic Knowledge Management on Firm Innovativeness and Performance Responden dalam penelitian ini adalah 127 perusahaan Brazil Selatan Alat analisis: PLS-SEM	*Innovation Performance* **Dependen:** *Organizational Performance*	*Management Practices* terhadap *Innovation Performance* 2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikat dari *Strategic Knowledge Management Practices* terhadap *Organizational Performance* 3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikat dari *Innovation Performance* terhadap *Organizational Performance*
4	Rofiaty (2019) Journal of Modelling in Management, vol. 14, no. 3 2019 *The Relational Model of Entrepreneurship and Knowledge Management toward Innovation, Strategy Implementation and Improving Islamic Boarding School Performance* Responden dalam penelitian ini adalah pengurus pesantren, perwakilan guru dan pegawai yang mengambil keputusan strategis di pondok pesantren Malang Alat analisis: PLS	**Independen:** *Enterpreneurship Orientation* (Morris dan Lewin, 2002) *Knowledge Management* (Honeycutt, 2001) **Mediasi:** *Organizational Peformance* (sintaasih, 2011) **Dependen:** *Innovation* (Rofiaty, 2012) *Strategy Implementation*	1. orientasi kewirausahaan dan manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan inovasi 2. manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap implementasi strategi 3. orientasi kewirausahaan, manajemen pengetahuan dan penerapan strategi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pondok pesantren
5	Puryantini. *et al* (2017) Berkala Akuntansi dan Keuangan Indonesia, Vol. 02, No. 02 (2017): 21-38 *Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Inovasi di Organisasi Penelitian Pemerintah* Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai salah satu Organisasi Penelitian Pemerintah Alat analisisL PLS	**Independen**: *Knowledge Management* (Honeycutt, 2001) **Mediasi**: Inovasi (Damanpour dan Schneider, 2009) **Dependen**: Kinerja (Kaplan dan Norton 1996).	1. ada pengaruh langsung secara positif pada *knowledge management*, inovasi dan kinerja. 2. inovasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja organisasi 3. Variabel inovasi tidak berhasil berperan dalam hubungan *knowledge management* terhadap kinerja.

Lanjutan Tabel 2.8

6	Jafari (2014) The International Journal of Management Science and Information Technology (IJMSIT) Special Issue: ICIE 2014 (82 - 93) *The Effect of Knowledge Management Practices on Employees' Innovative Performance* Responden dalam penelitian ini adalah beberapa perusahaan manufaktur di Malaysia	**Independen**: *Knowledge Acquisition* (Darroch, 2005) *Knowledge Dissemination* (Darroch, 2005) *Responsivesess to Knowledge* (Darroch, 2005) **Dependen**: *Employee Innovative Performance* (De Jong and Den Hartog; 2007, Fernandez and Moldogaziev, 2011)	1. organisasi yang secara efektif mengelola pengetahuan atau memiliki alat berbagi pengetahuan yang baik di dalam organisasi mereka juga lebih inovatif dan karyawan mereka berperforma lebih baik mengenai aspek inovasi dari pekerjaan mereka.
7	Pawlowsky dan Schmid (2012) International Journal of Knowledge Management Studies *Interrelations Between Strategic Orientation, Knowledge Management, Innovation and Performance. Empirical Findings From A National Survey In Germany* Responden dalam penelitian ini adalah senior eksekutif manajemen dari 2.933 perusahaan Jerman	**Independen**: *Strategic orientation* **Intervening**: *Knowledge management Innovation* **Dependen**: *Performance*	1. orientasi pasar dan sumber daya menunjukkan dampak positif moderat pada Manajemen Pengetahuan 2. hubungan positif yang kuat antara Manajemen Pengetahuan dan inovasi. 3. dampak positif yang kuat dari inovasi terhadap kinerja
8	López-Nicolás dan Mero˜no-Cerdán (2011) International Journal of Information Management *Strategic Knowledge Management, Innovation and Performance* Responden dalam penelitian ini adalah 310 organisasi Spanyol	**Independen**: *Knowledge management strategy* (Choi dan Lee, 2003) **Mediasi**: *Innovation capability* (Lee dan Choi, 2003) **Dependen**: Kinerja (Quinn dan Rohrbaugh, 1983); (Hoque dan James, 2000); (Choi and Lee, 2002/2003).	1. kedua strategi KM (kodifikasi dan personalisasi) berdampak pada inovasi dan kinerja secara langsung dan tidak langsung (melalui peningkatan kemampuan inovasi).

Sumber: Data sekunder diolah, tahun 2020

Berdasarkan 8 penelitian terdahulu yang telah di review penulis, ditemukan hasil bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui inovasi yang dilakuken oleh Delshab. *et al*, 2020;

Rofiaty, 2019; Davila. *et al*, 2019; Jafari, 2014; Pawlowsky dan Schmid, 2012; López-Nicolás dan Mero˜no-Cerdán, 2011; Dayanti. *et al*, 2020. Namun hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian Puryantini, Navik. *et al* (2017) yang menyatakan bahwa (1) *Knowledge Management* berpengaruh terhadap inovasi, (2) *Knowledge Management* berpengaruh terhadap kinerja; (3) inovasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja; (4) inovasi tidak memediasi hubungan *Knowledge Management* terhadap Kinerja. Penulis menemukan gap penelitian berupa ketidakkonsistenan hasil penelitian tentang hubungan *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan melalui inovasi.

2.1.9 Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan melalui Inovasi

1. Laily dan Ernawati (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Laily dan Ernawati (2020) yang berjudul *The Effect of Knowledge Sharing and Innovation Behavior on The Performance of Batik Entrepreneurs*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh berbagi pengetahuan dan perilaku inovasi terhadap kinerja pengusaha batik. Responden dalam penelitian ini adalah 62 UKM batik di Surabaya. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalahPLS. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja pengusaha batik dan perilaku inovasinya. Hasil uji Sobel menunjukkan bahwa perilaku inovasi memediasi pengaruh berbagi pengetahuan dan kinerja kewirausahaan.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

2. Nurchayati (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Nurchayati (2020) yang berjudul *Membangun Kinerja Perusahaan Melalui Peningkatan Perilaku Inovatif dan Motivasi Berbagi Pengetahuan Studi Pada IKM Kraf Kabupaten Semarang*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji peranan perilaku inovatif dan motivasi berbagi pengetahuan dalam memediasi hubungan orientasi kewirausahaan terhadap kinerja wirausaha. Responden dalam penelitian ini adalah 156 responden terdiri dari pemilik, pengelola bagian marketing dan produksi. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah AMOS 24. Hasil dari penelitian ini adalah menegaskan bahwa Inovasi merupakan kemampuan wirausaha dalam menerapkan kreativitas untuk memecahkan persoalan dan menangkap peluang, dan berbagi pengetahuan dinyatakan sebagai kunci untuk meningkatkan inovasi, dan inovasi juga sebagai senjata penting dalam menciptakan keunggulan bersaing.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

3. Alliyah dan Nurhidayati (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Alliyah dan Nurhidayati (2019) yang berjudul *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Bisnis Melalui Inovasi*. Tujuan dari penelitian ini adalah ntuk menguji upaya peningkatan

kinerja bisnis usaha kecil menengah (UKM) Batik Tulis Lasem dengan knowledge sharing melalui inovasi. Responden dalam penelitian ini adalah 87 UKM batik lasem yang berada di Rembang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja bisnis. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa inovasi dapat memediasi pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja bisnis. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa peran knowledge sharing dan inovasi sangat penting bagi kinerja bisnis UKM Batik Lasem.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

4. Maulana. *et al* (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Maulana. *et al* (2018) yang berjudul *Pengaruh Knowledge Sharing Behavior dan Inovasi Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan dikawasan Industri BIP*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan mendiskusikan pengaruh berbagi pengetahuan dalam menerapkan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001: 2008 terhadap kinerja inovasi dan kinerja karyawan di Pabrik Gula Jatiroto. Responden dalam penelitian ini adalah 130 karyawan Pabrik Gula Jatiroto, Jawa Timur. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa pengaruh yang signifikan antara: 1) berbagi pengetahuan pada penerapan ISO 9001: 2008; 2) berbagi pengetahuan tentang kinerja inovasi, 3) berbagi pengetahuan tentang kinerja karyawan, 4) penerapan ISO 9001: 2008 tentang kinerja inovasi, dan 5)

penerapan ISO 9001: 2008 pada kinerja karyawan. Efek tidak langsung ditemukan signifikan dalam berbagi pengetahuan tentang kinerja inovasi melalui penerapan ISO 9001: 2008. Namun, tidak ada pengaruh berbagi pengetahuan pada kinerja karyawan melalui penerapan ISO 9001: 2008.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

5. Saragih (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Saragih (2017) yang berjudul Analisis *Pengaruh Knowledge Sharing dalam Penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 terhadap Kinerja Inovasi dan Kinerja Karyawan*. Tujuan dari penelitian ini untuk mengukur pengaruh berbagi pengetahuan dan tingkat inovasi teknologi informasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur elektronik yang berlokasi di kawasan industri Batamindo. Responden dalam penelitian ini adalah 118 karyawan bagian operasional dari 47 perusahaan. Hasil dari penelitian ini adalah perilaku berbagi pengetahuan secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi inovasi teknologi informasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan serta secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

6. Aristanto (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Aristanto (2017) yang berjudul *Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Individual Innovation Capability Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara)*. Tujuan dari penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap *Individual Innovation Capability* dan Kinerja Karyawan. Objek penelitian yang dipilih adalah PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara. Responden dalam penelitian ini adalah adalah 114 karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan Sulawesi bagian Utara. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan positif terhadap *individual innovation capability, individual innovation capability* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja individu, *knowledge sharing* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja individu, dan *knowledge sharing* berpengaruh signifikan parsial terhadap kinerja individu melalui *individual innovation capability*. Adanya variabel lain yang menjadi mediasi pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja individu.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

7. Firmaiansyah (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Firmaiansyah (2014) yang berjudul *Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan melalui Inovasi*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis apakah berbagi pengetahuan mempengaruhi kinerja karyawan melalui inovasi.

Responden dari penelitian ini adalah 76 orang karyawan PT. Semen Indonesia (Persero). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SMART-PLS. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa 1) berbagi pengetahuan tentang kinerja karyawan adalah positif dan signifikan, 2) positif dan signifikan dari berbagi pengetahuan tentang inovasi, 3) inovasi pada kinerja karyawan adalah positif dan signifikan, 4) inovasi tidak memediasi pengaruh berbagi pengetahuan tentang kinerja karyawan.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan.

8. Wahyuni dan Kistyanto (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni dan Kistyanto (2013) yang berjudul *Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Departemen melalui Inovasi Jasa/Pelayanan*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis apakah kegiatan berbagi pengetahuan yang terdiri dari sumbangan pengetahuan dan pengumpulan pengetahuan yang diterapkan akan mempengaruhi kinerja departemen melalui inovasi layanan. Responden dalam penelitian ini adalah 30 karyawan pada kantor departemen Service Management Jawa Timur PT Telkomsel. Alat analisis yang digunakan dalam peneltiian ini adalah SMART-PLS. Hasil dari penelitian ini adalah Korelasi antara donasi pengetahuan secara positif dan signifikan mempengaruhi inovasi layanan, sementara secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja departemen. Korelasi pengumpulan pengetahuan secara positif dan signifikan mempengaruhi inovasi layanan tetapi tidak secara signifikan mempengaruhi

kinerja departemen. Inovasi layanan tidak memediasi korelasi sumbangan pengetahuan dengan kinerja departemen, sementara memediasi pengumpulan pengetahuan dengan kinerja departemen.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah sampel yang akan digunakan

Tabel 2.9 Review jurnal pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan melalui Inovasi

No	Judul Penelitian	Variabel dan Teori	Hasil
1	Laily dan Ernawati (2020) Jurnal Manajemen, Vol. 24, No. 2, 194-209 *The Effect of Knowledge Sharing and Innovation Behavior on The Performance of Batik Entrepreneurs* Responden dalam penelitian ini adalah 62 UKM batik di Surabaya Alat analisis: PLS	**Independen**: *Knowledge Sharing* (Harjanti, 2017) **Mediasi**: *Innovation Behaviour* (Amir, 2015) **Dependen**: *Enterpreneur Performance* (Mangkunegara, 2013)	1. *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja pengusaha batik dan perilaku inovasinya 2. perilaku inovasi memediasi pengaruh berbagi pengetahuan dan kinerja kewirausahaan
2	Nurchayati (2020) Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 3(2), 2020, 341-355. *Membangun Kinerja Perusahaan Melalui Peningkatan Perilaku Inovatif dan Motivasi Berbagi Pengetahuan* Responden dalam penelitian ini adalah 156 responden terdiri dari pemilik, pengelola bagian marketing dan produksi Alat analisis: AMOS 24	**Independen:** Orientasi Wirausaha (Setyanti, 2013) **Mediasi:** Perilaku Inovatif (De Jong dan Den Hartog, 2003) Motivasi Berbagi Pengetahuan (Gagne, 2009) **Dependen:** Kinerja Wirausaha (Wiklund dan Shepherd, 2005)	1. orientasi wirausaha terhadap perilaku inovatif terusi signifikan 2. pengaruh orientasi wirausaha terhadap motivasi berbagi pengetahuan teruji signifikan 3. motivasi berbagi pengetahuan terhadap perulaku usaha inovatif teruji signifikan 4. perilaku usaha inovatif terhadap kinerja wirausaha teruji signifikan 5. orientasi wirausaha terhadap kinerja wirausaha teruji signifikan 6. motivasi berbagi pengetahuan

Lanjutan Tabel 2.9

			terhadap kinerja wirausaha teruji signifikan
3	Alliyah dan Nurhidayati (2019) Research Fair Unisri, Vol. 3, No. 1 2019 Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Bisnis Melalui Inovasi Responden dalam penelitian ini adalah 87 UKM batik lasem yang berada di Rembang Alat analisis: SPSS	**Independen:** *Knowledge Sharing* (Ngah dan Kamaruzzaman, (2009) **Mediasi:** Inovasi **Dependen:** Kinerja	1. *knowledge sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja bisnis 2. inovasi dapat memediasi pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja bisnis 3. *knowledge sharing* dan inovasi sangat penting bagi kinerja bisnis UKM Batik Lasem
4	Maulana. *et al* (2018) Jurnal Manajmene & Kewirausahaan Volume 6 Nomor 1, 2018 *Analisis Pengaruh Knowledge Sharing Dalam Penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 Terhadap Kinerja Inovasi Dan Kinerja Karyawan* Responden dalam penelitian ini adalah 130 karyawan Pabrik Gula Jatiroto, Jawa Timur Alat analisis: SEM menggunakan AMOS	**Independen**: *Knowledge Sharing* (Hooff dan Ridder, 2004) **Mediasi**: penerapan ISO 9001:2008 **Dependen**: Kinerja Inovasi (Rogers, 2003) Kinerja Kryawan (Gibson, 1997)	1.berbagi pengetahuan pada penerapan ISO 9001: 2008 2.berbagi pengetahuan tentang kinerja inovasi 3.berbagi pengetahuan tentang kinerja karyawan 4.penerapan ISO 9001: 2008 tentang kinerja inovasi 5.penerapan ISO 9001: 2008 pada kinerja karyawan. 6.Efek tidak langsung ditemukan signifikan dalam berbagi pengetahuan tentang kinerja inovasi melalui penerapan ISO 9001: 2008. 7.tidak ada pengaruh berbagi pengetahuan pada kinerja karyawan melalui penerapan ISO 9001: 2008
5	Saragih (2017) Jurnal Sistem Informasi (JSI), VOL.9, NO.1, April 2017 *Pengaruh Knowledge Sharing Behavior Dan Inovasi Teknologiinformasi Terhadap Kinerja Karyawan Dikawasanindustri Bip*	**Independen**: *Knowledge Sharing Behavior* Tingkat Inovasi Teknologi Informasi **Dependen**: Kinerja Karyawan	1.Perilaku berbagi pengetahuan secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan 2.inovasi teknologi informasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan serta secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan

Lanjutan Tabel 2.9

	Responden dalam penelitian ini adalah 118 karyawan bagian operasional dari 47 perusahaan.		terhadap kinerja karyawan.
6	Aristanto (2017) Jurnal EMBA. Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1539–1545 *Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Individual Innovation Capability dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan Sulawesi bagian Utara)* Responden dalam penelitian ini adalah 114 karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan Sulawesi bagian Utara Alat analisis: Smart PLS	**Independen**: *Knowledge Sharing* (Hooff dan Rider, 2004) **Mediasi**: *Individual Innovation Capability* (Aulawi, 2009) **Dependen**: Kinerja Individu (John M. Ivancevich, 2001)	1. *Knowledge sharing* berpengaruh signifikan positif terhadap *individual innovation capability* 2. *individual innovation capability* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja individu 3. *knowledge sharing* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja individu 4. *knowledge sharing* berpengaruh signifikan parsial terhadap kinerja individu melalui *individual innovation capability* 5. Adanya variabel lain yang menjadi mediasi pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja individu
7	Firmaiansyah (2014) Jurnal Ilmu Manajemen | Volume 2 Nomor 1 Januari 2014 *Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi* Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis apakah berbagi pengetahuan mempengaruhi kinerja karyawan melalui inovasi Responden dari penelitian ini adalah 76 orang karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Alat analisis: SMART-PLS Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif	**Independen**: Berbagi Pengetahuan (Matzler. Et al, 2008) **Dependen**: Kinerja Karyawan (Gomes, 2003) **Intervening**: Inovasi (Setiarso, 2006)	1. berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan 2. positif dan signifikan dari berbagi pengetahuan tentang inovasi 3. inovasi pada kinerja karyawan adalah positif dan signifikan 4. inovasi tidak memediasi pengaruh berbagi pengetahuan tentang kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.9

8	Wahyuni dan Kistyanto (2013) Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1 Nomor 4 Juli 2013 *Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Departemen Melalui Inovasi Jasa/Pelayanan* Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis apakah kegiatan berbagi pengetahuan yang terdiri dari sumbangan pengetahuan dan pengumpulan pengetahuan yang diterapkan akan mempengaruhi kinerja departemen melalui inovasi layanan Responden dalam penelitian ini adalah 30 karyawan pada kantor departemen Service Management Jawa Timur PT Telkomsel Alat analisis: SMART-PLS Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif	**Independen**: *Knowledge Donating* (Hooff dan Rider, 2004) *Knowledge Collecting* (Hooff dan Rider, 2004) **Dependen**: Kinerja Departemen (Lawless, 1979) **Intervening**: Inovasi Jasa (Alam, 2011)	1.Donasi pengetahuan secara positif dan signifikan mempengaruhi inovasi layanan 2.sementara secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja departemen. 3.Korelasi pengumpulan pengetahuan secara positif dan signifikan mempengaruhi inovasi layanan tetapi tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja departemen 4.Inovasi layanan tidak memediasi korelasi sumbangan pengetahuan dengan kinerja departemen, sementara memediasi pengumpulan pengetahuan dengan kinerja departemen.

Sumber: Data sekunder diolah, tahun 2020

Berdasarkan 8 penelitin terdauhu yang telah direview oleh penulis, ditemukan hasil bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui inovasi yang dilakukan oleh oleh Alliyah dan Nurhidayati, 2019; Nurchayati, 2020; Laily dan Ernawati, 2020; Firmaiansyah, 2014; Maulana. *et al*, 2018; Saragih, 2017; Aristanto, 2017. Namun hasil yang berbeda ditemukan pada Wahyuni dan Kistyanto (2013) yang menyatakan bahwa inovasi tidak dapat memdiasi hubungan dari *knowledge donating* terhadap kinerja karyawan yang berada di suatu departemen. Penulis menemukan gap penelitian berupa ketidak konsistenan tentang hubungan *knowledge sharing* terhadap kinerja melalui inovasi

Berikut rangkuman teori yang digunakan dalam penelitian terdahulu**.**

Tabel 2.10 Rujukan Teori *Knowledge Management* (X_1)

No	Jurnal	Tokoh dan Indokator	Teori Penelitian selanjutnya
1	Khanal dan Poudel (2017)	Lee and Choi (2003) Mengkombinasikan antara *financial* inikator dengan *non-financial* indikator dengan membandingkan lima faktor seperti *profitablity, market share, innovation, growth rate and success*	Becerra-Fernandez & Sabherwal (2010) (*knowledge discovery, knowledge capture, knowledge sharing, knowledge application)*
2	Khanal dan Poudel (2017)	Niu (2010) *Knowledge obtaining, knowledfe organizing, knowledge appliying*	
3	Inkinen. *et al* (2015)	Becerra-Fernandez & Sabherwal (2010) *knowledge discovery, knowledge capture, knowledge sharing, knowledge application*	
4	Khanal dan Poudel (2017)		
5	Abualoush. *et al* (2018)		
6	Khanal dan Poudel (2017)	Polanyi (1996) *Tacit Knowledge* dan *Ecplicit Knowledge*	
7	Al-Sa'di. *et al* (2017)	Alavi dan Leidner (2001) *Knowledge creation, knowledge storage and retrieval, knowledge distribution, and knowledge application*	
8	Torabi. *et al* (2016)		
9	Shafiei. *et al* (2016)	Nonaka & Takeuchi (1995) *Proccess of gathering, organizing, storing, transmitting*	
10	Ding. *et al* (2019)		

Sumber: Data sekunder diolah, tahun 2019

Penelitian ini menggunakan teori dari Becerra-Fernandez dan Sabherwal (2010) pada variabel *knowledge management*yang akan digunakan pada kerangka pikir dan devinisi operasional. Menurut Becerra-Fernandez dan Sabherwal (2010), *knowledge management* dapar dinilai melalui 4 kriteria, yaitu *knowledge discovery, knowledge capture, knowledge sharing,* dan *knowledge application*. Teori dari Becerra-Fernandez dan Sabherwal (2010) dipilih karena teori ini merupakan teori yang paling banyak digunakan dalam jurnal yang direview oleh peneliti.

Tabel 2.11 Rujukan Teori *Knowledge Sharing* (X_2)

No	Jurnal	Teori dan Indikator	Teori Penelitian selanjutnya
1	Kumar and Rose (2012)	Chatzoglou dan Vraimaki (2009) *Sharing the different types of knowledge tacit, implicit and explicit*	Hooff dan Ridder (2004)
2	Firmaiannsyah (2014)	Matzler *et al* (2008)	

Lanjutan Tabel 2.11

		Embrained knowledge, embodied knowledge, encultured knowledge, embedded knowledge, dan *encoded knowledge*	*Bringing* (*Knowledge Donating)* dan *getting* (*Knowledge collecting*)
3	Jamshed. *et al* (2018)	Bartol (2009) Menyampaikan informasi, menyampaikan perkembangan, aktif mencari informasi, membagikan infromasi yang bermanfaat, membagikan keahlian, membantu orang lain, memuncukan ide, dan memberkan saran	
4	Kamasak dan Bulutlar (2010)	Hooff dan Ridder (2004) *Bringing* atau *knowledge donating* dan *getting* (*Knowledge collecting*)	
5	Yesil dan Hirlak (2013)		
6	Yesil. *et al* (2013)		
7	Wahyuni dan Kistyanto (2013)		
8	Maulana. *et al* (2018)		
9	Aristanto (2017)		

Sumber: Data sekunder diolah, tahun 2019

Penelitian ini menggunakan teori dari Hooff dan Ridder (2004) pada variabel *knowledge sharing* yang akan digunakan pada kerangka pikir dan devinisi operasional. Menurut Hooff dan Ridder (2004) *knowledge sharing* dapar dinilai melalui 2 kriteria, yaitu *Bringing (Knowledge Donating) dan getting (Knowledge collecting)*. Teori dari Hooff dan Ridder (2004) dipilih karena teori ini merupakan teori yang paling banyak digunakan dalam jurnal yang direview oleh peneliti

Tabel 2.12 Rujukan Teori Inovasi (Z)

No	Jurnal	Teori dan Indikator	Teori Penelitian selanjutnya
1	Shafiei. *et al* (2016)	Schumpeter (1939) *The introduction of a new good, the introduction of a new method of production, the opening of new market, the conquest of a new source of supply of raw materials, the carrying out of the new organization of any industry*	Popadiuk and Choo (2006) *Technological innovation, Market innovation, Administrative innovation.*
2	Dickel dan Moura (2016)		
3	Firmaiansyah (2014)	Setiarso (2006) Produk, bahan baku, teknologi, proses produksi, proses bisnis dan manajemen	
4	Ding. *et al* (2019)	Popadiuk and Choo's (2006) *Technological innovation, Market innovation, Administrative innovation.*	
5	Ho (2011)		
6	Sirait. *et al* (2015)		
7	Inkinen. *et al* (2015)	Weerawardena (2003)	

Lanjutan Tabel 2.12

		captures the extent of the firm's product, process, managerial, and marketing innovations, and high scores on the innovation intensity	
8	Inkinen. *et al* (2015)	Chen dan Huang (2009) *Administrative innovation* dan *technical innovation*	

Sumber: Data sekunder diolah, tahun 2019

Penelitian ini menggunakan teori dari Popadiuk and Choo (2006) pada variabel inovasi yang akan digunakan pada kerangka pikir dan devinisi operasional. Menurut Popadiuk and Choo (2006) inovasi dapat dinilai melalui 3 kriteria, yaitu *Technological innovation, Market innovation, Administrative innovation*. Teori dari Popadiuk and Choo (2006) dipilih karena teori ini merupakan teori yang paling banyak digunakan dalam jurnal yang direview oleh peneliti

Tabel 2.13 Rujukan Teori Kinerja (Y)

No	Jurnal	Teori dan Indikator	Teori Penelitian selanjutnya
1	Nisa. *et al* (2016)	Bernardin dan Russel (1993) *Quality, quantity, rimeliness, cost effectiveness, need for supervision* dan *interpersonal impact*	Dessler (2006) (kualitas, produktivitas, pengetahuan pekerjan, keterpercayaan, ketersediaan, kebebasan)
2	Monsow. *et al* (2018)	Dessler (2006) kualitas, produktivitas, pengetahuan pekerjan, keterpercayaan, ketersediaan, kebebasan	
3	Mangusho, et.al (2015)		
4	Henttonen. *et al* (2016)	Walumba. *et al* (2008) *Substance, quality, creativity dan colaboration*	
5	Jamshed. *et al* (2018)	Shortell *et al* (1991) *Absolute technical quality, meeting family needs, turnover*	
6	Firmaiansyah (2014)	Gomes (2003) *Quantitity of work, quality of work, creativeness, cooperation, dependability, initiative, personal quatities*	
7	Sujatha dan Krishnaveni (2018)	Enderson and Lee (1992) *Efficiency, effectiveness and timeliness*	
8	Monsow. *et al* (2018)	Mathis and Jackson (2001) Kuantitas kerja, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kerja sama	

Sumber: Data sekunder diolah, tahun 2019

Penelitian ini menggunakan teori dari Dessler (2006) pada variabel inovasi yang akan digunakan pada kerangka pikir dan devinisi operasional. Menurut Dessler (2006) kinerja dapat dinilai melalui 6 kriteria, kualitas, produktivitas, pengetahuan pekerjan, keterpercayaan, ketersediaan, kebebasan. Teori dari Dessler (2006) dipilih karena teori ini merupakan teori yang paling banyak digunakan dalam jurnal yang direview oleh peneliti

Penilitian yag akan dilakukan menggunaka teori *knowledge management* oleh Becerra-Fernandez & Sabherwal (2010), toeri *knowledge sharing* oleh Hoff dan Ridder (2004), teori inovasi oleh Popadiuk dan Choo (2006) dan teori kinerja karyawan oleh Dessler (2006). Sebagian besar penelitian terdahulu yang sudah dilakukan menggunakan gabungan beberapa sampel perusahaan dengan karakteristik yang berbeda-beda (manufaktur, telekomunikasi, kesehatan, bank, dan perhotelan), sedangkan penelitian yang akan dilakukan berfokus pada perusahaan jasa yang bergerak dibidnag *Event Organizer*. Penelitian yang akan dilakukan yaitu pada salah satu perusahaan jasa yang tentunya memiliki model dan struktur yang cenderung berbeda dari pada dengan perusahaan pada umumnya. Alasan mendasarnya adalah bahwa performa dari perusahaan dan karyawan tidak terlepas dari kinerja karyawan terhadap organisasi yang membuat organisasi itu akan bertahan lama dan dapat mencapai tujuannya

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusai adalah sebuah aset yang dimiliki oleh organisasi dimana aset tersebut memiliki nilai yag tidak dapat digantikan ataupun ditiru oleh organisasi

lain. Manajemen sumber daya manusia menurut Bohlander dan Snell (2012) adalah sebuah ilmu untuk mempelajari segala sesuatu yang berkaitan dengan karyawan. Baru-baru ini muncul istilah baru yaitu *Human Capital Management*, merupakan sebuah pandangan bahwa organisasi bersaing dengan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut. *Human Capital* memiliki arti sebagai kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki individu dan juga memiliki sebuah nilai yang berguna bagi organisasi. Menurut Dessler (2015), manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses yang memiliki fungsi untuk melakukan pelatihan, penilaian, dan memberikan kompensasi bagi karyawan dan juga mengatur segala hal yang berkaitan dengan karyawan didalam pekerjaan atau organisasi. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Handoko (2011), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai penarikan, selesi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunakan sumber daya manusia dengan tujuan untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

2.2.1.2 Fungsi Manajemen Suber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia berfungsi untuk melakukan pengelolaan dari individu-individu yang berada pada organisasi dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Bohlander dan Snell (2012) yaitu:

1. *Recruitmen*
   Sebuah perusahaan membutuh karyawan untuk menajalankan proses operasionalnya. Hal tersebutlah yang menjadi dasar bagi sebuah perusahaan untuk mencari karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Proses ini berjalan sesuai dengan standar yang dimiliki oleh masing-masing perusahaan. Karyawan yang dipilih oleh perusahaan haruslah sesuai dengan standar yang dimiliki oleh perusahaan.
2. *Selection*

Selection merupakan tahapan lanjutan yang dilakukan oleh perusahaan setelah melakukan perekrutan. Pada tahap ini para calon karyawan yang sudah memberikan berkas-berkas mengenai data diri mereka akan diseleksi dan dipilih oleh perusahaan berdasarkan standarisasinya. Penyeleksian ini apabila pihak perusahaan telah mendapatkan calon karyawan yang diinginkan oleh perusahaan, setelah itu pihak perusahaan melakukan pendataan dan pencatatan. Setelah itu pihak perusahaan melakukan pengkategorian calon kasyawan dengan deskripsi pekerjaan atau *Job Desription*. *Job Desription* merupakan penetapan dari sebuah pekerjaan dan juga pemberian tanggung jawab dan kewajiban bagi seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

3. *Training* dan *Development*

   Tahapan selanjutnya adalah pihak perusahaan khususnya bagian sumber daya manusia memberikan pelatihan dan juga pengembangan bagi karyawan yang sudah diterima oleh perusahaan. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan ini diharapkan para karywan dapat merasa lebih rileks atau terbiasa dengan lingkungan perusahaan.

4. *Performance Appraisal*

   Proses ini memiliki tingkat kesulitan yang tergolong tinggi. Proses ini harus memiliki dukungan dan membutuhkan kemampuan maupun keahlian dari karyawan dalam melakukan pengembangan maupun inovasi terhadap pekerjaannya. Karyawan akan mendapatkan penghargaan apabila karyawan tersebut dapat bekerja sesuai maupun melebihi dari target yang diberikan oleh perusahaan.

5. *Compensation Management*

   Tahap ini merupakan pemberian kompensasi bagi seluruh karyawan perusahaan yang sudah mampu mencapai tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki dan mampu untuk menggunakan kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk menjalankan pekerjaannya dan juga untuk mencapai tujuan dari perusahaan/

6. *Labor Relation*

   Pada fungsi berisi mengenai hubungan dengan tujuan yang dimaksudkan untuk melakukan pemeliharaan hubungan antara karyawan dengan perusahaan. Fungsi ini berisi mengenai hak-hak yang dimiliki oleh karyawan dan perusahaan. Disini perusahaan berkedudukan sebagai pemberi pekerjaan dan juga berisi tentang regulasi-regulasi pemerintah tentang hubungan industrial

Dengan demikian, perusahaan harus memahami tentang fungsi dari manajemen sumber daya manusia dengan tujuan agar persusahaan dapat dengan tepat memilih system dalam menjalankan manajamen sumber daya manusia.

2.2.1.3 Pendekatan Manajemen Suber Daya Manusia

Hubungan atau komunikasi antar individu dalam organisasi sangatlah penting dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia. Seorang manajer dalam sebuah perusahaan haruslah mengetahui berbagai macam pendekatan yang berfungsi untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik dan benar. Alwi (2001), mengatakan bahwa ada dua macam pendekatan yang berguna untuk mengelola sumber daya manusia, pendekatan tersebut adalah *Soft Approach* dan *Hard Approuch*. Menurut Mondey dan Noe yang dikutip dalam Alwi (2001) telah memberikan pernyataan mengenai *hard approach* merupakan pendekatan yang lebih berfokus kepada sisi "sumber" yang berada di luar sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pemberdayaan sumber daya manusi dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Pendekatan ini berpendapat bahwa individu dapat dikelola dengan cara yang relativ sama dengan pengelolaan peralatan dan juga material. Sedangkan *soft approach* merupakan sebuah pandangan yang lebih berfokus kepada teori ilmu perilaku yang berfokus kepada faktor hubungan antara manusia dengan motivasi sebagai langkah dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.2.1.4 Tantangan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia pasti akan mengalami berbagai macam tantangan. Tantangan-tantangan tersebut dapat berasal dari internal maupun dari ekstenal organisasi. Menurut Rivai dan Sagala (2009) tantangan sumber daya manusia yaitu:

1. Tantangan Internal
   Tantangan ini merupakan tantangan yang berkaitan dengan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manuia. Seperti:
   - Financial
   - Penjualan
   - Service
   - Produksi
2. Tantangan Eksternal

Tantangan ini merupakan faktor yang jangkauan kemampuan pengendalian manajemennya berada diluar jangkauan. Seperti:

- Teknologi
- Ekonomi
- Sosio kultural
- Politik

Tantangan yang dialami oleh sebuah organisasi dapat berasal dari fungsi-fungsi manajemen sumber daya alam yang dimiliki dan juga dapat berasal dari kemampuan sebuah organisasi dalam melakukan pengendalian manajemennya.

2.2.1.5 Tujuan Manajemen Suber Daya Manusia

Masing-masing organisasi tentu saja memiliki tujuan dalam mengelola sumberdaya manusianya. Menurut Sedarmayanti (2008), tujuan dari manajemen sumber daya manusia secara umum adalah memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Sistem yang digunakan oleh manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sebuah sumber kapabilitas organisasi yang memungkinan perusahaan atau organisasi dapat terus belajar serta mempergunakan kesempatan untuk peluang baru. Secara khusus manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan untuk:

1. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi yang tinggi.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia, kontribusi, kemampuan dan kecakapan para karyawan.
3. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja yang tinggi.
4. Mengembakan praktik manajemen dengan komitmen yang tingi sehingga dapat menyadarkan bahwa karyawan merupakan pihak yang terkait dalam sebuah organisasi yang memiliki nilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.

5. Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadaptasikan kebutuhan pihak yang terkait dalam organisasi.

Apabila sebuah organisasi dapat melakukan pengelolaan manajemen yang dimiliki maka akan mendorong organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya

2.2.2 Karakteristik Demografi Responden Penelitian

Karakteristik demogradi responden yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi empat (4), yaitu:

1. Jenis Kelamin

   Jenis kelamin merupakan hal yang cukup penting dalam menentukan jenis pekerjaan yang cocok bagi para karyawan. Menurut Gibson *et al*. (2012) menyatakan bahwa dalam sebuah budaya bekerja dapat dibagi berdasarkan dimensi maskulin dan feminin. Dalam budaya yang berorientasi maskulin, seorang laki-laki saat bekerja memiliki kekuatan, kreativitas, dan tanggung jawab. Sedangkan dalam budaya yang berorientasi feminin, perempuan saat bekerja memiliki peran mengajar, merawat dan membantu orang lain.

2. Usia

   Usia merupakan hal yang berkaidan dengan sebuah produktifitas kerja para pegawai. Menurut Robbins dan Judge (2011), usia dalam sebuah angkatan kerja menjadi sebuah isu yang semakin penting dalam dekade kedepan, stereotip pekerja yang lebih tua berada di zaman kuno, tidak fleksibel, dan pemarah saat ini sedang mengalami perubahan. Pemimpin sering melihat kualitas yang positif yang dimiliki oleh pekerja yang lebih tua di dalam pekerjaannya seperti pengalaman yang dimiliki, penilaian, etika kerja yang

kuat, serta komitmen terhadap kualitas yang dimiliki. Semakin tua usia maka semakin kecil kemungkinan pegawai untuk berhenti dari pekerjaannya.

3. Masa Kerja

Baik dan buruknya dari hasil kerja seperti salah satunya ditentukan oleh pengalaman pegawai yang didukung oleh masa kerjanya. Menurut Robbins dan Judge (2011), pegawai yang sudah bekerja bertahun-tahun akan lebih mengerti dalam memahami rincian tugas yang dikerjakan dan memiliki pengalaman yang lebih terhadap pekerjaannya. Masa kerja memiliki hubungan positig dengan produktifitas kerja, hal ini terlihat dari pengalaman dan penguasaan jabatan yang dimiliki oleh pegawai.

4. Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan hal yang vital bagi jalannya organisasi. Robbins dan Judge (2011) menyatakan bahwa individu yang miliki kemampuan intelektual akan mampu mempelajari pekerjaannya dengan lebih cepat, lebih baik dalam melakukan adaptasi pada sebuah situatsi yang berubah-ubah dan juga lebih baik dalam menemukan solusi untuk meningkatkan kinerjanya.

2.2.3 *Knowledge Management*

2.2.3.1 Pengertian Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*)

Manajemen pengetahuan sangat diperlukan oleh perusahaan. Armstrong (2008) menjabarkan manajemen pengetahuan sebagai setiap proses atau praktek membuat, memperoleh, menangkap, berbagi, dan menggunakan pengetahuan untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja organisasi. Menurut Tobing (2007) menjelaskan bahwa manajemen pengetahuan merupakan pengelolaan *knowledge*

perusahaan dalam usaha untuk menciptakan nilai bisnis dan menghasilan keunggulan kompetitif yang berkeseimbangan dangan cara memaksimalkan proses penciptaan, pengkomunikasian dan pengaplikasian semua *knowledge* yang dibutuhkan dalam rangka pencapaian tujuan bisnis.

Beradasarkan pendapat para ahli tersebut dapt disimpulakn bahwa manajemen pengetahuan merupakan serangkaian proses penciptaan, pengkomunikasian dan penerapan *knowledge* perusahaan guna menciptakan nilai bisnis dan juga meningkatkan pembelajaran dan kinerja karyawan dan juga kinerja organisasi.

2.2.3.2 Fungsi *Knowledge Management*

Dengan menerapkan manajemen pengetahuan akan meningkatkan kualitas perusahaan. Menurut Garvin (2000), fungsi pengaplikasian *knowledge management* dalam sebuah organisasi ada 5 (lima), yaitu sebagai berikut:

a. *Intermediation*. Yaitu peran dari transfer pengetahuan antara penyedia dan pencari pengetahuan. Peran tersebut bertujuan untuk mencocokkan kebutuan dari para pencari pengetahuan dengan sumber pengetahuan secara optimal. Dengan adanya *intermediation* dapat menjamin bahwa transfer pengetahuan akan berjalan lebih efisien.
b. *Externalization*. Yaitu merupakan transfer pengetahuan yang berasal dari pikiran pemiliknya ke tempat penyimpanan eksternal secara efisien. *Externalization* dengan demikian merupakan penyediaan berbagi pengetahuan.
c. *Internalization*. Merupakan proses pengambilan pengetahuan dari tempat penyimpanan eksternal, dan juga dilakukannya penyaringan pengetahuan tersebut untuk disediakan bagi pencari yang relevan. Pengetahuan harus disajikan bagi para pengguna dalam bentuk yang lebih cocok dengan pemahannya. Fungsi ini memiliki arti sebagai hal yang mencakup interpretasi dan juga format ulang penyajuan pengetahuan.
d. *Cognition*. Merupakan fungsi dari suatu sistem untuk membuat keputusan yang memiliki dasar atas ketersediaan pengetahuan. Fungsi ini merupakan sebuah penerapan pengetahuan yang telah berubah melalui tiga fungsi terdahulu.
e. *Measurement*. Merupakan kegiatan *knowledge management* untuk mengukur, memetakan dan mengkuantifikasi pengetahuan korporat dan kinerja dari solusi *knolwedge management.*

Apabila organisasi yang melakukan kegiatan *knowledge management* harus memahami fungsi-fungsi dari *knowledge management* mulai dari *intermediation* hingga *measurement*

2.2.3.3 Tujuan penerapan *Knowledge Management*

Ada beberapa tujuan organisasi menerapkan *knowledge management.* Menurut Garvin (2000) alasan penerapan manajemen pengetahuan di perusahaan dilatarbelakangi oleh:

a. Peningkatan persaingan pasar dan tingkat inovasi organisasi.
b. Penghematan waktu mencari pengalaman bisnis dan mengakuisisi pengetahuan.
c. Adanya pemberhentian karyawan dan peningkatan mobilitas karyawan di lingkunangan kerja yang dapat menimbulkan kehilangan pengetahuan perusahaan.
d. Terdapat kebutuhan untuk mengatur peningkatan kompleksitas kearah operasional perusahaan kecil dan sumber operasi transnational.
e. Perubahan dalam strategi menimbulkan kehilangan pengetahuan, dalam area yang spesifikasi semakin banyak pekerjaan yang membutuhkan informasi.
f. Adanya persaingan organisasi berdasar pada penguasaan pengetahuan.
g. Kebutuhan pembelajaran sepanjang hayat.
h. Kemampuan dalam pengaturan *knowledge* merupakan kesempatan yang utama untuk mencapai penghematan yang substasial, peningkatan dalam kinerja SDM dan keunggulan bersaing.
i. Kebutuhan untuk dapat memperoleh pengetahuan dari sumber-sumber eksternal
j. Penggunaan pengetahuan dalam pengambilan keputusan.
k. Pertumbuhan dari barang dan jasa yang *knowledge intensif*
l. Meningkatkan retensi karyawan melaui penentuan nilai pengetahuan karyawan dan penghargaan.

Organisasi yang umum kita tahu selama ini merupakan sekumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama yang sudah ditentukan. Sekarang ini organisasi telah melakukan perubahan pendekatan bisnisnya dari yang dulunya berlandaskan sumber daya menjadi arah yang berlandaskan pengetahuan.

Knowledge Management menjadi suatu strategi untuk mendorong perusahaan terus berinovasi dengan tujuan untuk mendukung penerapan *Knowledge Management* maka sebuah perusahaan memerlukan suatu sistem yang sering disebut dengan *Knowledge Management System*. *Knowledge Management* menjadi sarana utama dalam pelaksaan proses-proses yang ada di dalam *Knowledge Management*. Hal tersebut mengakibatkan diperlukannya analsis untuk mencari informasi terkati sejauh mana proses-proses yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2.3.4 Jenis-jenis Pengetahuan

Pengatahuan dapat dibagi menjadi beberapa jenis. Menurut Polanyi (1996), Pengetahuan dibagi menjadi 2 (dua) jenis, jenis pengetahuan tersebut, yaitu:

a. *Tacit Knowledge*. Merupakan sebuah pengetahuan yang biasanya dibagikan melalui demonstrasi, lebih dari sekedar deskripsi dan panduan sebagi keterampilan. Berdasarkan penjelasan tersebut pengetahuan yang diperoleh dari pengalaman, kegiatan yang biasanya dibagikan melalui diskusi-diskusi dan cerita.
b. *Explicit Knowledge*. Merupakan sesuatu yang mudah untuk dituliskan dan juga dirangkum. Hal tersebut relatif lebih mudah untuk diucapkan dan dikomuniskasikan dan juga mudah untuk dibagikan antara satu prikadi ke pribadi lain. Pengetahuan ini biasanya disajikan dalam bentuk tulisan seperti peraturan-peraturan tertulis.

Organisasi hendaknya memahami dari macam-macam jenis pengetahuan dengan tujuan dapat memilih keputusan yang tepat agar pengetahuan dapat digunakan dalam kegiatan pencapaian tujuan.

2.2.3.5 Pengukuran *Knowledge Management*

Knowledge Management yang mengacu pada cara organisasi menangani pengetahuan pada berbagi tahap kehidupan dalam sebuah organisasi.

1. Menurut Becerra-Fernandez dan Sabherwal (2010) ada 4 (empat) proses utaman dalam *Knowledge Management*, yaitu: penemuan pengetahuan, penangkapan pengetahuan, berbagi pengetahuan dan aplikasi pengetahuan.

   a. *Knowledge Discovery* (Penemuan Pengetahuan)

      Penemuan pengetahuan dapat didefiniskan sebagai pengembangan pengetahuan diam-diam atau *explicit knowledge* yang bersumber dari data informasi atau dati sintesis pengetahuan sebelumnya. Penemuan *tacit knowledge* sangat bergantung pada sosialisasi, yaitu *tacit* sintesis antar individu, hal tersebut biasanya melalui kegiatan-kegiatan yang dilakukan bersama seperti membagikan ide-ide baru kepada pendatang baru dengan tujuan untuk melihat bagaimana pemikiran lainnya.

   b. *Knowledge Capture* (Penangkapan Pengetahuan)

      Penangkapan pengetahuan dapat diartikan sebagai sebuah proses pengambilan pengathuan secara *explicit* maupun *tacit* yang beasal dari masing-masing individu maupun grup, *artifacts* (praktik, teknologi maupun *repositories*) dan juga entitas organisasi. Pengetahuan yang ditangkap oleh masing-masing individu memiliki kemungkinan berada di luar organisasi.

   c. *Knowledge Sharing* (Berbagi Pengetahuan)

      Berbagi pengetahuan merupakan sebuah proses pengetahuan *explicit* dikomunikasikan kepada individu yang lain. Hal tersebut dapat dilakukan melalui penulisan makalah penelitian, memberikan ceramah, berpartisipasi dalam sebuah dialog yang membahas mengenai suatu hal tertentu. Bergantung pada apakah pengetahuan eksplisit dibagikan, proses pertukaran atau sosialisasi digunakan.

   d. *Knowledge Application* (Aplikasi Pengetahuan)

      Aplikasi pengetahuan merupakan sebuah pengetahuan yang tersedia dan dapat digunakan untuk membuat keputusan dan melakukan tugas arah dan rutinitas. Proses ini dibagi menjadi 2 (dua) hal yaitu *direction* dan *routines*. *Direction* memproses *knowledge* dengan tindakan tetapi tanpa melalui proses transfer *knowledge*. Routines melibatkan pemanfaatan dari *knowledge* yang ada pada sebuah prosedur, aturan dan juga norma yang berlaku yang dapat menjadi pemandu di masa depan.

   Dengan memperhatikan pengukuran dari *Knowledge Management* perusahaan dapat dengan mudah dapat menganalisis apakah program *Knowledge Management* yang dimiliki berajalan dengan lancer atau tidak

2. Perusahaan dapat melakukan pengukuran *Knowledge Management* dengan cara lain. Pengukuran *knowledge management* menurut Alavi dan Leidner (2001) dibagi menjadi beberapa proses seperti:

   a. *Knowledge Creation*
      Proses ini merupakan penciptaan pengetahuan yang melibatkan kegiatan yang berhubungan dengan pengetahuan yang dimasukkan kedalam sistem, yaitu pengembangan, penemuan, penangkapan dan pemahaman. Ini merupakan sebuah proses dimana pengetahuan baru dibuat atau konten pengetahuan diganti dengan konten baru.
   b. *Knowledge Storage and Retrieval*
      Merupakan proses penyimpanan dan pengambilan pengetahuan yang berhubungan dengan aktivitas yang membuat pengetahuan tetap berada didalam sistem. Organisasi haruslah berkomitmen dalam menyimpan dan memelihara pengetahuan.
   c. *Knowledge Distribution and Transfer*
      Merupakan proses distribusi pengetahuan dan transfer. Proses ini melibatkan arus pengetahuan dari satu sektor maupun individu ke bidang lainnya. Hal ini termasuk hubungan yang terkait dengan penerjemahan, pentransferan, penafsiran dan juga pendaur ulangan pengetahuan.

   Pada dasarnya manajemen pengetahuan memiliki tujuan pada pengumpulan perangkat, teknik, dan strategi untuk mempertahankan, menganisis, mengorganisasi, meningkatkan, dan membagikan pengalaman. Hal tersebut memiliki maksud peranan pengetahuan yang ada dalam sebuah perusahaan perlu dikelola dengan baik sehingga setiap pekerja atau karyawan dapat berperan dan menggunkaan pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing individu

2.2.4 *Knowledge Sharing*

2.2.4.1 Pengertian *Knowledge Sharing*

Knowledge Sharing dapat digunakan dalam proses saling bertukan pikiran. Hooff dan Ridder (2004) menjelaskan *knowledge sharing* merupakan sebuah proses dari masing-asing individu yang melakukan pertukaran pengetahuan yang terdiri dari

tacit knowledge dan *explicit knowledge* yang pada akhirnya dapat menghasilkan pengetahuan baru. Pengetahuan yang dibagikan diharapkan dapat meningkatkan kualitas dari pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing individu. Kumar dan Rose (2012) menjelaskan bahwa *knowledge sharing* merupakan sebuah sikap yang dimiliki manusia yang mengerti mengenai kegiatan berupa bertukar pengelaman ekspisit maupun implisit, memberikan sebuah pikiran dan keterampilan yang dapat membatu pengetahuan untuk berinovasi di tempat kerja.

Menurut pengertian yang dipaparkan oleh beberapa ahi diatas dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh masing-masing indivdu dalam melakukan kegiatan bertukan ilmu pengetahaun yang berupa pengelaman eksplisit dan implisit yang diharpakan dapat meningkatkan nilai yang dimiliki oleh masing-masing individu.

2.2.4.2 Tujuan *Knowledge Sharing*

Nonaka dan Takeuchi (1995) menjelaskan bahwa sebuah organisasi memuncul sebuah pengetahuan dari hasil penggabungan antara pengerahuan eksplisit dan pengetahuan tacit dan juga interaksi diantara dua jenis pengetahuan yang terkenal dengan istilah "konversi pengetahuan". Nonaka dan Takeuchi (1995) menjelaskan konversi pengetahuan dengan SEKI (Sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi dan internalisasi).

Konvesri pengetahuan menurut Nonaka dan Takeuchi (1995), yaitu:

a. Sosialisasi
   Merupakan sebuah proses masing-masing individu saling bertukar pengalaman yang memiliki tujuan untuk menciptakan pengetahuan baru.
b. Eksternalisasi
   Merupakan sebuah tindakan yang secara diam-diam memunculkan pengetahuan baru yang bersumber dari pelanggan atau spesialis yang

pada akhirnya dikonversi menjadi pengatahuan yang eksplisit. Dengan adanya konversi ini bertujuan agar para karyawan dapat memahami dan mengetahui mengenai pengetahuan tersebut.

c. Kombinasi

Merupakan sebuah proses dimana pengetahuan eksplisit dilakukan pengartikulaisain dan di tata ulang dengan tujuan agar pengetahuan tersebut menjadi lebih sistematis dan kompleks

d. Internalisasi

Proses dimana pengetahuan eksplisit dirubah menjadi pengetahuan tacit dengan tujuan agar pengetahuan tersebut dapat melekat pada diri masing-masing individu.

Dengan adanya proses *knowledge sharing* yang dimiliki oleh perusahaan diharapkan akan meningkatkan kulaitas dari indivu-individu yang berada di perusahaan dan dengan tujuan akhir dapat meningkatkan kualitas perusahaan. *Knowledge Sharing* berfungsi untuk menambah pengetahuan dengan cara saling berbagi pengetahuan yang dimana pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

2.2.4.3 Standar Pengukuran *Knowledge Sharing*

Knowledge Sharing dapat digunakan sebagai salah satu program yang dilakukan perusahaan untuk saling berbagi pengetahuan dan pengalaman dari satu karyawan ke karyawan lain.

1. Standar pengukuran *Knowledge Sharing* harus dilakukan oleh perusahaan. Menurut Matzler *et al*. (2008) menjelaskan bahwa *knowledge sharing* merupakan sebuah tindakan yang berupa saling bertukar pikiran terkait dengan pengetahuan dalam bentuk tacit maupun eksplisit. Matzler *et al*. (2008) menjelaskan ada 5 yaitu: *embrained knowledge, embodied knowledge, encultured knowledge, embedded knowledge* dan *encoded knowledge*.

   a. *Embrained Knowledge*

Merupakan pengetahuan yang tergantung pada keterampilan konseptual dan kemampuan kognitif.

b. *Embodie Knowledge*

Pengetahuan yang berorientasi pada tindakan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan situasi dan kemungkinan hanya menggunakan sebagian dari pengetahuan eksplisit dalam memecahkan masalah

c. *Encultured Knowledge*

Pengetahuan yang mengacu pada proses dalam mendapatkan pemahaman bersama. Sistem ini sangat berkaitan dengan proses sosialisasi dan akulturasi. Pengetahuan ini sangat bergantung kepada bahasa yang digunakan dan sosial yang dibangun terbuka guna melakukan negosiasi.

d. *Embeded Knowledge*

Sebuah sistem peraturan yang mudah untuk dilakukan penganalisisan yang terkait dengan hubungan antara teknologi, peran, prosedur formal dan rutinitas.

e. *Encoded Knowledge*

Sebuah informasi yang disampaikan melalui tan dan juga simbol. Bentuk-bentuk informasi tradisional yang disampaikan berbentuk buku, kode praktik manual yang telah dikodekan dalam bentuk informasi lalu disampaikan dalam bentuk elektronik.

Standar pengukuran dilakukan untuk mengukur apakah program *knowledge sharing* yang dilakukan perusahaan memiliki masalah dalam pelaksanaannya atau bahkan sudah sangat tepat proses pelaksanaannya.

2. Standar pengukuran *knowledge sharing* sangat sibutuhkan oleh perusahaan. Menurut Bartol and Srivastava (2002) *knowledge sharing* merupakan seseorang yang membagikan informasi, ide, saran dan keahlian yang sesuai dan nyata kepada orang lain. Bartol, *et al* (2009) memaparkan ada 8 (delapa) item yang digunakan untuk mengukur *knowledge sharing*, yaitu menyampaikan informasi, menyampaikan perkembangan, aktif mencari informasi, membagikan infromasi yang bermanfaat, membagikan keahlian, membantu orang lain, memunculkan ide, dan memberkan saran.

a. Karyawan senang menyampaikan sebuah informasi yang berkaitan dengan pekerjaan kelompok dengan tujuan untuk membantu pekerjaan kelompok tersebut.
b. Karyawan memberikan informasi terbaru yang sudah berkembang kepada kelompok kerja dengan tujuan tunutk meningkatkan efektivitas kerja mereka.
c. Karyawan sering melakukan pencarian terkait informasi yang dapat dibagikan kepada kelompok kerja.
d. Karyawan meberikan informasi yang bermanfaat yang dia miliki kepada karyawan lain dalam kelompok atau grup.
e. Karyawan membantu pekerjaan kelompok dengan cara membagikan keahlian yang dia miliki.
f. Karyawan dengan sukarela membantu orang lain yang berada dalam kelompoknya.
g. Karyawan memunculkan ide-ide yang baru yang sesuai dengan keahliannya yang dapat berguna bagi pekerjaan kelompok.
h. Karyawan memberikan berbagai macam saran yang terkait dengan keahliannya kepada kelompok kerjanya

Pengukuran *knowledge management* dapat mempengaruhi kinerja karyawan apabila dilaksanakan dengan tepat dan sesuai.

3. Standar pengukuran *knowledge sharing* harus tepat sesuai dengan kondisi perusahaan. Menurut Hooff dan De Ridder (2004) *knowledge sharing* terdiri dari 2 (dua) perilaku yaitu *bringing* (*knowledge donating*) dan *getting* (*knowledge collecting*).

   a. *Bringing (knowlede donating)* yaitu tindakan dalan menunjukkan atau menjelaskan modal intelektual (*intellectual capital*) yang dimiliki oleh seseorang dan dibagikan atau dijelaskan kepada orang lain
   b. *Getting* (*knowledge collecting*) yaitu tindakan atau perilaku dari seseorang yang melakukan sebuah konsultasi dengan orang lain terkait dengan modal intelektual (*intellectual capital*) yang dimilikinya.

   Standar pengukuran yang tepat dapat meningkatkan kualitas dari para karyawan yang dimiliki oleh perusahaan dan juga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan

2.2.5 Kinerja Karyawan

2.2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Dessler (2006) menjelaskan kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan prestasi aktual yang dimiliki oleh karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diinginkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan merupakan prestasi dasar yang disusun dengan sedemikian rupa yang dijadikan sebagai acuan sehingga dapat digunakan untuk melihat kinerja kryawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Bernardin dan Russel (1993) mengemukakan bahwa penilaian kinerja sebagai cara untuk mengukur kontribusi karyawan yang berada pada suatu organisasi. Berhasil atau tidaknya sebuah kinerja yang dicapai oleh suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan baik secara invidual maupun secara kelompok. Hal tersebut memunculkan asumsi bahwa semakin baiknya kinerja karyawan maka diharapkan akan menyebabkan kinerja organisasi akan semakin baik juga.

Mathis and Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja karyawan sebagai sesuatu yang dapat mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Pendapat lain dikemukakan oleh Simamora (2004), kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan dapat memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan dan meningkatkan dimana yang akan dayang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek yang mendapat perhatian khusus yang cukup besar dari para manajer organisasi, hal tersebut dikarenakan keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Dari beberapa definisi diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan sebuah proses dan hasil dari kinerja seseorang yang dapat dipertanggung

jawabkan baik dari segi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki selama periode waktu tertentu.

2.2.5.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Penialaian kinerja atau *performance appraisal* yang sering disebut juga dengan tinajuan kinerja, evaluasi kinerja, dan juga penilaian karyawan yang memiliki maksud untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan juga perusahaan. Handoko (2011) menjelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan sebuah proses evaluasi atau menilai kinerja karyawan. Hal tersebut berfungsi untuk memperbaiki keputusan personalian dan juga memberikan feedback pelaksanaan pekerjaan pada karyawan. Sistem ini harus memiliki standar dan ukuran yang sesuai dengan perusahaan.

Penilaian kinerja menurut Rivai dan Sagala (2009) memiliki tujuan sebagai:

a. Posisi tawar. Manajemen melakukan sebuah negosisasi dan juga harus rasional terhadap serikat buruh maupun karyawan.
b. Perbaikan kinerja. Feedback yang memiliki manfaat bagi karyawan, manajer, dan juga spesialis personalia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.
c. Penyesuaian kompensasi. Penilaian kinerja yang bertujuan untuk membantu pengembilan keputusan, menentukan tingkan upah atau jenis kompensasi lainnya.
d. Keputusan penempatan. Membantu dalam kebijakan promosi, penempatan, perpindahan dan penurunan jabatan.
e. Pelatihan dan pengembangan. Kinerja karyawan yang buruk mengharuskan perusahaan untuk mengadakan pelatihan. Hal tersebut juga terjadi apabila kinerja karyawan baik maka perusahaan juga harus melakukan pengembangan terhadap kemampuan karyawan.
f. Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik sebagai panduan perencanaan dan pengembangan karier.
g. Evaluasi proses *staffing*. Prestasi kerja dapat mencerminkan kekuatan maupun kelemahan dalam melakukan *staffing*.
h. Penempatan karyawan. Penilian kinerja karyawan dapat membantu departemen personalian dalam melakukan prosedur penempatan karyawan.

Melakukan penilaian prestasi kerja dari pada karyawan secara obyektif dalam suatu waktu tertentu dimasa lalu yang dimana hasil tersebut dapat bermanfaat bagi organisasi ataupun perushaan. Hasil dari penilaian prestasi kerja berfungsi untuk kepentingan mutasi pegawai, *reward* bagi karyawan dan juga dalam kepentingan pengembangan karir bagi karyawan.

2.2.5.3 Manfaat Penilain Kinerja

Penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat bagi karyawan, pihak yang melakukan penilian maupun perusahaan. Hasil yang didapatkan dari penilaian kinerja juga dapat bermanfaat bagi lingkungan hidup organisasi. Menurut Rivai dan Sagala (2009) penilaian kinerja memiliki manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat bagi karyawan yang dinilai antara lain:
   1) Meningkatkan motivasi
   2) Meningkatkan kepuasa kerja
   3) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
   4) Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas
   5) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
b. Manfaat bagi penilai
   1) Meningkatkan kepuasan kerja
   2) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan
   3) Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer atau karyawan
   4) Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan
   5) Dapat mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan
c. Manfaat bagi perusahaan
   1) Memperbaiki unit-unit yang ada dalam perusahaan
   2) Meningkatkan kualitas komunikasi
   3) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan

Perusahaan akan mendapat banyak manfaat apabila melakukan penialain karyan dengan baik, selain bagi perusahaan, karyawan yang dinilai dan tim yang menilai juga mendapatkan manfaat.

2.2.5.4 Standar Ukuran Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan, memiliki beberapa faktor tahapan yang dapat digunakan sebagai standar ukuran yang dapat digunakan dalam melakkan penilaian kinerja karyawan. Menurut Bernardin dan Russel (1992) ukuran yang dapat digunakan kinerja sebagai berikut:

a. *Quantitity of work*, merupakan jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
b. *Quality of work*, jumlah waktu kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesusaian dan kesiapannya.
c. *Job knowledge*, menjelaskan mengenai luasnya pengetahuan terkait dengan pekerjaan dan keterampilannya.
d. *Creativeness*, merupakan keaslian gagasan-gagasan yang muncul dan perilaku dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul.
e. *Cooperation*, merupakan kemauan dalam melakukan pekerjaan bersama-sama dengan orang lain maupun sesama anggota organisasi.
f. *Dependability*, merupakan kemauan untuk dapat dipercaya terkait dengan kehadiran dan penyelesaian kerja.
g. *Initiative*, yaitu semangat karyawan dalam melakukan ataupun menyelesaikan tugas-tugas yang baru dan juga upaya untuk memperbesat tanggung jawabnya.
h. *Personal qualities*, terkait dengan kepribadian, kepemimpnan, keramah tamahan dan juga integritas diri.

Penilaian kinerja bertujuan untuk menginformasikan para karyawan terkait dengan apa yang diharapkan perusahaan dengan tujuan untuk membangun pemahaman yang lebih baik antara satu karyawan dengan karyawan lain.

Pengukuran kinerja sangat dibutuhakan perusahaan untuk menilai kemampuan kinerja karyawannya. Pendapat lain dikemukakan oleh Dessler (2006) yang memiliki beberapa indikator dalam penliaian kinerja, yaitu:

a. Kualitas, kulaitas merupakan ketepatan, ketelitian, tingkat kemampuan dalam menerima pekerjaan.
b. Produktivitas, jumlah dan keefisiensian yang didapatkan dari pekerjaan dalm satuan periode waktu tertentu.
c. Penegetahuan mengenai pekerjaan, keahlian praktis dan teknik sebuah informasi yang digunakan oleh perusahaan.
d. Keterpercayaan, situasi dimana para karyawan dapat diberikan kepercayaan dan dapat dipercaya yang terkait dengan penyelesaian pekerjaan dan tindak lanjutnya.

e. Ketersediaan, kondisi dimana para karyawan tepat waktu dalam melakukan obseravsi terkait penentuan waktu istirahat atau jam makan dan juga terkait dengan keseluruhan catatan kehadiran.
f. Kebebasan, kondisi kinerja pekerjaan dengan sedikit atau juga tidak ada supervisi.

Penilaian kinerja dapat menilai kinerja suatu karyawan mulai dari kualitas, produktivitas, pengetahuan, peterpercayaan, ketersediaan dan kebebasan dalam melakukan pekerjaan.

Penilaian kinerja dengan tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pendapat lain dikemukakann oleh Mathis and Jackson (2010) menjelaskan bahwa indikator penilaian kinerja karyawan, yaitu:

a. Kuantitas pekerjaan, merupakan sejumlahpekerjaan yang diberikan pemimpin organisasi kepada karyawan pada suatu bagian.
b. Kualitas hasil pekerjaan, merupakan kegiatan menilai baik tidaknya hasil dari suatu pekerjaan karyawan.
c. Ketepatan waktu, para karyawan diharuskan menyelesaikan tugasnya secara tepat dan juga sesuai dengan harapan atasan.
d. Kehadiran, kehadiran dapat dijadikan suatu acuan terhadap semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.
e. Kemampuan karyawan dalam melakukan kerja sama dengan sesama rekan dalam satu bagian maupun dengan bagian lain.

Penilaian kinerja dilakukan secara berurutan dalam satuan jarak waktu tertentu. Sebagian besar organisasi melakukan penilaian dalam satu atau dua kali dalam satu tahun. Secara umum, para pekerja pertama kali dilakukan evaluasi terhadat pekerjaannya menjelang masa percobaannya berkahir. Melakukan evaluasi terhadap karywan baru beberapa kali selam tahun pertama mereka bekerja meruapakn sebuah praktek lazim yang dilakukan oleh perusahaan.

2.2.6 Inovasi Organisasional

2.2.6.1 Pengertian Inovasi

Inovasi sebaiknya dilakukan oleh perusahaan untuk mecapai keunggulan dalam persaingan. Kotler dan Keller (2009) menjelaskan inovasi merupakan produk, ide, jasa, dan pemikiran atau tanggapan yang diciptakan oleh seseorang. Dapat dikatakan bahwa inovasi dapat dilakukan oleh seseorang terhadap produk, ide, jasa dan juga tanggapan yang dapat digunakan oleh organisasi. Pendapat lain dikatakan oleh Baregheh. *et al* (2009) yang menjelaskan bahwa inovasi merupakan tindakan yang dilakukan dalam upaya menciptakan pengetahuan baru dan ide yang akan berdampak pada kondisi bisnis dan juga akan menarik pasar melalui kegiatan produksi dan juga melalui jasa yang diberikan. Inovasi tidak hanya dapat dilakukan terhadap produk, tetapi juga dapat dilakukan untuk memunculkan sebuah pengetahuan dan ide baru yang dapat digunakan untuk menarik minat pasar.

Wang dan wang (2012) menjelaskan bahwa inovasi merupakan atau dapat dikatakan sebagi sebuah struktur yang berbasis kepada pengetahuan yang mencakup batasan-batasan organisasi dalam menggunakan jaringan. Dapat dikatakan bahwa pengetahuan menjadi dasar dalam menciptakan inovasi.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa inovasi merupakan sebuah ide, produk, jasa atau pemikiran yang diciptakan oleh orang-orang yang bertujuan untuk menarik pasar melalui kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi. Inovasi sendiri tidak hanya berupa ide, produk, jasa maupun pemikiran, tatapi juga inovasi yang digunakan dalam sistem manajerial yang berupa struktur yang berbasis pada pengetahuan terkait dengan peraturan-peraturan organisasi dalam mengelola dan menggunakan jaringannya.

2.2.6.2 Manfaat Inovasi Organisasional

Inovasi memiliki manfaat yang sangat berguna bagi perusahaan. Menurut White dan Bruton (2007) menjelaskan bahwa inovasi memiliki 2 (dua) manfaat, yaitu:

a) Manfaat inovasi bagi perusahaan
   Inovasi dari teknologi yang digunakan dalam organisasi memiliki pengaruh yang tergolong signifikan terhadap perusahaan. Teknologi inovasi berguna dalam menekan harga dan juga meningkatkan kuantitas produk. Selain itu, inovasi yang diterapkan oleh perusahaan dapan membantu perusahaan dalam membagikan informasi terkait produk yang dimiliki kepada masyarakat luas.
b) Manfaat inovasi bagi masyarakat
   Inovasi yang diterapkan oleh perusahaan memiliki manfaat bagi masyarakat yang berada di sekitar perusahaan. inovasi tersebut bertujuan untuk menyerap sumber daya manusia yang berada disekitar perusahaan dikarekan inovasi yang diberlakukan oleh perusahaan bisa saja membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan inovasi yang diterapkan. Hal tersebut mengakibatkan pengangguran disekitar lingkungan perusahaan dapat berkurang.

Inovasi yang dilakukan oleh perusahaan haruslah memiliki manfaat. Manfat tersebut tidak hanya dapat dirasakan oleh perusahaan saja, tetapi juga dapat dirasakan oleh lingkungan sekitar perusahaaan

2.2.6.3 Standar Ukuran Inovasi Organisasional

Untuk mengukur inovasi, ada beberapa faktor tahapan yang digunakan dalam mengukur inovasi. Menurut Schumpeter (1939) ada 5 (lima) standar pengukuran yang dapat digunakan dalam mengukur inovasi dalam sebuah organisasi, yaitu:

a. Pengenalan produk baru, yaitu memberikan informasi kepada konsumen terkait produk yang belum dikenal maupun adanya perbaikan kualitas.
b. Metode produksi baru, yaitu melakukan uji coba terhadap metode produksi yang belum pernah diterapkan sebelumnya di pusat maupun cabang.
c. Membuka pasar baru, yaitu perusahaan membuka cabang yang berada pada negara tertentu dimana pada negara tersebut perusahaan memiliki pasarnya.
d. Sumber pasokan baru atau bahan baku baru, yaitu perusahaan menggunakan sumber pasokan yanf sudah atau atau yang sudah dibuat terlebih dahulu.
e. Membuat organisasi baru, yaitu membenruk sebuah oganisasi baru yang bergerak dalam berbagai bidang industri, seperti menciptakan posisi monopoli atau memcah dari posisi monopoli.

Standar pengukuran inovasi yang dapat dilakukan oleh perusahaan berupa pengenalan produk baru, metode produksi baru, membuka pasar baru dan juga membuat organisasi baru yang dapat meningkatkan keberlangsungan perusahaan.

Standar pengukuran inovasi sangat berguna bagi perusahaan. Menurut Popadiuk and Choo (2006) ada 3 (tiga) cara dalam melakukan penilaian inovasi, yaitu:

a. Inovasi teknologi
   Inovasi teknologi adalah sebuah kegiatan dimana organisasi memperkenalkan sebuah teknologi baru, pelayanan baru yang bermanfaat bagi organisasi. Hasil dari inovasi teknologi adalah biasanya munculnya desain baru, data baru maupun pengetahuan baru.
b. Inovasi pasar
   Inovasi pasar merupakan inovasi yang terdapat dalam saluran distribusi, produk, aplikasi dan juga harapan-harapan yang diinginkan oleh pelanggan, preferensi, kebutuhan dan keinginan
c. Inovasi administrasi
   Manajemen yang berhubungan dengan struktur, strategi, sisten dan juga orang yang berada dalam organisasi serta sistem-sistem administrasi yang digunakan dapat berhubungan secara tidak langsung terhadap aktivitas dasar pekerjaan dan secara langsung berkaitan dengan manajemen perusahaan

Inovasi yang dapat dilakukan perusahaan yang berupa inovasi teknologi, inovasi pasar, dan inovasi administrasi harus disesuaikan dengan kondisi peruahaan agar inovasi yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu cara yan dapat dilakukan perusahaan dalam menghadapi persaungan adalah melalui inovasi. Menurut Weerawardena (2003) ada 2 (dua) cara yang dapat digunakan dalam melakukan penilaian inovasi, yaitu:

a. Inovasi teknologi, inovasi ini dapat berupa inovasi produk dan juga proses inovasi yang digunakan
b. Inovasi non teknologi, inovasi ini berupa inovasi pemasaran dan juga inovasi sistem dalam organisasi

Perusahaan dapat memilih metode inovasi apa yang sesuai dengan perusahaan. Inovasi yang dapat dipilih adalah inovasi melalui teknologi dan juga inovasi melalui non teknologi.

Perusahaan harus memikirkan strategi inovasi yang tepat. Menurut Chen dan Huang (2009) ada 2 (dua) cara yang dapat digunakan dalam melakukan penilaian inovasi, yaitu:

a. Inovasi administrasi, untuk mengukur sejauh mana respons terhadap perubahan lingkungan dan tingkat administrasi inovatif dalam hal prosedur perencanaan, sistem kontrol proses, dan mekanisme terintegrasi
b. Inovasi teknikal, terdiri dari tiga pertanyaan untuk mengukur sejauh mana perusahaan mengembangkan teknologi baru, memasukkan teknologi ke dalam produk baru, dan memfasilitasi proses baru untuk meningkatkan kualitas dan biaya yang lebih rendah.

Perusahaan yang melakukan inovasi sebaiknya memperhatikan 2 (dua) aspek, yaitu inovasi administrasi dan inovasi teknikal agar perusahaan dapat mengikuti perkembangan jaman.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh *Knoledge Sharing* terhadap Inovasi

Penelitian yang dilakukan oleh Jian dan Wang (2013) menunjukkan bahwa Kompetensi jaringan kedua perusahaan dan berbagi pengetahuan memiliki dampak positif yang berbeda pada *Service Innovation Performance*. Penelitian ini menggunakan teori dari Davenport dan Prusak (1998) pada variable *Knowledge Sharing* dan teori dari Storey dan Kelly (2001) pada variable Inovasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Wang and Hu (2017) menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kegiatan inovasi kolaboratif, berbagi pengetahuan, kemampuan inovasi kolaboratif, dan kinerja inovasi perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wang dan Wang (2012) yang menunjukkan bahwa kedua praktik berbagi pengetahuan eksplisit dan diam-diam memfasilitasi inovasi dan kinerja. Berbagi pengetahuan secara eksplisit memiliki efek yang lebih signifikan pada kecepatan inovasi dan kinerja keuangan sementara berbagi pengetahuan diam-diam memiliki efek yang lebih signifikan pada kualitas inovasi dan kinerja operasional.

Namun hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian Yesil dan Harlak (2013) yang menyatakan bahwa penerapan knowledge sharing yang tidak tepat akan berpengaruh negative terhadap inovasi. Penelitian ini menggunakan teori dari Hooff dan De Ridder (2004) pada variable *knowledge sharing* dan De Jong dan Hartog (2008) pada variable inovasi.

Beradasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_1: Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Knowledge Sharing terhadap Inovasi.

2.3.2 Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Inovasi

Penelitian yang dilakukan oleh Nikabadi. *et al* (2016) memberikan hasil bahwa strategi manajemen pengetahuan memiliki efek positif dan bermakna pada inovasi organisasi dan inovasi yang memiliki efek positif, langsung dan bermakna pada kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan teori dari Nonaka dan Takeuchi (1995) pada variable *Knowledge Management* dan teori dari Schumpeter (1939) pada variable Inovasi.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Al-Sa'di. *et al* (2017) memberikan hasil bahwa *Knowledge Management* memiliki efek positif yang signifikan pada inovasi

produk dan proses, dan *Operational Performance*. Penelitian ini menggunakan teori dari Alavi dan Leidner (2001) pada variable *Knowledge Management* dan teori dari Alegre. *et al* (2006) dan Kim. *et al* (2012) pada variable Inovasi.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Mardani. *et al* (2018) menunjukkan bahwa kegiatan *Knowledge Management* berdampak kepada inovasi dan kinerja organisasi secara langsung, dan secara tidak langsung melalui peningkatan kemampuan inovasi. Penelitian ini menggunakan teori dari Drucker (1993) pada variable Inovasi.

Namun hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian Zhou dan Uhlaner (2009) yang menyatakan bahwa dimensi *knowledge management* yaitu praktik akuisisi eksternal memainkan peran kunci dalam mendorong inovasi UKM, sementara dimensi *knowledge management* yaitu praktik berbagi internal tampaknya tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap inovasi.

Beradasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_2: Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Knowledge Management terhadap Inovasi

2.3.3 Pengaruh *Knowledge Management* dan *Knolwledge Sharing* terhadap Inovasi

Penelitian yang dilakukan oleh Obeidat. *et al,* (2016) perusahaan dengan knowledge management dan knowledge sharing yang kuat akan membantu dalam memunculkan inovasi. Penelitian ini menggunakan teori Lee. *et al* (2004) pada variable *knowledge sharing* dan Oke (2007) pada variable inovasi.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Haque. *et al,* (2016) menyatakan bahwa bahwa praktik knowledge management dan knowledge sharing apabila dilakukan dengan baik akan menunjang proses inovasi.

Namun hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian Praptowo. *et al* (2020) yang menjelaskan bahwa praktik *Knowledge Capture* dan *Knowledge Sharing and Dissemination* tidak mempengaruhi *HR Innovative Work Behavior*. Sedangkan *knowledge acquisition* dan *application* dapat mempengaruhi *HR Innovative Work Behavior.* Penelitian ini menggunakan teori dari Dalkir (2013) pada variable *knowledge management*, pada variable *knowledge sharing* menggunakan teori dari Nurul dan Dhiani (2015), sedangkan pada variable inovasi menggunakan teori dari Zhou dan Velamuri (2018).

Berdasarkan hubungan antara ketiga variable tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_3: Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Knowledge Management dan Knowledge Sharing tehadap Inovas

2.3.4 Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Nisa. *et al* (2016) menunjukkan bahwa *knowledge management* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan manajemen pengetahuan memiliki hambatan dalam pelaksanaanya seperti kesibukan tim dan juga adanya rasa tidak mau tersaingi dari masing-masing karyawan. Penelitian ini menggunakan teori dari Sanchez (2004) pada variable *Knowledge Management* dan teori dari Bernardin dan Russel (1993) pada variable Kinerja Karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Wijayanti, (2019) menyatakan bahwa dengan melakukan pelatihan terhadap *knowledge management* berupa sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi, dan internalisasi yang terbukti dapat merubah perilaku, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dari karyawan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja. Penelitian ini menggnuakan teori dari Nonaka dan Takeuchi (1995) pada variable *knowledge management* dan Minner (1990) pada variable kinerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Sari. *et al,* (2020) menunjukkan bahwa *Knowledge management* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dimana apabila perushaam mampu menjalankan *knowledge management* dengan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Penelitian ini menggnukan teori dari Sangkala (2007) pada variable *knowledge management* dan Mathis dan Jackson (2006) pada variabel kinerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Obaidat dan Otari, (2019) menunjukkan bahwa *Knowledge management* dianggap penting bagi perusahaan karena dengan *knowledge management* pihak perusahaan dapat mengambil prosedur yang tepat dalam meningkatkan kemampuan karyawan yang akan berguna dalam peningkatan kinerja. Penelitian ini menggnuakan teori dari Al-Kbaisi (2011) pada variable *knowledge management* dan Al-Salem dan Saleh (2003) pada variable kinerja karyawan.

Beradasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_4: Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan

2.3.5 Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Novita. *et al* (2019) yang menyatakan bahwa (1) *knowledge sharing* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Na-Nan. *et al*, (2019) menyatakan bahwa penerapan *knowledge sharing* yang baik akan menunjang peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori dari Kang. e*t al* (2008) pada variable *knowledge sharing* dan Na-Nan. *et al* (2018) pada viriabel kinerja karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Cui. *et al* (2019) menyatakan bahwa Fasilitas berbagi pengetahuan yang baik dapat dengan cepat dibagikan baik dalam peran atau peran ekstra yang mentransfer pengetahuan ke dalam kinerja. Penelitian ini menggnakan teori dari Cui (2017) pada viriabel *knowledge sharing* dan Becker. *et al* (1996) pada variable kinerja.

Beradasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_5: Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan

2.3.6 Pengaruh *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Harsono dan Putra, (2020) menyatakan bahwa Program *knowledge management* yang selalu diperbaiki dan kegiatan *knowledge sharing* seperti berbagi informasi dapat digunakan oleh pihak manajerial untuk

meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori dari Groff dan Jones (2003) pada variable *knowledge management*, Lumbantobing (2011) pada variable *knowledge sharing* dan Parlinda dan Wahyuddin (2004) pada variable kinerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Nawawi. *et al,* (2019) menyatakan bahwa *knowledge management* dan *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan toeri dari Nonaka dan Takeuchi (1995) pada variable *knowledge management*, Nonaka dan Takeuchi (1995) pada variable *knowledge sharing*.

Namun hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian penelitian Kusumawijaya dan Astuti (2012) yang menyatakan bahwa Manajemen pengetahuan melalui berbagi pengetahuan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan toeri dari Davenport and Laurence (1997) pada variabel *knowledge management*, Seleim and Khalil (2007) pada variable *knowledge sharing* dan Mulyadi and Setyawan (2001) pada variable kinerja.

Berdasarkan hubungan antara kedua variable tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_6: Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Knowledge Management dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan

2.3.7 Pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Osman. *et al* (2016) menunjukkan bahwa tiga jenis inovasi (produk, proses, dan teknologi dan organisasi) ditemukan mempengaruhi kinerja karyawan dengan pengecualian sikap. Penelitian ini menggunakan teori dari Choi dan Hyun (2009), Gunday. *et al* (2011) pada variable Inovasi dan teori dari

Zdunczyk dan Blenkinsopp (2007), dan Tinofirei (2012) pada variable Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Alawamleh. *et al* (2018) menunjukkan bahwa inovasi terbuka lebih berpengaruh pada kinerja karyawan daripada inovasi tertutup. Penelitian ini menggunakan teori dari Herzog (2011) pada variable Inovasi dan teori dari Smith (2005) pada variable Kinerja Karyawan.

Namnu, hasil yang berbeda pada penelitian yang dilakukan oleh Puryantini. *et al,* (2017) yang menyatakan bahwa inovasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneltian ini menggnuakan teori dari Damanpour dan Schneider (2009) pada variable inovasi dan Kaplan dan Norton (1996) pada variable kinerja.

Beradasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_7: Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Inovasi terhadap Kinerja Karyawan

2.3.8 Pengaruh Mediasi Inovasi pada *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian lain yang dilakukan oleh Jafari (2014) menunjukkan bahwa organisasi yang secara efektif mengelola pengetahuan atau memiliki alat berbagi pengetahuan yang baik di dalam organisasi mereka juga lebih inovatif dan karyawan mereka berperforma lebih baik mengenai aspek inovasi dari pekerjaan mereka. Penelitian ini menggunakan teori dari Darroch (2005) pada variable *Knowledge Management* dan teori dari Fernandez dan Moldogaziev (2011) pada variable Kinerja Karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Delshab. *et al,* (2020) yang menyatakan bahwa *Knowledge management* yang dilakukan dapat memfasilitasi dalam peningkatan kemampuan inovasi dan juga secara positif mempengaruhi kinerja. Penelitian ini menggnuakan teori dari Chen dan Huang (2007) pada variable *knowledge management*, Winand. *et al* (2013) pada variable inovasi dan Winand. *et al* (2010) pada variable kinerja.

Namun hasil yang berbeda pada penelitian yang dilakukan oleh Puryantini. *et al,* (2017) yang menyatakan bahwa inovasi yang dilakukan perusahaan tidak memediasi kegiatan knowledge management terhadap kinerja karyawan karena system dari *knowledge management* kurang diterapkan. Penelitian ini menggnuakan teori dari Honeycutt (2001) pada variable *knowledge management*, Damanpour dan Schneider (2009) pada variable inovasi dan Kaplan dan Norton (1996) pada variable kinerja.

Beradasarkan hubungan antara ketiga variabel tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_8: Diduga terdapat pengaruh mediasi yang positif dan signifikan dari Inovasi pada Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan

2.3.9 Pengaruh Mediasi dari Inovasi pada *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Alliyah dan Nurhidayati, (2019) menyatakan bahwa dengan adanya knowledge sharing, akan meningkatkan kemampuan inovasi dan pada akhirnya juga akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja. Penelitian ini menggnuakan teori dari Ngah dan Kamaruzzaman (2009) pada variable *knowledge sharing*.

Penelitian lain yang dilakuakn oleh Nurchayati, (2020) menyatakan bahwa Dengan memberdayakan asset internal berupa motivasi berbagi pengetahuan dalam organisasi diperlukan dan perlu pula dukungan dari pimpinan dalam saling memberi dan menerima sehingga dapat meningkatkan inovasi dan pada akhirnya juga mmeiliki dampak kepada kinerja. Penelitian ini menggnuakan teori dari Gagne (2009) pada variable *knowledge sharing*, De Jong dan Den Hartog (2003) pada variable inovasi, dan Wiklund dan Shepherd (2005) pada variable kinerja.

Namun hasil yang berbeda ditemukan pada Wahyuni dan Kistyanto (2013) yang menyatakan bahwa inovasi tidak dapat memdiasi hubungan dari *knowledge donating* terhadap kinerja karyawan yang berada di suatu departemen. Penelitian ini menggunakan teori dari Hooff dan De Ridder (2004) pada variable *knowledge sharing*, Alam (2011 pada variabel inovasi, dan Lawless (1979) pada variable kinerja departemen.

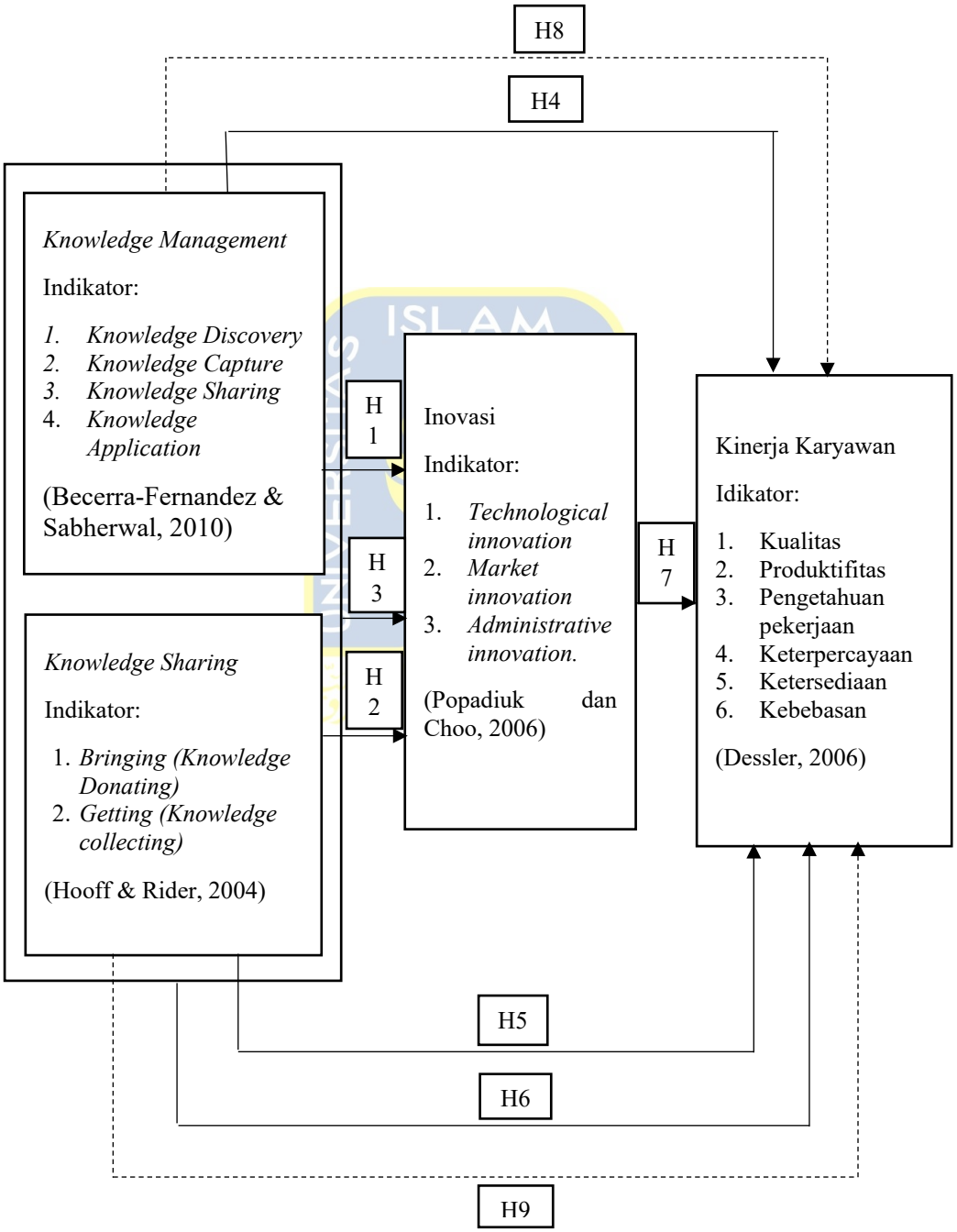
Beradasarkan hubungan antara ketiga variabel tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_9: Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Inovasi pada Knowledge Sharing terhadap Kinerja

2.4 Kerangka Pikir Penelitian

Menurut Sekaran dan Bougie (2013), kerangka teoritis merupakan sebuah dasar dari seluruh penelitian. Kerangka teoritis adalah jaringan asosiasi yang disusun, dijelaskan, dan dielaborasi secara logis antar variabel yang dianggap relevan pada sebuah situasi masalah dan diidentifikasi melalui proses seperti wawancara, pengamatan dan survei literatur.

Dari uraian hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang telah dijabarkan di atas, dapat dijelaskan melalui variabel pengaruh *Knowledge Management* dan *Knowedge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan dengan Inovasi sebagai variabel intervening, secara sistematis digambarkan pada kerangka pikir di bawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian dan Hipotesis Penelitian

2.5 Hipotesis

Pengertian hipotesis peneletian menurut Sekaran dan Bougie (2013) yaitu perkiraan hubungan antara dua atau lebih variabel yang dikeluarkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Sedangkan menurut Sugiyono (2015) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan hasil atau jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, hal tersebut mengakibatkan rumusan masalah harus dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatan hanya sementara karena baru berdasarkan teori yang relevan dan belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan perumusan masalah, landasan teori beserta konsep, dan dan kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan sembilan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu

H_1 : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *Knowledge Sharing* terhadap Inovasi.

H_2 : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *Knowledge Management* terhadap Inovasi

H_3 : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* tehadap Inovasi

H_4 : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan

H_5 : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan

H_6 : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan

H_7 : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Inovasi terhadap Kinerja Karyawan

H_8 : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Inovasi pada *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan

H_9 : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Inovasi pada *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekaan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini digunakan karena data diolah dengan perhitungan statistik. Pendapat yang dikemukakan oleh Sugiyono (2015) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan pada penelitian yang menggunakan populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumes penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Lokasi Penelitian

Peneliti akan melakukan penelitian di *Event Organizer* Pagi *Entertainment*. Merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa Event Organizer. Penelitian ini dilaksanakan di Event Organizer Pagi Entertainment (PT. Irana Pagi Kreatif Indonesia) di Jl. Sukohrajo No.8 Krangkungan Condong Catur Depok Sleman Yogyakarta

3.2.1 Profil Organisasi

Pagi Entertainment merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa *Event Organizer*. Terbentuk mulai tahun 2010 dan pada perjalanan usahanya pada tahun 2016 resmi berdiri PT. Kirana Pagi Kreatif Indonesia. Event yang telah ditangani oleh Pagi Entertainment mulai dari konser music, *gathering*, MICE, *touring*, dan *wedding organizer*. Perusahaan ini mempunyai motto *"Creativity Is Everything"* (Anonim, 2019).

3.2.2 Visi dan Misi Organisasi

3.2.2.1 Visi Organisasi

1. Menjadi perusahaan Event Organizer terbaik di Indonesia dengan mengedepankan kualitas dan kreatifitas dalam masing masing divisi.
2. Menjadi perusahaan yang dapat bermanfaat bagi sesama. baik itu untuk team, masyarakat sekitar, kaum dua'fa, anak yatim, fakir miskin, dan untuk negara

3.2.2.2 Misi Organisasi

1. Pola kerja perusahaan yang mengedepankan kerja team dan kekeluargaan.
2. Mengedepankan kreatifitas dan kualitas dalam segala bidang.
3. Memberikan pelayanan terbaik kepada client.
4. Berkerja dengan penuh tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan tempat berusaha.
5. Memberikan kerja terbaik dan hasil terbaik untuk perusahaan

3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sekaran dan Bougie (2013), menjelaskan variabel merupakan segala hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Selanjutnya menurut Creswell (2010) menyatakan variable merujuk pada karakteristik maupun atribut dari individu maupun organisasi yang dapat diukur dan di observasi. Sedangkan menurut Sugiyono (2015) variable penelitian merupakan sebuah atribut maupun sifat yang berasal dari orang, obyek, organisasi maupun kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan juga kemudian dapat ditarik ksimpulannya. Nilai dapat berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda. Adapun variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.3.1 Variabel Bebas (*Independent*)

Pendapat yang dikemukakan oleh Sekaran dan Bougie (2013) menjelaskab bahwa variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat baik secara positif ataupun negatif. Dalam kata lain apabila terdapat variabel bebas, maka variabel terikat juga ada.

1. ***Knowledge Management*** **(X_1)**

   Becerra-Fernandez dan Sabherwal (2010) menjelaskan *knowledge management* merupakan segala tindakan yang dibutuhkan guna mendapatkan hasil secara maksimal yang berasal dari sumber pengetahuan. *Knowledge management* berfokus kepada pengorganisasian dan menyediakan pengetahuan yang bersifat penting dimanapun dan kapankan ketika dibutuhkan.

   Indikator pengukuran *knowledge management* menurut Becerra Fernandez dan Sabherwal (2010), sebagai berikut:

   a. *Knowledge Discovery*
      - Karyawan memperoleh pengetahuan dari pengalaman kerja yang dimiliki
      - Karyawan memperoleh pengetahuan melalui magang yang pernah diikuti
      - Karyawan dapat mengakses SOP untuk mendapatkan informasi yang diperlukan

   b. *Knowledge Capture*
      - Organisasi mengadakan pelatihan bagi karyawan
      - Karyawan diikutsertakan dalam program seminar/workshop
      - Karyawan diikutsertakan dalam program studi banding
      - Organisasi memberikan fasilitas pencarian pengetahuan

   c. *Knowledge Sharing*
      - Organisasi menumbuhkan budaya saling berbagi pengetahuan antar karyawan.
      - Karyawan memperoleh pengetahuan yang didapatkan dari Pimpinan.
      - Ketersediaan grup media sosial sebagai tempat bertukar informasi

   d. *Knowledge Application*

- Pengetahuan yang dimiliki membantu pekerjaan karyawan
- Pengetahuan yang dimiliki karyawan dapat membantu pengambilan keputusan.
- Tersedia media untuk mengumpulkan pengetahuan baru yang didapatkan karyawan

2. *Knowledge Sharing* (X_2)

Hoff dan Ridder (2004) menjelaskan bahwa menjelaskan *knowledge sharing* merupakan sebuah proses dari masing-asing individu yang melakukan pertukaran pengetahuan yang terdiri dari *tacit knowledge* dan *explicit knowledge* yang pada akhirnya dapat menghasilkan pengetahuan baru. Indikator pengukuran *knowledge sharing* menurut Hoff dan Ridder (2004), sebagai berikut:

a. *Knowledge Donating* (*Bringing*)
   - Saling berbagi keterampilan kerja yang sudah dimiliki antar karyawan
   - Saling berbagi informasi antar karyawan
   - Saling berbagi pengetahuan antar divisi dalam pekerjaan
b. *Knowledge Collecting* (*Getting*)
   - Saling berbagi keterampilan kerja yang baru diperoleh antar karyawan
   - Saling berbagi informasi yang baru diperoleh antar karyawan
   - Saling berbagi pengetahuan yang baru diperoleh antar divisi dalam pekerjaan

3.3.2 Variabel Terkait (*Dependent*)

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) menjelaskan bahwa variabel terkait merupakan variabel yang menjadi minat utama studi atau merupakan variabel utama yang menjadi faktor yang berlaku dalam investigasi.

1. Kinerja Karyawan (Y)

Pendapat yang dikemukakan oleh Dessler (2006) menjelaskan kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan prestasi aktual yang dimiliki oleh karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diinginkan dari karyawan.

Indikator pengukuran kinerja karyawan menurut Dessler (2006), sebagai berikut:

a. Kualitas
   - Standar mutu pekerjaan yang dihasilkan
   - Ketelitian dalam bekerja.
   - Keberhasilan menyelesaikan pekerjaan
   - Bekerja sesuai standar perusahaan.
b. Produktivitas
   - Hasil pekerjaan sesuai target yang diberikan.
   - Efisiensi waktu dalam bekerja
   - Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
   - Kemampuan menyelesaikan kerja lembur
c. Pengetahuan mengenai pekerjaan
   - Pengetahuan mengenai pekerjaan.
   - Informasi mengenai pekerjaan.
   - Kemampuan menyelesaikan pekerjaan.
d. Keterpercayaan
   - Dapat dipercaya
   - Kemampuan menjalankan tanggung jawab
e. Ketersediaan
   - Ketepatan waktu hadir.
   - Ketepatan waktu pulang.
   - Ketepatan penggunakan waktu istirahat/jam makan
f. Kebebasan
   - Karyawan mempunyai kebebasan dalam menyampaikan pendapat.
   - Karyawan mempunyai kebebasan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
   - Karyawan mempunyai kebebasan dalam bertukar shift (jam kerja) dengan karyawan lain

3.3.3 Variabel Mediasi (*Mediation Variabel*)

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) menjelaskan bahwa variabel mediasi merupakan variabel yang mengemukakan sebagai fungsi dari variabel bebas, dan membantu dalam mengonseptualisasi dan menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Inovasi (Z)

Menurut Popadiuk dan Choo (2006) menjelaskan bahwa Inovasi sebagai suatu pengetahuan baru yang tergabung dalam produk, proses, dan jasa. Indikator pengukuran inovasi menurut Popadiuk dan Choo (2006), sebagai berikut:

a. Inovasi Teknologi
   - Organisasi menanggapi perubahan lingkungan secara fleksibel.
   - Organisasi menggabungkan teknologi ke dalam produk / layanan baru.
   - Kami mengambil layanan yang ada, kemudian mengubahnya menjadi layanan yang lebih baik dan lebih efektif sesuai perubahan pasar.
   - Pelanggan memberikan persepsi kepada organisasi untuk menjadi lebih inovatif daripada pesaing

b. Inovasi Pasar
   - Fasilitas dan layanan yang diberikan sesuai dengan perkembangan pasar.
   - Fasilitas yang diberikan telah memenuhi SOP.
   - Harga yang diberikan terjangkau.
   - Harga yang diberikan sesuai dengan fasilitas dan layanan yang diterima pelanggan.
   - Organisasi percaya bahwa promosi merupakan salah satu cara untuk memikat konsumen atau pelanggan.
   - Tempat atau lokasi yang strategis mempengaruhi minat konsumen.
   - Lokasi sangat strategis

c. Inovasi Administrasi
   - Memperkenalkan inovasi sebagai bagian mendasar dari visi dan tujuan perusahaan kami.
   - Inovasi secara efektif dikomunikasikan di antara karyawan dan didorong melalui insentif.
   - Manajemen puncak berkomitmen penuh untuk mendukung kegiatan dan program inovasi

3.4 Populasi dan Responden

3.4.1 Populasi

Pendapat yang dikemukakan oleh Sekaran dan Bougie (2013) menjelaskan bahwa populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian maupun hal yang ingin di investigasi. Pendapat lain dikemukakan oleh Sugiyono (2015) yang menjelaskan bahwa populasi merupakan wilayan generalisasi yang terdiri atas objek

atau subjek yang mempunyai kulaitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dapat dikatakan bahwa populasi tidak hanya berikan orang, tetapi juga objek da benda-benda lain. Populasi dalam penelitian ini mencakup karyawan Pagi Entertainment yang berjumlah 40 orang karyawan aktif dan menggunakan metode sensus.

3.5 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam proses pengumpulan data penelitian, data dapat diperoleh dari sumber primer ataupun sumber sekunder. Kedua jenis data tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

3.5.1 Jenis Data

1. **Data Primer**

   Menurut Sekaran dan Bougie (2013) menjelaskan bahwa data primer merupakan sebuah informasi yang diperoleh dari narasumber yang berkaitan dengan variabel dengan tujuan studi. Data primer dapat bersumber dari responden individu, sekelompok orang, dan juga panel yang telah ditentukan oleh peneliti. Selain itu, sumber data primer dapat berasal dari internet apabila kuisioner disebarkan melalui internet.

   Penelitian ini menggunakan data primer untuk mencari data yang dibutuhkan dalam penelitian. Data primer yang digunakan adalah berupa penyebaran kuisioner kepada karyawan yang berkaitan dengan *knowledge management*, *knowledge sharing*, inovasi dan kinerja karyawan.

2. **Data Sekunder**

   Sekaran dan Bougie (2013) menjelaskan bahwa data sekunder merupakan sebuah informasi yang diperoleh oleh seseorang. Data tersebut bisa

saja dari internal maupun eksternal organisasi yang dapat diperoleh melalui internet, dokumen, maupun publikasi informasi.

Penelitian ini menggunakan data sekunder untuk memenuhi dan juga melengkapi kebutuhan data. Data sekunder yang digunakan adalah berupa informasi-informasi yang tertera pada web site perusahan.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Penelitian ini dalam proses pengumpulan data yaitu dengan menggunakan penyebaran kuesioner. Sekaran dan Bougie (2013) menjelaskan bahwa kuesioner merupakan sebuah daftar yang berisi tentang pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertulis yang sudah disusun sebelumnya. Kuesioner merupakan sebuah cara dalam mengumpulkan data dengan cara yang singkat dan relatif mudah apabila peneliti mengetahui tentang apa-apa saja yang dibutuhkan dalam penelitian untuk mengukut variabel penelitian. Penyebaran kuesioner dapat dilakukan dengan cara pribadi, melalui surat maupun melalui media elektronik.

Kuesioner yang disebarkan berisi tentang *Knowledge Management, Knowledge Sharing*, Inovasi dan Kinerja Karyawan. Masing-masing poin dinilai menggunakan skala Likert. Sekaran dan Bougie (2013) menjelaskan bahwa skala Likert merupakan sebuah desain yang bertujuan untuk menganalisis seberapa kuat subjek menyetujui dan tidak menyetujui dengan pernyataan skala 5 titik. Menggunakan skala Likert, variabel yang akan dilakukan pengukuran akan dijabarkan menjadi indikator-indikator variabel. Selanjutnya masing-masing indikator dijadikan sebagai titik tolak yang

berfungsi untuk menyusun item-item dalam instrumen yang berupa pertanyaan maupun pernyataan. Bobot yang digunakan dalam setiap pertanyaan adalah:

5 = Sangat setuju

4 = Setuju

3 = Netral

2 = Tidak setuju

1 = Sangat tidak setuju

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk melakukan pengecekan terhadap sah atau tidaknya kuesioner. Kuesioner dianggap sah atau valid apabila pertanyaan yang diajukan mampu mengungkapkan apa yang akan diukut oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Menurut Sugiyono (2015) menjelaskan pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan Uji Korelasi *Pearson Product Moment*. Dalam uji ini, setiap item akun diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimkasud. Ketika nilai koefisien korelasi yang dihasilkan lebih dari "r" (0,05) tabel maka butir yang diuji dinyatakan valid, sebaliknya item pertanyaan dinyatakan tidak valid jika koefisien korelasi kurang dair nilai "r" (0,05) tabel. Untuk mengukur tingkat validitas, maka akan menggunakan Uji Korelasi *Pearson Product Moment* dengan rumus (Sugiyono, 2015)

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{xyz} = \frac{n\sum XYZ - (\sum X)(\sum Y)\,(\sum Z)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}\{n\sum Z^2 - (\sum Z)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{XYZ} = Koefisien korelasi

X = Skor yang ada dibutir item

Y = Total skor

n = Jumlah subyek

$\sum$ X = Jumlah skor X

$\sum$ Y = Jumlah skor Y

$\sum$ Z = Jumlah skor Z

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran dan Bougie (2013), menjelaskan bahwa keahlian pengukuran merupakan indikasi dari stabilitas dan kekonsistensian pengukuran instrumen konsep.

1. Stabilitas pengukuran, merupakan sebuah kemampuan dari pengukuran untuk tetap sama sepanjang waktu.
2. Keandalan tes ulang, merupakan parameter dari keandalan yang didapatkan melalui pengulangan ukuran yang sama. Semakin tinggi koefisien, semakin baik keandalan tes ulang.
3. Kendala bentuk pararel, hal ini akan terjadi apabila respon yang didapatkan terhadap dua tes serupa yang mengungkap ide yang sama menunjukkan korelasi yang tinggi.
4. Konsistensi ukuran internal, hal ini merupakan indikasi dari kehomogenitasan item dalam ukuran yang mengungkap ide.
5. Keandalan konsistensi antar item, merupakan pengujian dari kekonsistensian jawaban yang diberikan responden dari semua item yang diukur.
6. Keandalan belah dua, mencerminkan korelasi antara dua bagian instrumen.

Definisi lain mengenai uji reliabilitas menurut Sugiyono (2015), yaitu reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif) suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila

dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan realibel dengan menggunakan teknik ini bila koefisien reliabilitas (r11) > 0,6.

3.7 Metode Analisis Data .

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

1. **Uji Multikolonearitas**

   Menurut Ghozali (2016) menjelaskan bahwa uji multikolonearitas adalah untuk menguji apakah di dalam sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel. Baik atau tidaknya model regreasi dilihat dari korelasi antar varibel. Dengan adanya multikolinearitas dapat dilihat melalui *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi yang normal memiliki batas angka tolerance value lebih besar dai 0,10. Sedangkan batas nilai VIF adalah lebih kecil dari 10 dan mempunyai angka yang mendekati 1. Apabila *Tolerance Value* di bawah 0,10 atau nilai VIF di atas 10, maka terjadi multikolonearitas.

2. **Uji Heteroskedastisitas**

   Menurut Ghozali (2016) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksesuaian variance dari residual satu pengamatan tetapi yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan grafik dan statistik melalui uji glejser dengan menggunakan tingkat signifikan 5 persen.

3. **Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2016) menjelaskan bahwa uji normalitas yaitu memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara untuk menganalisis tentang residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan analisis grafik.

3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa untuk melakukan analisis dari pengaruh variabel independen tehadap variabel dependen dapat menggunakan Multiple Regerssion atau regresi linear berganda. Sedangkan Sugiyono (2015) menjelaskan bahwa analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel tergantungnya (Y). Persamaan regresi ini diantaranya:

1. **Regresi Model I**

   Analisis regresi model I ini bertujuan untuk mengetahui tentang seberapa besarnya pengaruh langsung terhadap variabel *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* terhadap Inovasi. Dalam persamaan regresi linear digunakan persamaan Y' = a + bX.

   Persamaan:

   $Z = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$ .....(1)

   Keterangan:

   Z = Inovasi

   X_1 = *Knowledge Management*

   X_2 = *Knowledge Sharing*

   b_1 = Koefisien Regresi

   b_2 = Koefisien Regresi

2. Regresi Model II

Analisis regresi model II ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh langsung dari variabel *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Persamaan:

$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$ .....(2)

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X_1 = *Knowledge Management*

X_2 = *Knowledge Sharing*

b_1 = Koefisien Regresi

b_2 = Koefisien Regresi

3. Regresi Model III

Analisis regresi model III digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh langsung dari variabel *Knowledge Management*, *Knowledge Sharing* dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan.

Persamaan:

$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 Z$.....(3)

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X_1 = *Knowledge Management*

X_2 = *Knowledge Sharing*

Z = Inovasi

b_1 = Koefisien Regresi

b_2 = Koefisien Regresi

b_3 = Koefisien Regresi

3.7.3 Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa uji statistik t menunjukkan mengenai seberapa jauh pengaruh dari satu variabel independen secara individual untuk menerangkan variasi dari variabel independen.

Hipotesis nol (H0) yang akan diuji adalah H0 : βi = 0, maksudnya adalah apakah suatu variabel independen tidak atau bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel independen. Hipotesis alternatifnya (HA) parameter dari suatu variabel tidak sama dengan nol, atau HA : β ≠ 0, artinya:

H0 : apabila nilai signifikansi < 0,05 maka diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh parsial dari *Knowledge Management*, *Knowledge Sharing* dan inovasi terhadap kinerja karyawan

Ha : apabila nilai signifikasi > 0,05 terdapat pengaruh parsial dari *Knowledge Management*, *Knowledge Sharing* dan inovasi terhadap kinerja karyawan

Ghozali (2016) berpendapat bahwa cara yang dilakukan untuk menguji t adalah sebagai berikut:

a. *Quick look* : bila jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih dan derajat kepercayaan sebesar 5 persen, maka H0 yang menyatakan bi = 0 dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Maksudnya adalah kita akan menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel independen.

b. Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t merupakan hasil dari perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempenaruhi variabel independen.

2. Uji F (Simultan)

Ghozali (2016), menjelaskan bahwa pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model yang mempunyai pengaruh didalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

a. Hipotesis nol (H0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol, atau:

H0 : b1 =.....= bk = 0

Artinya adalah apakah semua variabel independen bukan perupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Hipotesis alternatifnya (Ha) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol, atau:

Ha : bi ≠ b2 ≠.....≠ bk ≠ 0

Artinya adalah semua variabel independen secara simultan merupakan sebuah penjelas yang signifikan tehadap variabel dependen. Dari nilai F statistik, yang dari nilai F tersebut dapat diketahui besarnya taraf yang signifikan. Apabila taraf signifikansi hasil pengujian besarnya adalah ≤ 0,05 (H0 ditolak). Maksudnya adalah secara simultan seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

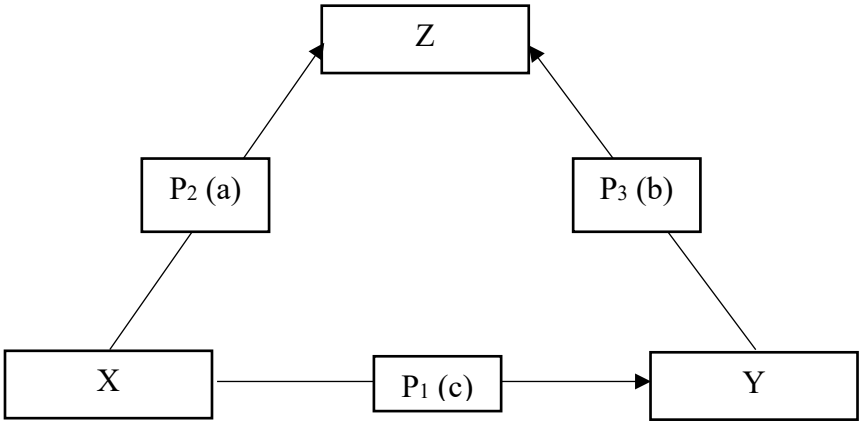
Sedangkan jika harga taraf signifikansi hasil pengujian besarnya > 0,05 maka H0 diterima.

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa untuk menguji hipotesis ini diunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

a. *Quick look* : bila F lebih besar daripada 4 maka H0 dapat ditolah oada derajat kepercayaan 5 persen. Maksudnya adalah kita dapat menerima sebuah hipotesis alternatif yang memberikan pernyataan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
b. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F memiliki perhitungan yang lebih besar dari nilai F tabel, maka H0 ditolak dan menerima Ha.

3.7.4 Analisa Jalur

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa analisis jalur merupakan perluasan dari sebuah analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur meruapakan penggunaan dari analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model *casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya. Ghozali (2016) memberikan pendapat bahwa yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau mengolah hipotesis kausalitas imajiner. Selain itu, penelitian ini akan menggunakan uji Sobel yang merupakan pengujian hipotesis mediasi maupun *intervening* dengan melakukan prosedur-prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (Ghozali, 2016)



Gambar 3.1: Analisis Jalur

Sumber: Ghozali (2016)

Keterangan:

X = Variabel Independen (*Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing*)

Z = Variabel Mediasi (Inovasi)

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

P_1 (c) = Koefisien pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

P_2 (a) = Koefisien pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

P_3 (b) = Koefisien pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen

3.7.5 Uji Sobel

Uji sobel ini dilakukan dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung dari variable independen (X) ke variable dependen (Y) melalui variable intervening (M). pengaruh tidak langsung variable X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalihkan jalur X M (a) dengan jalur M Y (b) atau ab. Sehingga koefisien ab = (c – c'), dimana c merupakan pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan C' merupakan koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. *Standard error* koefisien a dan b ditulis dengan Sa dan Sb, besarnya *standard error* pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) Sab dihitung dengan rumus dibawah ini:

Sab = $\sqrt{b^2\, sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2\, sb^2}$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t table yaitu ≥ 1,96 untuk signifikan 5 persen dan t table ≥ 1,64 menunjukkan nilai signifikansi 10%. Jika nilai t hitung lebih besar dai nilai t table maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2016)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, kuesioner disebarkan kepada seluruh karyawan Pagi Entertainment, dengan jumlah total karyawan sebanyak 40 orang. Kemudian setelah kuesioner dibagikan kepada seluruh responden, besarnya jumlah kuesioner yang dikembalikan berjumlah 40 kuesioner atau tingkat pengembalian kuesioner penelitian ini adalah 100 persen. Sehingga total kuesioner yang dapat dijadikan sumber data dan dapat diolah pada penelitian ini adalah 40 kuesioner. Selanjutnya dilakukan analisis data menggunakan software SPSS 23.

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

4.1.1 Hasil Uji Validitas

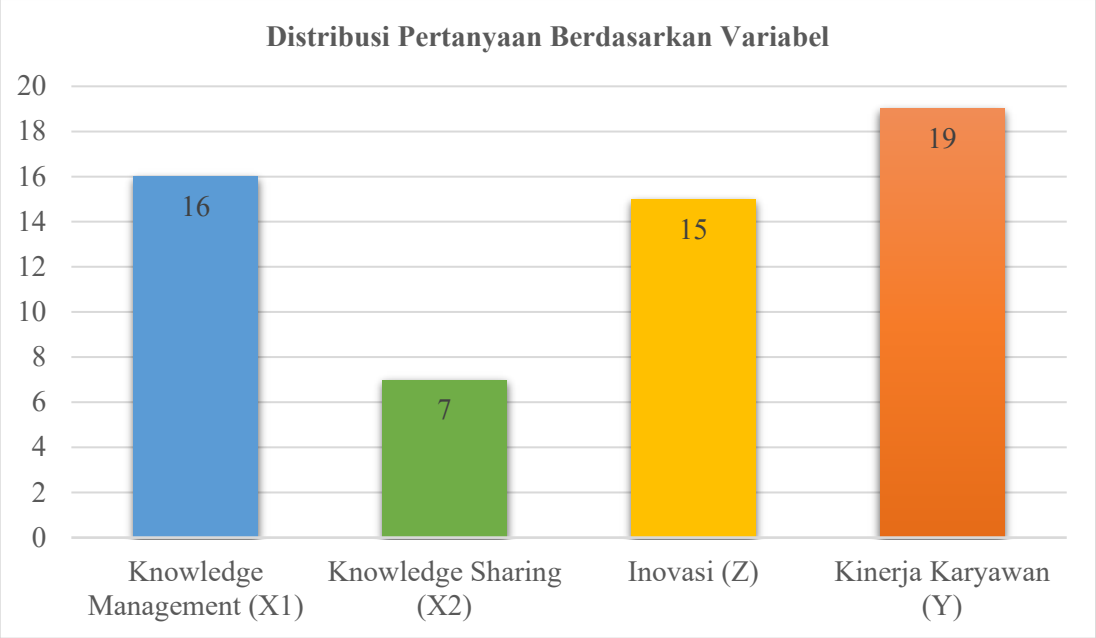
Menurut Ghozali (2016) uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kesioner dikatan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas penelitian ini dihitung setiap item atau variable dari variable *knowledge management, knowledge sharing*, inovasi, dan kinerja karyawan. Data yang diperoleh dari 40 responden tersebut selanjutnya diolah dan dihitung dengan menggunakan *software* SPSS 23.

Tabel 4.1 Distribusi Pertanyaan Berdasarkan Variabel

No	Variabel	Jumlah
1	*Knowledge Management* (X_1)	16
2	*Knowledge Sharing* (X_2)	7
3	Inovasi (Z)	15
4	Kinerja Karyawan (Y)	19
Total Pernyataan		57

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 1, Hal 246)

Distribusi Pernyataan berdasarkan variable terdiri dari 4 kategori yang diuji pada Gambar 4.1



Gambar 4.1 Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 1, Hal 246)

Perhitungan validitas instrumen didasarkan pada perbandingan antara rhitung dan rtabel dimana rtabel = 0,312 (df = N-2 (40-2)) dengan tingkat sigfikansi 5 persen (0,05). Apabila rhitung lebih besar dari rtabel (rhitung > rtabel) maka pernyataan dianggap valid. Begitu juga sebaliknya apabila rhitung lebih kecil dari rtabel (rhitung < rtabel) maka pernyataan dianggap tidak valid/gugur.

Tabel 4.2 Hsil Uji Validitas *Knowledge Management* (X_1)

No	Pernyataan	R hitung	Rtabel	Keterangan
1	Karyawan memperoleh pengetahuan dari pengalaman kerja yang dimiliki	0,734	0,312	Valid
2	Karyawan memperoleh pengetahuan dari magang yang pernah diikuti sebelum bekerja	0,753	0,312	Valid
3	Kemudahan mengakses data perusahaan untuk memperoleh informasi	0,660	0,312	Valid
4	Rotasi pekerjaan memberikan pengetahuan baru bagi karyawan	0,682	0,312	Valid
5	Karyawan diikutsertakan dalam pelatihan	0.676	0,312	Valid
6	Karyawan diikutsertakan dalam seminar	0,623	0,312	Valid
7	Karyawan diikutsertakan dalam workshop	0,686	0,312	Valid

Lanjutan Tabel 4.2

8	Karyawan diikutsertakan dalam studi banding	0,666	0,312	Valid
9	Tersedia fasilitas intranet untuk mendapatkan informasi	0,551	0,312	Valid
10	Adanya budaya berbagi pengetahuan antar karyawan	0,697	0,312	Valid
11	Pimpinan berbagi pengetahuan kepada karyawan	0,747	0,312	Valid
12	Perusahaan mengkomunikasikan informasi baru kepada karyawan	0,700	0,312	Valid
13	Tersedia grup media sosial sebagai tempat bertukar informasi	0,605	0,312	Valid
14	Pengetahuan yang dimiliki memudahkan pekerjaan karyawan	0,774	0,312	Valid
15	Pengetahuan yang dimiliki karyawan membantu pengambilan keputusan	0,769	0,312	Valid
16	Tersedia media untuk mengumpulkan pengetahuan baru yang didapatkan karyawan	0,714	0,312	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 3, Hal 262)

Dari data table 4.2, terdapat 16 (enam belas) pernyataan variabel *Knowledge Management* (X_1) dengan semua pernyataan terbukti valid dengan memiliki nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel (rhitung > rtabel).

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas *Knowledge Sharing* (X_2)

No	Pernyataan	R hitung	Rtabel	Keterangan
1	Saling berbagi keterampilan baru dengan rekan kerja	0,804	0,312	Valid
2	Saling berbagi informasi baru dengan rekan kerja	0,713	0,312	Valid
3	Berbagi pengetahuan dengan rekan kerja dianggap sebagai sesuatu yang normal di perusahaan	0,804	0,312	Valid
4	Saling berbagi keterampilan kerja baru ketika ada yang bertanya	0,792	0,312	Valid
5	Saling berbagi informasi baru ketika ada yang bertanya	0,804	0,312	Valid
6	Saling bertukar pengetahuan tentang keterampilan	0,818	0,312	Valid
7	Saling bertukar pengetahuan tentang informasi kerja	0,709	0,312	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 4, Hal 266)

Dari data table 4.3, terdapat 7 (tujuh) pernyataan variabel *Knowledge Sharing* (X_2) dengan semua pernyataan terbukti valid dengan memiliki nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel (rhitung > rtabel).

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Inovasi (Z)

No	Pernyataan	R hitung	Rtabel	Keterangan
1	Perusahaan menanggapi perubahan lingkungan secara cepat	0,861	0,312	Valid
2	Perusahaan menggabungkan teknologi ke dalam layanan baru	0,880	0,312	Valid
3	Mengubah layanan yang sudah ada agar lebih efektif sesuai dengan perubahan pasar	0.994	0,312	Valid
4	Kami dipersepsikan oleh pelanggan kami untuk menjadi lebih inovatif daripada pesaing kami	0,890	0,312	Valid

Lanjutan Tabel 4.4

5	Fasilitas yang diberikan sesuai dengan perkembangan pasar konsumen.	0,835	0,312	Valid
6	Layanan yang diberikan sesuai dengan perkembangan pasar konsumen	0,786	0,312	Valid
7	Fasilitas yang diberikan telah memenuhi standart	0,886	0,312	Valid
8	Harga jasa layanan yang diberikan terjangkau	0,774	0,312	Valid
9	Harga yang diberikan sesuai dengan layanan yang diterima konsumen	0,757	0,312	Valid
10	Promosi adalah salah satu cara untuk memikat konsumen	0,843	0,312	Valid
11	Lokasi perusahaan sesuai dengan kebutuhan konsumen	0,853	0,312	Valid
12	Lokasi perusahaan yang strategis terjangkau oleh konsumen	0,832	0,312	Valid
13	Memperkenalkan inovasi sebagai bagian mendasar dari visi dan tujuan perusahaan	0,832	0,312	Valid
14	Inovasi secara efektif dikomunikasikan di antara karyawan yang didorong melalui insentif	0,862	0,312	Valid
15	Manajemen berkomitmen penuh untuk mendukung program inovasi	0,857	0,312	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 5, Hal 268)

Dari data table 4.4, terdapat 15 (lima belas) pernyataan variabel Inovasi (Z) dengan semua pernyataan terbukti valid dengan memiliki nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel (rhitung > rtabel).

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	R hitung	Rtabel	Keterangan
1	Ketelitian dalam bekerja	0,744	0,312	Valid
2	Kemampuan dalam memenuhi target yang ditetapkan	0,761	0,312	Valid
3	Tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,759	0,312	Valid
4	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja	0,796	0,312	Valid
5	Kemampuan memenuhi target kerja	0,884	0,312	Valid
6	Kemampuan menggunakan waktu kerja yang ditetapkan	0,758	0,312	Valid
7	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,779	0,312	Valid
8	Kemampuan dalam menyelesaikan kerja lembur	0,755	0,312	Valid
9	Kepemilikan pengetahuan tentang pekerjaan	0,856	0,312	Valid
10	Kepemilikan informasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan	0,780	0,312	Valid
11	Kemampuan memahami tugas yang diberikan	0,776	0,312	Valid
12	Rasa saling percaya antar karyawan	0.654	0,312	Valid
13	Tanggung jawab atas pekerjaan yang diselesaikan	0,845	0,312	Valid
14	Ketepatan waktu hadir kerja	0,788	0,312	Valid
15	Ketepatan waktu untuk pulang	0,690	0,312	Valid
16	Ketepatan dalam penggunaan waktu istirahat	0,737	0,312	Valid
17	Kebebasan dalam menyampaikan pendapat	0,795	0,312	Valid
18	Kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,796	0,312	Valid
19	Kebebasan untuk melakukan pertukaran shift	0,608	0,312	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 6, Hal 272)

Dari data table 4.5, terdapat 19 (sembilan belas) pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan semua pernyataan terbukti valid dengan memiliki nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel (rhitung > rtabel).

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2015), yaitu reliabilitas berkenaan dengan derajad konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif) suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan realibel dengan menggunakan teknik ini bila koefisien reliabilitas > 0,6. Tabel 4.6 di bawah ini merupakan hasil uji reliabilitas menggunakan software SPSS versi 23.

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai *Cronbach's* alfa	Sig.	Keterangan
1	*Knowledge Management* (X_1)	0,924	>0,06	Reliabel
2	*Knowledge Sharing* (X_2)	0,887	>0,06	Reliabel
3	Inovasi (Z)	0,971	>0,06	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,959	>0,06	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 7, Hal 276)

Tabel 4.6 di ketahui bahwa terdapat 4 (empat) variabel yang dinyatakan reliabel. Hal ini terbukti dengan nilai Cronbach's alfa > tingkat signifikansi (0,6).

4.2. Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian.

4.2.1 Karakteristik Deskriptif Responden Penelitian

1. **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

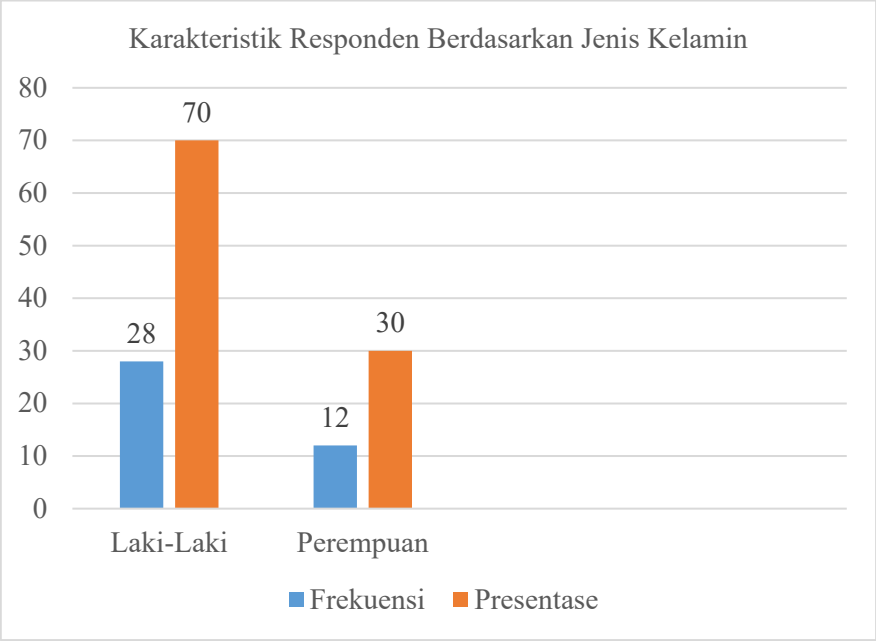
Pada karyawan Pagi Entertainment terdapat responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelaminnya. Hasil pengelompokan yang diperoleh dari kuesioner yang telah dibagikan yaitu:

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	28	70
2	Perempuan	12	30
Jumlah		40	100

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 9, Hal 277)

Kategori responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 2 kategori yang tersaji pada Gambar 4.2



Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 9, Hal 277)

Tabel 4.7 dan Gambar 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar jumlah pegawai yang mendominasi adalah perempuan, di mana terdapat 28 orang karyawan (70 persen) responden laki-laki dan 12 orang karyawan (30 persen) adalah perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

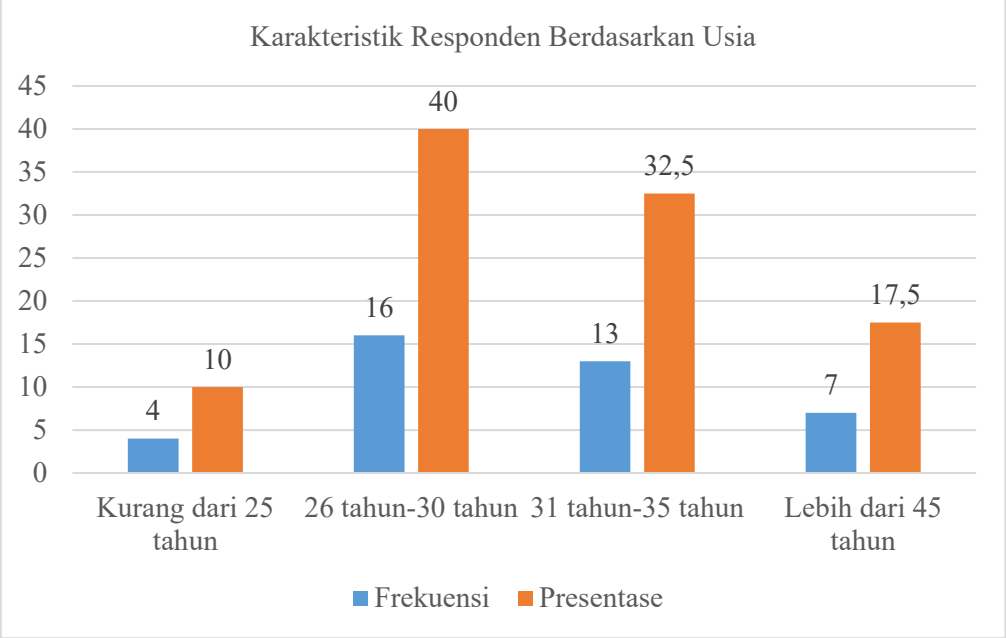
Kategori responden berdasarkan usia terdiri dari 4 kategori yang tersaji pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1	Kurang dari 25 tahun	4	10,00
2	26 tahun-30 tahun	16	40,00
3	31 tahun-35 tahun	13	32,50
4	Lebih dari 45 tahun	7	17,50
Jumlah		40	100

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 9, Hal 277)

Kategori responden berdasarkan usia terdiri dari 4 kategori yang tersaji pada gambar 4.3.



Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 9, Hal 277)

Tabel 4.8 dan Gambar 4.3 menunjukkan bahwa dari 40 responden penelitian ini yang berumur kurang dari 25 tahun berjumlah 4 orang atau 10 persen, yang berumur 26-30 tahun berjumlah 16 orang atau 40 persen, yang

berumur 31-35 tahun berjumlah 13 orang atau 32,5 persen, dan yang berumur lebih dari 35 tahun berjumlah 7 orang atau 17,5 persen.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

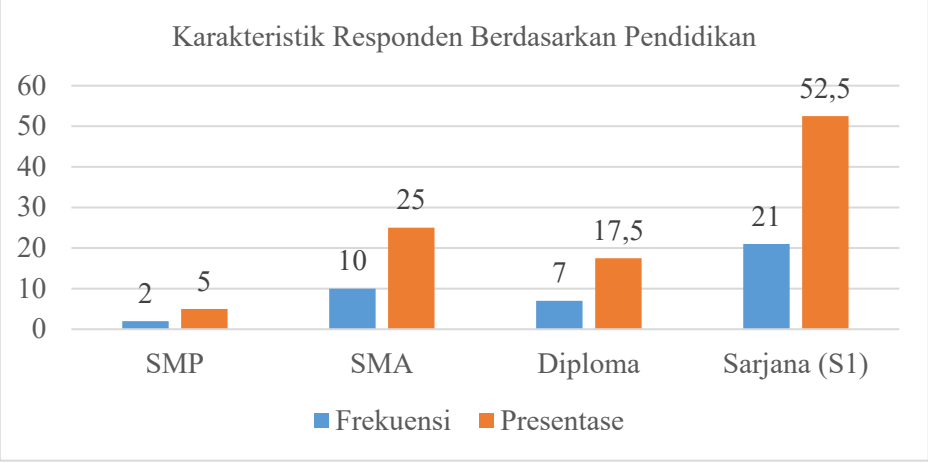
Kategori responden berdasarkan tingkat pendidikan terdiri dari 4 (empat) kelompok, yakni SMP/Sederajat, SMA/Sederajat, Diploma, dan S1. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 40 responden, diperoleh data yang disajikan dalam Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMP	2	5,00
2	SMA	10	25,00
3	Diploma	7	17,50
4	Sarjana (S1)	21	52,50
Jumlah		40	100

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 9, Hal 277)

Kategori responden berdasarkan tingkat pendidikan terdiri dari 4 kategori yang tersaji pada Gambar 4.4.



Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 9, Hal 277)

Tabel 4.9 dan Gambar 4.4 menunjukkan bahwa dari 40 responden penelitian ini yang memiliki tingkat pendidikan SMP/Sederajat berjumlah 2

orang atau 5 persen, yang memiliki tingkat pendidikan SMA/Sederajat berjumlah 10 orang atau 25 persen, yang memiliki tingkat pendidikan Diploma berjumlah 7 orang atau 17,5 persen, yang memiliki tingkat pendidikan S1 berjumlah 21 orang atau 52,5 persen Hal ini dapat menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden penelitian di dominasi oleh responden yang memiliki tingkat pendidikan S1.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

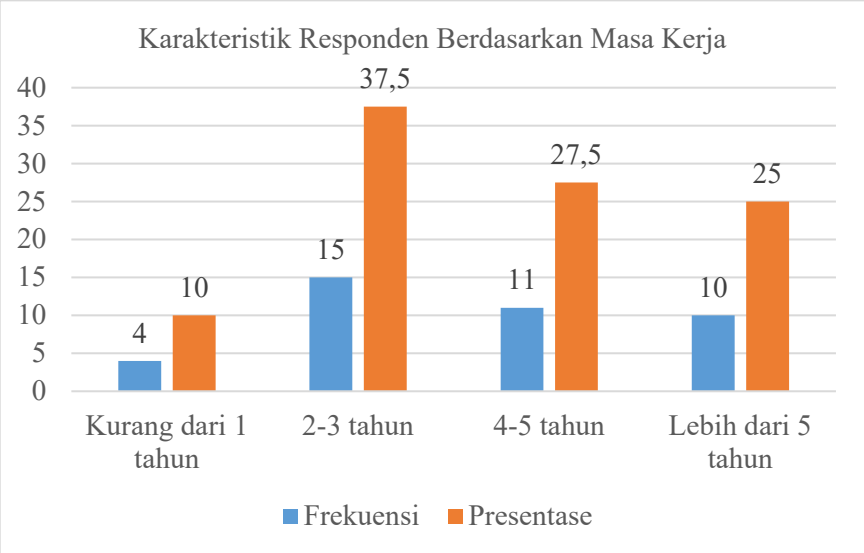
Kategori responden berdasarkan masa kerja terdiri dari 4 kategori yang tersaji pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	Kurang dari 1 tahun	4	10,00
2	2-3 tahun	15	37,50
3	4-5 tahun	11	27,50
4	Lebih dari 5 tahun	10	25,00
Jumlah		40	100

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 9, Hal 277)

Kategori responden berdasarkan masa kerja terdiri dari 4 kategori yang tersaji pada Gambar 4.5.



Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 9, Hal 277)

Tabel 4.10 dan Gambar 4.5 menunjukkan bahwa dari 40 responden penelitian ini yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 4 orang atau 10 persen, yang memiliki masa kerja 2-3 tahun berjumlah 15 orang atau 37,5 persen, yang memiliki masa kerja 4-5 tahun berjumlah 11 orang atau 27,5 persen, dan yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun berjumlah 10 orang atau 25 persen. Hal ini dapat menunjukkan bahwa masa kerja responden penelitian di dominasi oleh responden yang memiliki masa kerja 2-3 tahun.

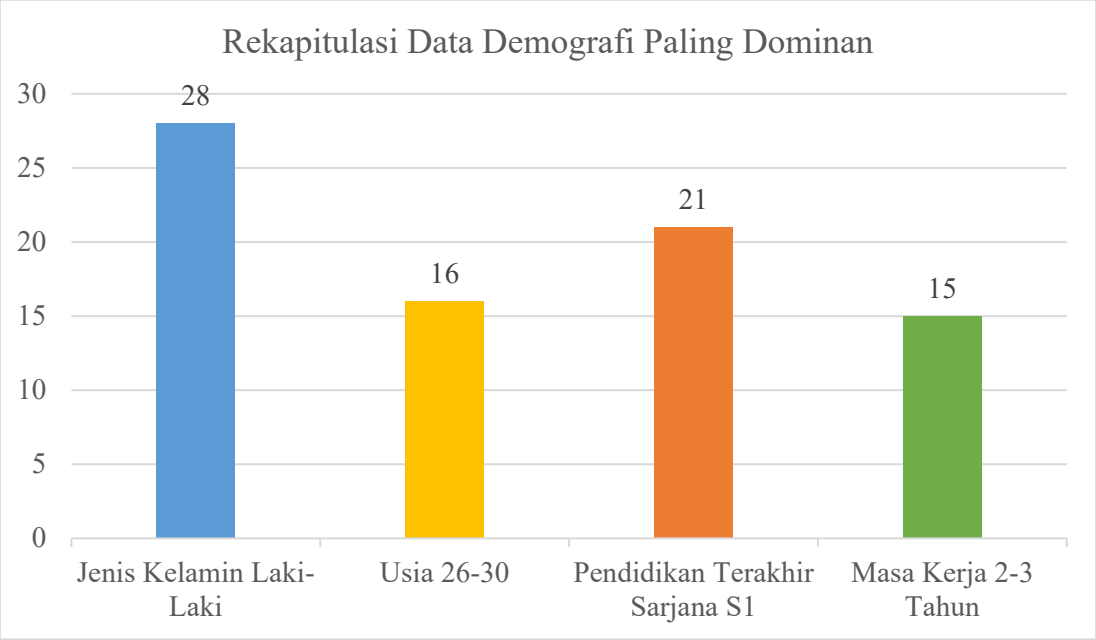
Untuk mempermudah dalam pemahaman survei mengenai karakteristik responden, maka berikut ini ditampilkan tabel ringkasan kelompok responden yang paling dominan dari masing-masing karakteristik.

Tabel 4.11 Rekapitulasi Data Demografi yang Paling Dominan

No.	Karakteristik	Karakteristik yang Dominan	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	28	70
2	Usia	26-30 tahun	16	40
3	Tingkat Pendidikan	Sarjana (S1)	21	52,5
4	Masa Kerja	2-3 tahun	15	37,5

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 9, Hal 277)

Rekapitulasi data demografi yang paling dominan terdiri dari 4 kategori yang tersaji pada Gambar 4.6.



Gambar 4.6 Rekapitulasi Data Demografi yang Paling Dominan

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 9, Hal 277)

Dari Tabel 4.11 dan gambar 4.6 di atas dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang, dengan usia yang dominan 26-30 tahun sebanyak 16 orang, tingkat pendidikan yang dominan adalah Sarjana (S1) yakni sebanyak 21 orang, dan masa kerja yang paling dominan adalah 2-3 tahun sebanyak 15 orang.

Responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden berusia diatas 45 tahun. Menurut Tjiptoherijanto (2001), struktur umur dibedakan menjadi tiga kelompok, yaitu kategori kelompok umur muda (usia dibawah 15 tahun), kelompok umur produktif (usia 15-64 tahun), dan kelompok umur tua (usia diatas 65 tahun). Dengan demikian, dominasi pegawai berusia 26-20 tahun termasuk dalam kategori usia produktif

Responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan masa kerja 2-3 tahun. Menurut Robbins dan Judge (2011), Pegawai yang sudah

bekerja bertahun-tahun akan lebih mengerti mengenai rincian tugas yang dikerjakan dan memiliki pengalaman yang lebih terhadap pekerjaannya. Masa kerja memiliki hubungan positif dengan produktivitas kerja, hal ini terlihat dari pengalaman dan penguasaan jabatan yang dimiliki oleh pegawai dengan masa kerja yang lama lebih baik daripada pegawai yang baru. Dengan demikian, tepat jika masa kerja responden di dominasi oleh masa kerja lebih dari 2-3 tahun.

Pendidikan merupakan hal yang vital dalam melaksanakan pekerjaan. Hal itu didasarkan pada kompetensi yang dimiliki karyawan. Pada Pagi Entertainment yang membutuhkan karyawan yang mengerti bagaimana *memanage* berbagai hal seperti keuangan, sumber daya manusia, acara dan lain-lain dimana untuk melakukan pekerjaan tersebut tidak hanya dibutuhkan pengalaman yang baik, namun juga harus di dukung dengan basic pendidikan yang mendukung pekerjaan para pegawai. Robbins dan Judge (2011) menyatakan bahwa individu yang memiliki kemampuan intelektual akan mampu mempelajari pekerjaanya dengan lebih cepat, lebih mampu beradaptasi dalam keadaan yang berubah dan lebih baik dalam menemukan solusi untuk meningkatkan kinerjanya. Namun, karena dalam bagian produksi tidak memerlukan pendidikan yang tinggi menyebabkan masih ada beberapa karyawan di Pagi Entertainment yang berlatar belakang pendidikan SMP dan SMA.

5. Karakteristik Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui skor jawaban masing-masing pertanyaan untuk setiap variabel yang diteliti. Untuk mendeskripsikan jawaban variabel dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel. Nilai rata-

rata yang diperoleh nantinya dapat digunakan untuk melihat persepsi responden mengenai unsur-unsur variabel penelitian yaitu *knowledge management* dan *knowledge sharing* dalam mempengaruhi inovasi dan kinerja pegawai. Dengan berpedoman pada nilai minimum dan nilai maksimum maka dapat ditentukan interval penilaian sebagai berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

$$\text{Interval} = \frac{Skor\ Maksimum - Skor\ Minimum}{Jumlah\ Kelas} = \frac{5-1}{5} = 0{,}8$$

Skor item pernyataan diketahui melalui analisis indeks yang menggunakan nilai interval pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12. Interval Skala

No.	Keterangan	Bobot Skor
1	Sangat Rendah	1,00-1,80
2	Rendah	1,81-2,61
3	Sedang	2,62-3,42
4	Tinggi	3,43-4,23
5	Sangat Tinggi	4,24-5,00

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 2, Hal 252)

1. Hasil Analisis Variabel Independen

Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah *knowledge management* (X_1) dan *knowledge sharing* (X_2), berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada masing-masing variabel independen.

Tabel 4.13. Distribusi Jawaban Responden *Knowledge Management* (X_1)

	Pernyataan	R	Kategori
	Knowledge Discovery		
1	Karyawan memperoleh pengetahuan dari pengalaman kerja yang dimiliki	4,30	Sangat Tinggi
2	Karyawan memperoleh pengetahuan dari magang yang pernah diikuti sebelum bekerja	3,95	Tinggi
3	Kemudahan mengakses data perusahaan untuk memperoleh informasi	4,03	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.13

4	Rotasi pekerjaan memberikan pengetahuan baru bagi karyawan	4,25	Sangat Tinggi
Knowledge Capture			
5	Karyawan diikutsertakan dalam pelatihan	4,25	Sangat Tinggi
6	Karyawan diikutsertakan dalam seminar	3,98	Tinggi
7	Karyawan diikutsertakan dalam workshop	4,00	Tinggi
8	Karyawan diikutsertakan dalam studi banding	4,00	Tinggi
9	Tersedia fasilitas intranet untuk mendapatkan informasi	4,45	Sangat Tinggi
Knowledge Sharing			
10	Adanya budaya berbagi pengetahuan antar karyawan	4,00	Tinggi
11	Pimpinan berbagi pengetahuan kepada karyawan	4,08	Tinggi
12	Perusahaan mengkomunikasikan informasi baru kepada karyawan	4.03	Tinggi
13	Tersedia grup media sosial sebagai tempat bertukar informasi	3,93	Tinggi
Knowledge Application			
14	Pengetahuan yang dimiliki memudahkan pekerjaan karyawan	4,15	Tinggi
15	Pengetahuan yang dimiliki karyawan membantu pengambilan keputusan	4,08	Tinggi
16	Tersedia media untuk mengumpulkan pengetahuan baru yang didapatkan karyawan	4,03	Tinggi
Rata-rata		4,09	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 2, Hal 252)

Dari Tabel 4.13 menunjukkan persepsi responden tentang *knowledge management* (X_1) dilihat dari rata-rata skor responden. Rata-rata persepsi responden mengenai *knowledge management* (X_1) sebesar 4,092. Maka variabel *knowledge management* (X_1) dikategorikan tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT.Kirana Pagi Kratif Indonesia mampu memaksimalkan proses penciptaan, pengkomunikasian dan pengaplikasian semua *knowledge* yang dibutuhkan (Tobing, 2007). Dampak dari *knowledge management* yang tinggi akan meningkatkan pembelajaran dan kinerja organisasi (Armstrong, 2008)

Hasil analisis frekuensi variabel *knowledge management* (X_1) terdapat beberapa kategori jawaban responden pada Tabel 4.14 dan Gambar 4.7.

Tabel 4.14. Hasil Analisis Frekuensi Variabel *Knowledge Management* (X_1)

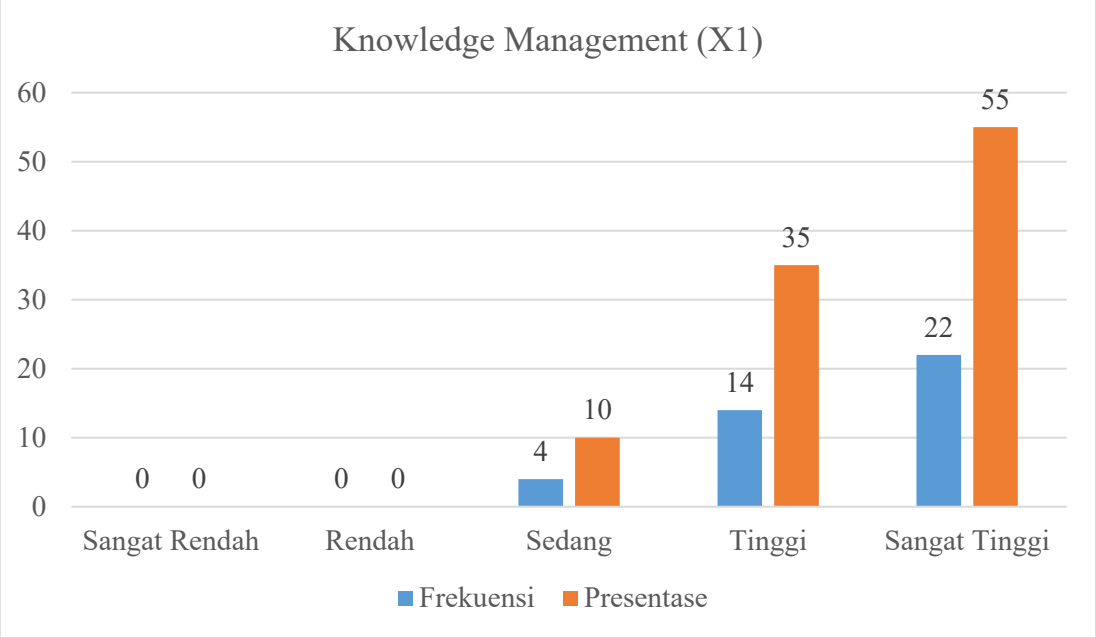
Kategori	Range	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah (SR)	1-16	0	0
Rendah (R)	17-32	0	0
Sedang (S)	33-48	4	10,00
Tinggi (T)	49-64	14	35,00
Sangat Tinggi (ST)	65-80	22	55,00

Lanjutan Tabel 4.14

Jumlah	40	100

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 2, Hal 252)

Berdasarkan tabel 4.14 maka dapat diketahui bahwa frekuensi variabel *knowledge management* paling dominan adalah " Sangat Tinggi", yaitu sebanyak 22 orang. Dengan demikian hasil analisis frekuensi variabel *knowledge management* (X_1) dapat dilihat pada Gambar 4.7 sebagai berikut:



Gambar 4.7 Hasil Analisis Frekuensi Jawaban Variabel *Knowledge Management* (X_1)

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 2, Hal 252)

Dari hasil analisis frekuensi jawaban responden pada karyawan Pagi Entertainment atas pernyataan-pernyataan yang ada pada variabel *knowledge management* yang ditunjukkan oleh Tabel 4.14 dan Gambar 4.7. Dari total 40 responden penelitian, sebanyak 4 responden (10,00 persen) yang menilai *knowledge management* yang terjadi sedang, 14 responden (35,00 persen) yang menilai *knowledge management* yang terjadi tinggi, dan 22 responden (55,00

persen) menilai *knowledge management* yang terjadi sangat tinggi. Sehingga dengan dominannya frekuensi jawaban responden yang berada pada kategori tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa Pagi Entertainment memiliki *knowledge management* yang sangat tinggi.

Tabel 4.15. Distribusi Jawaban Responden *Knowledge Sharing* (X_2)

	Pernyataan	R	Kategori
Mendonasikan Pengetahuan			
1	Saling berbagi keterampilan baru dengan rekan kerja	4,10	Tinggi
2	Saling berbagi informasi baru dengan rekan kerja	3,98	Tinggi
3	Berbagi pengetahuan dengan rekan kerja dianggap sebagai sesuatu yang normal di perusahaan	4,05	Tinggi
Mengoleksi Pengetahuan			
4	Saling berbagi keterampilan kerja baru ketika ada yang bertanya	4,08	Tinggi
5	Saling berbagi informasi baru ketika ada yang bertanya	4,03	Tinggi
6	Saling bertukar pengetahuan tentang keterampilan	4,15	Tinggi
7	Saling bertukar pengetahuan tentang informasi kerja	3,93	Tinggi
Rata-rata		4,04	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 2, Hal 254)

Dari Tabel 4.15 menunjukkan persepsi responden tentang *knowledge sharing* (X_2) dilihat dari rata-rata skor responden. Rata-rata persepsi responden mengenai *knowledge sharing* (X_2) sebesar 4,042. Maka variabel *knowledge sharing* (X_2) dikategorikan tinggi. Hal tersebut mampu menunjukkan bahwa karyawan PT. Kirana Pagi Kreatif Indonesia melakukan pertukaran pengetahuan berupa *tacit knowledge* dan *explicit knowledge* (Hooff dan Ridder, 2004). Dengan nilai *knowledge sharing* yang tinggi, akan memberikan sebuah pikiran dan keterampilan yang dapat membatu pengetahuan untuk berinovasi di tempat kerja (Kumar dan Rose, 2012)

Hasil analisis frekuensi variabel *knowledge sharing* (X_2) terdapat beberapa kategori jawaban responden pada Tabel 4.16 dan Gambar 4.8.

Tabel 4.16. Hasil Analisis Frekuensi Variabel *Knowledge Sharing* (X_2)

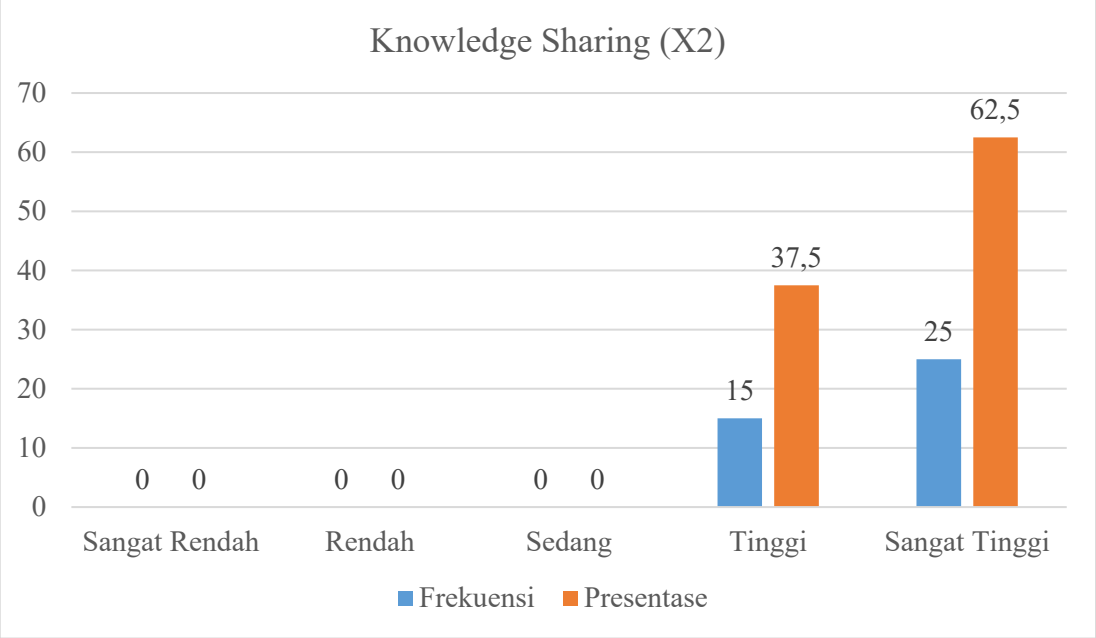
Kategori	Range	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah (SR)	1-7	0	0

Lanjutan Tabel 4.16

Rendah (R)	8-14	0	0
Sedang (S)	15-20	0	0
Tinggi (T)	21-27	15	37,50
Sangat Tinggi (ST)	28-34	25	62,50
Jumlah		40	100

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 2, Hal 254)

Berdasarkan tabel 4.16 maka dapat diketahui bahwa frekuensi variabel *knowledge sharing* paling dominan adalah "Sangat Tinggi", yaitu sebanyak 25 orang. Dengan demikian hasil analisis frekuensi variabel *knowledge sharing* (X_2) dapat dilihat pada Gambar 4.8 sebagai berikut:



Gambar 4.8 Hasil Analisis Frekuensi Jawaban Variabel *Knowledge Sharing* (X_2)

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 2, Hal 254)

Dari hasil analisis frekuensi jawaban responden pada karyawan Pagi Entertainment atas pernyataan-pernyataan yang ada pada variabel *knowledge sharing* yang ditunjukkan oleh Tabel 4.16 dan Gambar 4.8. Dari total 40 responden penelitian, sebesar 15 responden (37,50 persen) sering melakukan *knowledge sharing* dan 25 responden (62,50) yang sangat sering melakukan

knowledge sharing. Sehingga dengan dominannya frekuensi jawaban responden yang berada pada kategori sangat sering melakukan *knowledge sharing*, maka dapat disimpulkan bahwa para karyawan pagi entertainment sangat sering melakukan *knowledge sharing* maka masuk ke dalam kategori sangat tinggi.

2. Hasil Analisis Variabel Inovasi

Variabel *intervening* (Z) dalam penelitian ini adalah inovasi (Z), berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada variabel *intervening*

Tabel 4.17. Hasil Analisis Variabel Inovasi (Z)

	Pernyataan	R	Kategori
	Inovasi Teknologi		
1	Perusahaan menanggapi perubahan lingkungan secara cepat	3,90	Tinggi
2	Perusahaan menggabungkan teknologi ke dalam layanan baru	3,95	Tinggi
3	Mengubah layanan yang sudah ada agar lebih efektif sesuai dengan perubahan pasar	4,08	Tinggi
4	Kami dipersepsikan oleh pelanggan kami untuk menjadi lebih inovatif daripada pesaing kami	4,00	Tinggi
	Inovasi Pasar		
5	Fasilitas yang diberikan sesuai dengan perkembangan pasar konsumen.	3,98	Tinggi
6	Layanan yang diberikan sesuai dengan perkembangan pasar konsumen	4,05	Tinggi
7	Fasilitas yang diberikan telah memenuhi standart	4,03	Tinggi
8	Harga jasa layanan yang diberikan terjangkau	3,88	Tinggi
9	Harga yang diberikan sesuai dengan layanan yang diterima konsumen	3,88	Tinggi
10	Promosi adalah salah satu cara untuk memikat konsumen	4,10	Tinggi
11	Lokasi perusahaan sesuai dengan kebutuhan konsumen	3,98	Tinggi
12	Lokasi perusahaan yang strategis terjangkau oleh konsumen	3,88	Tinggi
	Inovasi Administrasi		
13	Memperkenalkan inovasi sebagai bagian mendasar dari visi dan tujuan perusahaan	3,98	Tinggi
14	Inovasi secara efektif dikomunikasikan di antara karyawan yang didorong melalui insentif	4,00	Tinggi
15	Manajemen berkomitmen penuh untuk mendukung program inovasi	4,08	Tinggi
	Rata-rata	3,98	Tingi

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 2, Hal 256)

Dari Tabel 4.17 menunjukkan persepsi responden tentang inovasi (Z) dilihat dari rata-rata skor responden. Rata-rata persepsi responden mengenai inovasi (Z) sebesar 3,981. Maka variabel inovasi (Z) dikategorikan tinggi. Hal

tersebut menunjukkan bahwa PT. Kirana Pagi Kreatif Indonesia menciptakan pengetahuan baru dan ide yang akan berdampak pada kondisi bisnis (Baregheh. et al, 2009).

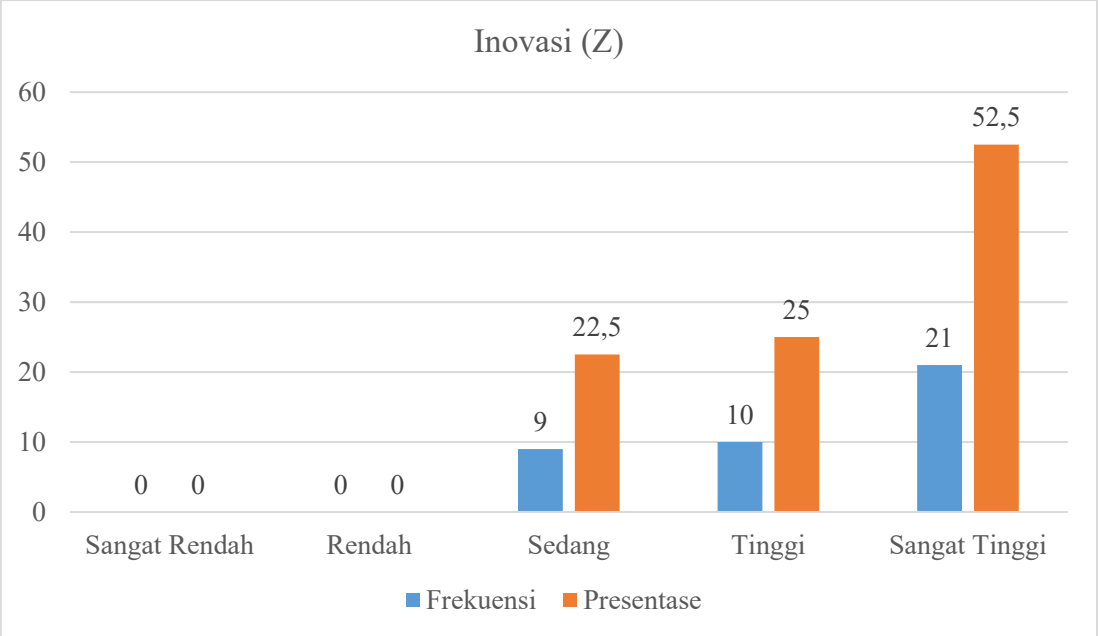
Hasil analisis frekuensi variabel inovasi (Z) terdapat beberapa kategori jawaban responden pada Tabel 4.18 dan Gambar 4.9.

Tabel 4.18. Hasil Analisis Frekuensi Variabel Inovasi (Z)

Kategori	Range	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah (SR)	1-15	0	0
Rendah (R)	16-30	0	0
Sedang (S)	31-45	9	22,50
Tinggi (T)	46-60	10	25,00
Sangat Tinggi (ST)	61-75	21	52,50
Jumlah		40	100

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 2, Hal 256)

Berdasarkan tabel 4.18 maka dapat diketahui bahwa frekuensi variabel inovasi paling dominan adalah “Sangat Tinggi”, yaitu sebanyak 21 orang. Dengan demikian hasil analisis frekuensi variabel inovasi (Z) dapat dilihat pada Gambar 4.9 sebagai berikut:



Gambar 4.9 Hasil Analisis Frekuensi Jawaban Variabel Inovasi (Z)

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 2, Hal 256)

Dari hasil analisis frekuensi jawaban responden pada karyawan Pagi Entertainment atas pernyataan-pernyataan yang ada pada variabel inovasi yang ditunjukkan oleh Tabel 4.18 dan Gambar 4.9. Dari total 40 responden penelitian, sebesar 9 responden (22,50 persen) memiliki tingkat inovasi yang sedang, 10 responden (25,00 persen) memiliki tingkat inovasi yang tinggi dan 21 responden (52,50) memiliki tingakt inovasi yang sangat tinggi. Sehingga dengan dominannya frekuensi jawaban responden yang berada pada kategori memiliki tingakt inovasi yang sangat tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa para karyawan pagi entertainment memiliki tingkat inovasi yang sangat tinggi.

3. Hasil Analisis Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y), berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada variabel dependen.

Tabel 4.19. Hasil Analisis Variabel Kinerja Karyawan (Y)

	Pernyataan	R	Kategori
	Kualitas		
1	Ketelitian dalam bekerja	3,98	Tinggi
2	Kemampuan dalam memenuhi target yang ditetapkan	3,93	Tinggi
3	Tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan	4,15	Tinggi
4	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja	4,00	Tinggi
	Produktivitas		
5	Kemampuan memenuhi target kerja	4,08	Tinggi
6	Kemampuan menggunakan waktu kerja yang ditetapkan	3,98	Tinggi
7	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	3,75	Tinggi
8	Kemampuan dalam menyelesaikan kerja lembur	3,80	Tinggi
	Pengetahuan mengenai pekerjaan		
9	Kepemilikan pengetahuan tentang pekerjaan	4,10	Tinggi
10	Kepemilikan informasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan	4,03	Tinggi
11	Kemampuan memahami tugas yang diberikan	4,08	Tinggi
	Keterpercayaan		
12	Rasa saling percaya antar karyawan	3,75	Tinggi
13	Tanggung jawab atas pekerjaan yang diselesaikan	4,10	Tinggi
	Ketersediaan		
14	Ketepatan waktu hadir kerja	4,23	Tinggi
15	Ketepatan waktu untuk pulang	3,88	Tinggi
16	Ketepatan dalam penggunaan waktu istirahat	3,93	Tinggi
	Kebebasan		

Lanjutan Tabel 4.19

17	Kebebasan dalam menyampaikan pendapat	3,95	Tinggi
18	Kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan	4,00	Tinggi
19	Kebebasan untuk melakukan pertukaran shift	3,93	Tinggi
Rata-rata		3,98	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 2, Hal 258)

Dari Tabel 4.19 menunjukkan persepsi responden tentang kinerja karyawan (Y) dilihat dari rata-rata skor responden. Rata-rata persepsi responden mengenai kinerja karyawan (Y) sebesar 3,978. Maka variabel kinerja karyawan (Y) dikategorikan tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT. Kirana Pagi Kreatif Indonesia menunjukkan tingkat kontribusi karyawan yang baik (Bernardin dan Russel, 1993)

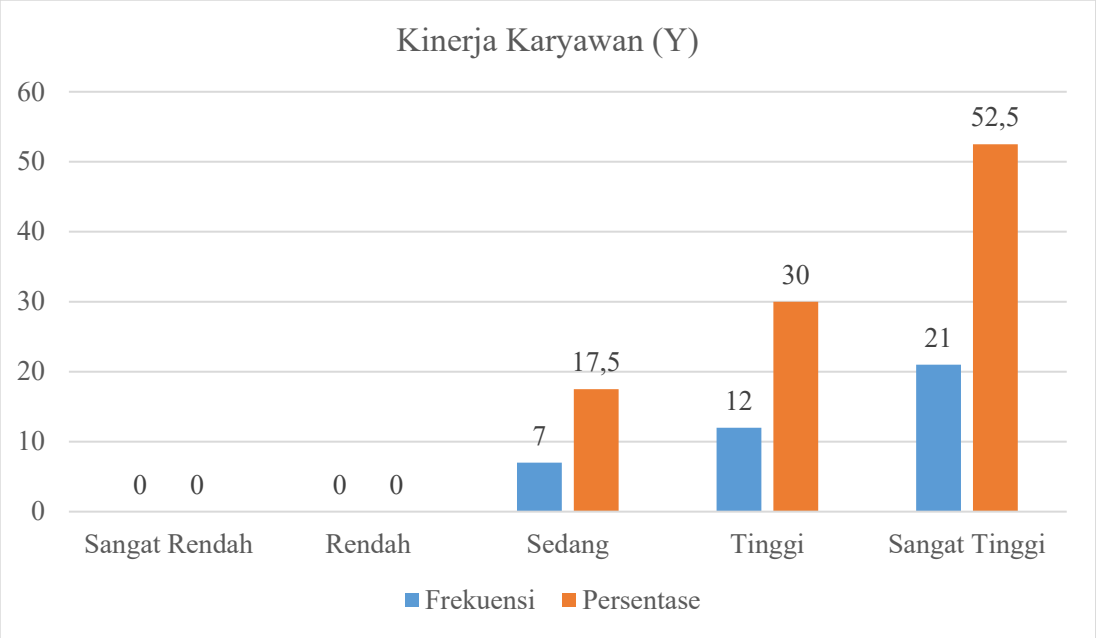
Hasil analisis frekuensi variabel kinerja karyawan (Y) terdapat beberapa kategori jawaban responden pada Tabel 4.20 dan Gambar 4.10.

Tabel 4.20. Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kategori	Range	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah (SR)	1-19	0	0
Rendah (R)	20-38	0	0
Sedang (S)	39-57	7	17,50
Tinggi (T)	58-76	12	30,00
Sangat Tinggi (ST)	77-95	21	52,50
Jumlah		40	100

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 2, Hal 258)

Berdasarkan tabel 4.20 maka dapat diketahui bahwa frekuensi variabel kinerja karyawan paling dominan adalah “Sangat Tinggi”, yaitu sebanyak 21 orang. Dengan demikian hasil analisis frekuensi variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada Gambar 4.10 sebagai berikut:



Gambar 4.10 Hasil Analisis Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 2, Hal 258)

Dari hasil analisis frekuensi jawaban responden pada karyawan Pagi Entertainment atas pernyataan-pernyataan yang ada pada variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh Tabel 4.20 dan Gambar 4.10. Dari total 40 responden penelitian, sebesar 7 responden (17,50 persen) memiliki kinerja yang sedang, 12 responden (30,00 persen) memiliki kinerja yang tinggi dan 21 responden (52,50) memiliki kinerja yang sangat tinggi. Sehingga dengan dominannya frekuensi jawaban responden yang berada pada kategori memiliki kinerja yang sangat tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa para karyawan pagi entertainment memiliki kinerja yang sangat tinggi.

Tabel 4.21. Rekapitulasi Penilaian Variabel Penelitian

No	Variabel	*Mean*	Kategori
1	*Knowledge Management*	4,092	Tinggi
2	*Knowledge Sharing*	4,042	Tinggi
3	Inovasi	3,981	Tinggi
4	Kinerja Karyawan	3,978	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 2, Hal 252-258)

Tabel 4.21 menunjukan rekapitulasi kategori variabel penelitian. Berdasarkan tabel rangkuman diatas maka variabel *knowledge management*, *knowledge sharing*, inovasi dan kinerja karyawan PT. Kirana Pagi Entertainment dikategorikan tinggi. Berdasarkan perolehan skor penilaian variable *knowledge management* diperoleh nilai yang tinggi, hal tersebut menunjukkan bahwa PT Kirana Pagi Kreatif Indonesia telah mampu menciptakan iklim perusahaan yang baik dengan menerapkan *knowledge management* untuk meningkatkan dan memamksimalkan proses penciptaan, pengkomunikasian dan pengaplikasian semua *knowledge* yang dibutuhkan dalam rangka pencapaian tujuan bisnis (Tobing, 2007). Berdasarkan perolehan skor penilaian variable *knowledge sharing* diperoleh nilai yang tinggi, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Kirana Pagi Kreatif Indonesia memiliki sebuah sikap berupa saling bertukan pengalaman eksplisit maupun implisit yang memberikan pikiran dan keterampilan untuk membantu berinovasi di tempat kerja (Kumar dan Rose, 2012). Berdasarkan perolehan skor penilaian variable inovasi diperoleh nilai yang tinggi, hal tersebut menunjukkan bahwa PT. Kirana Pagi Kreatif Indonesia mampu menciptakan pengetahuan baru dan ide yang akan berdampak pada kondisi bisnis (Baregheh. et al, 2009). Berdasarkan perolehan skor penilaian variable kienrja karyawan diperoleh nilai yang tinggi, hal tersebut menunjukkan bahwa PT. Kirana Pagi Kreatif Indonesia. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT. Kirana Pagi Kreatif Indonesia memiliki kontribusi karyawan yang baik untuk meningkatkan kinerjanya (Bernardin dan Russel, 1993).

Tabel 4.22. Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian

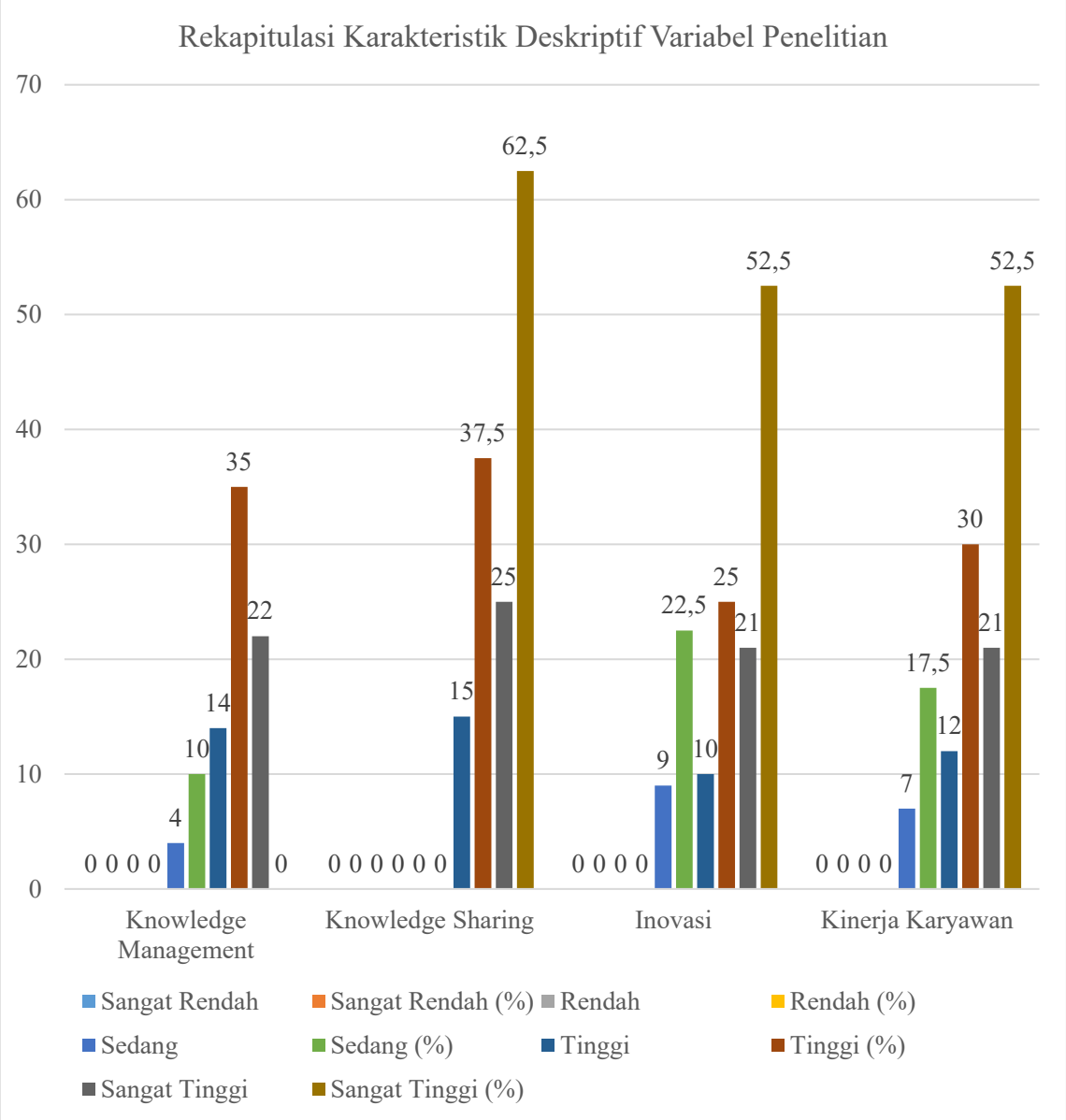
Kategori	***Knowledge Management***		***Knowledge Sharing***		**Inovasi**		**Kinerja Karyawan**	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0
Rendah	0	0,00	0	0	0	0	0	0

Lanjutan Tabel 4.22

Sedang	4	10,00	0	0	9	22,50	7	17,50
Tinggi	14	35,00	15	37,50	10	25,00	12	30,00
Sangat Tinggi	22	55,00	25	62,50	21	52,50	21	52,50

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 2, Hal 252-258)

Atau hasil rekapitulasi dari data analisis frekuensi variabel penelitian dapat dilihat pada Gambar 4.11.



Gambar 4.11 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 2, Hal 252-258)

Tabel 4.22 dan Gambar 4.11 menunjukan rekapitulasi frekuensi jawaban variabel penelitian. Berdasarkan tabel dan gambar diatas maka pada variabel *knowledge management* terdapat 4 karyawan (10,00 persen) menilai bahwa kategori *knowledge management* yang dimiliki dengan kategori sedang, 14 karyawan (35,00 persen) menilai bahwa kategori *knowledge management* yang dimiliki dengan kategori tinggi, 22 karyawan (55,00) menilai bahwa kategori *knowledge management* yang dimiliki dengan kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan mampu menciptakan iklim perusahaan yang baik dengan menerapkan *knowledge management* untuk meningkatkan dan memamksimalkan proses penciptaan, pengkomunikasian dan pengaplikasian semua *knowledge* yang dibutuhkan dalam rangka pencapaian tujuan bisnis (Tobing, 2007).

Selain itu, pada variabel *knowledge sharing* terdapat 15 karyawan (37,50 persen) dengan kategori *knowledge sharing* tinggi, 25 karyawan (62,50 persen) dengan kategori *knowledge sharing* sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Kirana Pagi Kreatif Indonesia memiliki sebuah sikap berupa saling bertukan pengalaman eksplisit maupun implisit yang memberikan pikiran dan keterampilan untuk membantu berinovasi di tempat kerja (Kumar dan Rose, 2012). Selain itu, pada variabel inovasi terdapat 9 karyawan (22,50 persen) dengan kategori inovasi sedang, 10 karyawan (25,00 persen) dengan kategori inovasi tinggi, 21 karyawan (52,50 persen) dengan kategori inovasi sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT. Kirana Pagi Kreatif Indonesia mampu menciptakan pengetahuan baru dan ide yang akan berdampak pada kondisi bisnis (Baregheh. et al, 2009). Sedangkan, pada variabel kinerja karyawan terdapat 7 karyawan (17,50 persen) dengan kategori kinerja sedang, 12 karyawan (30,00 persen) dengan kategori kinerja tinggi, 21 karyawan (52,50

persen) dengan kinerja sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT. Kirana Pagi Kreatif Indonesia memiliki kontribusi karyawan yang baik untuk meningkatkan kinerjanya (Bernardin dan Russel, 1993)..

4.3 Analisis Kuantitatif

4.3.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji model regresi sehingga diperoleh model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak bias, oleh karena ini terdapat asumsi-asumsi yang harus terpenuhi. Model regresi yang diperoleh terbebas dari gejala multikolineritas, heteroskedastisitas, dan berdistribusi normal. Uji asumsi klasik terdiri dari:

1. **Uji Normalitas**

   Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti distribusi normal. Model regresi yang baik memiliki ditribusi data normal atau mendekati normal. (Ghozali, 2016). Berikut ini merupakan hasil dari uji normalitas:

Tabel 4.23 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.24779550
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.141
	Negative	-.053
Kolmogorov-Smirnov Z		.891
Asymp. Sig. (2-tailed)		.405

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 10, Hal 279)

Berdasarkan Tabel 4.23, dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal karena nilai

signifikansinya 0,405 > 0,05, sehingga uji normalitas terpenuhi. Maksudnya adalah berdasarkan uji Kolmogorov-smirnov nilai asymptotic significance (2taild) pada penelitian ini dapat dikatakan normal karena lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2016)

2. Uji Multikolonearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance ≤ 0,10 atau VIF ≥ 10 (Ghozali, 2016). Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada Tabel 4.24

Tabel 4.24 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.095	.352		-.271	.788		
1 Knowledge Management (X_1)	.242	.104	.212	2.338	.025	.506	1.978
Knowledge Sharing (X_2)	.224	.092	.219	2.442	.020	.516	1.938
Inovasi (Z)	.547	.104	.601	5.282	.000	.320	3.130

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 10, Hal 279)

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas dapat dilihat hasil uji multikolinearitas dari variabel *Knowledge Management* (X_1) sebesar 1,978, *Knowledge Sharing* (X_2) sebesar 1,938, Inovasi (Z) sebesar 3,130 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel pada model regresi ini bebas tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF dari masing-masing

variabel kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 (Ghozali, 2016).

3. Uji Heteroskedatisitas

Uji hetereoskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2016). Pada uji Glejser, jika nilai signifikasnsi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data tersebut tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4.25 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.439	.228		1.925	.062
	Knowledge Management (X_1)	-.091	.067	-.295	-1.356	.183
	Knowledge Sharing (X_2)	.072	.059	.262	1.214	.233
	Inovasi (Z)	-.046	.067	-.187	-.682	.500

a. Dependent Variable: abs_res3

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 10, Hal 279)

Dari hasil uji Glejser di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikasi masing-masing variable mempunyai nilai lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi (Ghozali, 2016).

4. Rekapitulasi Uji Asumsi Klasik

Tabel 4.26 Rekapitulasi Asumsi Klasik

No	Var.	Uji Asumsi Klasik		
		Uji Normalitas	Uji Multikolonieritas	Uji Heteroskedastisitas
1	X_1	Normal	1,978 < VIF	Tidak Terjadi

Lanjutan Tabel 4.26

				Heteroskedastisitas
2	X_2	Normal	1,938 < VIF	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
3	Z	Normal	3,130 < VIF	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
4	Y	Normal		Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 10, Hal 279)

Dari data Tabel 4.26, hasil rekapitulasi pengujian asumsi klasik dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, ke empat variabel untuk uji normalitas terbukti normal. Maksudnya adalah berdasarkan uji Kolmogorov-smirnov nilai asymptotic significance (2taild) pada penelitian ini dapat dikatakan normal karena lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2016). Hasil uji multikolinearitas dari variabel *Knowledge Management* (X_1) sebesar 1,978, *Knowledge Sharing* (X_2) sebesar 1,938, Inovasi (Z) sebesar 3,130 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel pada model regresi ini bebas tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF dari masing-masing variabel kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 (Ghozali, 2016). Dari hasil uji Glejser, dapat diketahui bahwa nilai signifikasi masing-masing variable mempunyai nilai lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi (Ghozali, 2016).

4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari *knowledge management* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan dengan inovasi sebagai variabel mediasi pada karyawan Pagi Entertainment.

1. Pengujian Regresi Linear Sederhana dengan Menggunakan Satu Variabel Independen yaitu Inovasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi linear bergandan inovasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan melalui Tabel 4.31 sebagai berikut:

Tabel 4.27 Hasil Regresi Linear Sederhana Inovasi terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.095	.352		-.271	.788
1 Knowledge Management (X_1)	.242	.104	.212	2.338	.025
Knowledge Sharing (X_2)	.224	.092	.219	2.442	.020
Inovasi (Z)	.547	.104	.601	5.282	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 11, Hal 281)

Berdasarkan Tabel 4.31, maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$Y = a + b_1Z + €$

$Y = -0,095 + 0,547Z + €$ ………………………………………… (3)

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

Z = Inovasi

€ = *error*

Berdasarkan hasil persamaan di atas maka dapat diartikan sebagai berikut:

a. Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar (-0,095) menunjukkan bahwa rata-rata kontribusi variable lain diluar model regresi memberikan dampak negative terhadap kinerja karyawan.

b. Inovasi (Z)

Pada variabel inovasi mempunyai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,547 yang berarti menunjukkan bahwa inovasi (Z) dan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang positif. Sehingga semakin baik inovasi akan menyebabkan naiknya kinerja karyawan sebesar 0,547 dengan asumsi semua variabel lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.

c. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 (Koefisien Determinasi) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kamampuan variabel independen dalam menjelaskan secara komprehensif terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Nilai R^2 (Koefisien Determinasi) mempunyai range antara 0-1. Semakin besar R^2 mengindikasikan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4.28 Koefisien Determinasi Sederhana Inovasi terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922[a]	.851	.838	.25791

a. Predictors: (Constant), Inovasi (Z), Knowledge Sharing (X_2), Knowledge Management (X_1)

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 11, Hal 281)

Hasil koefisien determinasi pada model regresi dengan nilai-nilai *adjusted R square* sebesar 0,838 atau 83,8 persen, maka dapat diartikan bahwa 83,8 persen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel inovasi. sedangkan sisanya sebesar 16,7 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

2. Pengujian Regresi Linier Berganda dengan Menggunakan Dua variable Independen yaitu *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* terhadap Inovasi

Hasil pengujian regresi linear berganda *knowledge management* dan *knowledge sharing* terhadap inovasi dapat ditunjukkan pada Tabel 4.27.

Tabel 4.29 Hasil Regresi Linier Berganda dengan Menggunakan Dua variable Independen yaitu *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* terhadap Inovasi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.788	.543		-1.450	.155
	Knowledge Management (X_1)	.627	.128	.498	4.881	.000
	Knowledge Sharing (X_2)	.545	.115	.485	4.755	.000

a. Dependent Variable: Inovasi (Z)

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 11, Hal 280)

Berdasarkan Tabel 4.27 diatas diperoleh bentuk model persamaan regresi sebagai berikut:

$Y=-0,788 + 0.627\ X_1 + 0,545\ X_2 + €$

Dimana:

Z: Inovasi

a: Konstanta

X_1: *Knowledge Management*

X_2: *Knowledge Sharing*

€: Error

a. Nilai konstanta (a) sebesar (-0,788) menunjukkan bahwa rata-rata kontribusi variable lain diluar model regresi memberikan dampak negative terhadap inovasi.

b. *Knowledge management* (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap inovasi, dengan koefisien regresi sebesar 0,627. Dengan adanya pengaruh positif ini, berarti bahwa antara *knowledge management* dan inovasi menunjukkan hubungan yang searah. *Knowledge management* yang terjadi semakin tinggi maka mengakibatkan inovasi yang dihasilkan juga akan meningkat, begitu pula dengan *knowledge management* yang semakin menurun maka inovasi akan menurun.

c. *Knowledge sharing* (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap inovasi, dengan koefisien regresi sebesar 0,545. Dengan adanya pengaruh positif ini, berarti bahwa antara *knowledge sharing* dan inovasi menunjukkan hubungan yang searah. *Knowledge sharing* yang telah dimiliki karyawan semakin meningkat mengakibatkan inovasi yang dihasilkan akan meningkat, begitu pula dengan *knowledge sharing* yang semakin menurun maka inovasi akan menurun.

d. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

   R2 (Koefisien Determinasi) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kamampuan variabel independen dalam menjelaskan secara komprehensif terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Nilai R^2 (Koefisien Determinasi) mempunyai range antara 0-1. Semakin besar R^2 mengindikasikan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4.30 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825[a]	.680	.663	.40955

a. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing (X_2), Knowledge Management (X_1)

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 11, Hal 280)

Hasil koefisien determinasi pada model regresi dengan nilai Adjusted R^2 sebesar 0,663, maka dapat diartikan bahwa 66,3 persen inovasi dapat dijelaskan oleh variabel *knowledge management* (X_1) dan *knowledge sharing* (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 33,7 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Beberapa variabel lain yang dapat dijadikan opsi untuk diteliti pada Pagi Entertainment seperti kompensasi dan budaya organisasi.

3. Pengujian Regresi Linier Berganda dengan Menggunakan Dua variabel Independen yaitu *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian regresi linear berganda *knowledge management* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan dapat ditunjukkan pada tabel 4.29.

Tabel 4.31 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.526	.450		-1.170	.249
	Knowledge Management (X_1)	.585	.106	.511	5.506	.000
	Knowledge Sharing (X_2)	.522	.095	.510	5.500	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 11, Hal 280)

Berdasarkan Tabel 4.29 diatas diperoleh bentuk model persamaan regresi sebagai berikut:

$Y=-0,526 + 0.585\ X_1 + 0,522\ X_2 + €$

Dimana:

Y: Kinerja Karyawan

a: konstanta

X_1: *Knowledge Management*

X_2: *Knowledge Sharing*

€: error

Berdasarkan hasil persamaan di atas maka dapat diartikan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta (a) sebesar (-0,526) menunjukkan bahwa rata-rata kontribusi variable lain diluar model regresi memberikan dampak negative terhadap kinerja karyawan.
b. *Knowledge management* (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,585. Dengan adanya pengaruh positif ini, berarti bahwa antara *knowledge management* dan inovasi menunjukkan hubungan yang searah. *Knowledge management* yang telah dimiliki karyawan semakin tinggi maka mengakibatkan kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan meningkat, begitu pula dengan *knowledge management* yang semakin menurun maka kinerja karyawan akan menurun.
c. *Knowledge sharing* (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,522. Dengan adanya pengaruh positif ini, berarti bahwa antara *knowledge sharing* dan kinerja menunjukkan hubungan yang searah. *Knowledge management* yang telah dimiliki karyawan

semakin meningkat mengakibatkan kinerja karyawan yang dihasilkan akan meningkat, begitu pula dengan *knowledge management* yang semakin menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

d. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 (Koefisien Determinasi) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kamampuan variabel independen dalam menjelaskan secara komprehensif terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Nilai R^2 (Koefisien Determinasi) mempunyai range antara 0-1. Semakin besar R^2 mengindikasikan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4.32 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858[a]	.735	.721	.40955

a. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing (X_2), Knowledge Management (X_1)

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 11, Hal 281)

Hasil koefisien determinasi pada model regresi dengan nilai Adjusted R^2 sebesar 0,858, maka dapat diartikan bahwa 85,8 persen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *knowledge management* (X_1) dan *knowledge sharing* (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 14,2 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Beberapa variabel lain yang dapat dijadikan opsi untuk diteliti kinerja karyawan seperti kompensasi dan budaya organisasi.

4.3.3 Uji Hipotesis

Pengambilan keputusan atau pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

1. Pengaruh *Knowledge Management*, *Knowledge Sharing* Terhadap Inovasi

Tabel 4.33 Hasil Uji t Variabel *Knowledge Management*, *Knowledge Sharing* Terhadap Inovasi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.788	.543		-1.450	.155
	Knowledge Management (X_1)	.627	.128	.498	4.881	.000
	Knowledge Sharing (X_2)	.545	.115	.485	4.755	.000

a. Dependent Variable: Inovasi (Z)

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 11, Hal 280)

1) Hipotesis 1: Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Inovasi

a. Hipotesis 1: Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *Knowledge Sharing* terhadap Inovasi.

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari *knowledge sharing* terhadap inovasi.

Ha: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari *knowledge sharing* terhadap inovasi.

b. Kriteris

Jika sig. penelitian < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig. penelitian > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

c. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang berbunyi "Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *Knowledge Sharing* terhadap Inovasi" **terbukti**. Hal tersebut menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif cenderung meningkat bila ada perilaku berbagi pengetahuan yang lebih tinggi di antara karyawan (Wahyudi. *et al,* 2019)

2) Hipotesis 2: Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Inovasi

a. Hipotesis 2: Diduga terdapat pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Inovasi

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari *knowledge management* terhadap inovasi.

Ha: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari *knowledge management* terhadap inovasi.

b. Kriteria

Jika sig. penelitian < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig. penelitian > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

c. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang berbunyi "Diduga terdapat pengaruh *Knowledge Management* terhadap Inovasi" **terbukti**. Hal tersebut menunjukkan bahwa *knowledge*

management menjadi faktor penting dalam terciptanya kemampuan inovasi organisasi (Boroujerdi, 2019)

3) Hipotesis 3: Pengaruh *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* terhadap Inovasi

Tabel 4.34 Hasil Uji F Variabel *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* terhadap Inovasi

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.216	2	6.608	39.397	.000[b]
	Residual	6.206	37	.168		
	Total	19.422	39			

a. Dependent Variable: Inovasi (Z)
b. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing (X_2), Knowledge Management (X_1)

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 11, Hal 280)

a. Hipotesis 3: Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *knowledge management* dan *knowledge sharing* terhadap inovasi.

   Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari *knowledge management* dan *knowledge sharing* terhadap inovasi.

   Ha: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari *knowledge management* dan *knowledge sharing* terhadap inovasi.

b. Kriteria

   Jika sig. penelitian < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

   Jika sig. penelitian > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

c. Hasil

   Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang berbunyi "Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *knowledge management* dan *knowledge sharing* terhadap inovasi" **terbukti**. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan knowledge sharing dan knowledge management akan membantu perusahaan pada saat membutuhkan sebuah inovasi (Obeidat. *et al,* 2016)

2. Pengaruh *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.35 Hasil Uji t Variabel *Management* dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.526	.450		-1.170	.249
	Knowledge Management (X_1)	.585	.106	.511	5.506	.000
	Knowledge Sharing (X_2)	.522	.095	.510	5.500	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 11, Hal 280)

1) Hipotesis 4: Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan

a. Hipotesis 4: Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *knowledge management* terhadap kinerja karyawan

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari *knowledge management* terhadap kinerja karyawan.

Ha: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari *knowledge management* terhadap kinerja karyawan.

b. Kriteria

Jika sig. penelitian < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig. penelitian > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

c. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 yang berbunyi "Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *knowledge management* terhadap kinerja karyawan" **terbukti**. Hal tersebut membuktikan bahwa *knowledge management* dianggap penting bagi perusahaan karena dengan *knowledge management* pihak perusahaan dapat mengambil prosedur yang tepat dalam meningkatkan kemampuan karyawan (Obaidat dan Otari, 2019)

2) Hipotesis 5: Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan

a. Hipotesis 5: Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.

Ha: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan

b. Kriteria

Jika sig. penelitian < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig. penelitian > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

c. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima

d. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 yang berbunyi "Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan" **terbukti**. Hal tersebut membuktikan bahwa penerapan *knowledge sharing* yang baik akan menunjang peningkatan kinerja karyawan (Na-Nan. *et al*, 2019).

3) Hipotesis 6: Pengaruh *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.36 Hasil Uji F Variabel *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.665	3	4.555	68.477	.000[b]
	Residual	2.395	36	.067		
	Total	16.060	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Inovasi, Knowledge Sharing (X_2), Knowledge Management (X_1)

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 11, Hal 281)

a. Hipotesis 6: Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari *knowledge management* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.

Ha: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari *knowledge management* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.

b. Kriteria

Jika sig. penelitian < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig. penelitian > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

c. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima

d. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 yang berbunyi "Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan" **terbukti**. Hal tersebut menunjukkan bahwa program *knowledge management* yang selalui diperbaiki dan kegiatan *knowledge sharing* seperti berbagi informasi dapat digunakan oleh pihak manajerial untuk meningkatkan kinerja karyawan (Harsono dan Putra, 2020)

3. Pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.37 Hasil Uji t Variabel Inovasi terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.095	.352		-.271	.788
1 Knowledge Management (X_1)	.242	.104	.212	2.338	.025
Knowledge Sharing (X_2)	.224	.092	.219	2.442	.020
Inovasi (Z)	.547	.104	.601	5.282	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 11, Hal 281)

1) Hipotesis 7: pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan

a. Hipotesis 7: Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Inovasi terhadap Kinerja Karyawan

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari inovasi terhadap kinerja karyawan.

Ha: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari inovasi terhadap kinerja karyawan.

b. Kriteria

Jika sig. penelitian < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig. penelitian > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

e. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima

f. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 yang berbunyi "Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Inovasi terhadap Kinerja Karyawan" **terbukti**. Hal tersebut menunjukkan bahwa bahwasannya kapabilitas inovasi yang berupa pengembangan perencanaan strategis dan manajemen kepemimpinan akan sangat membantu dalam peningkatan kinerja karyawan (Ahmad. *et al*, 2019)

4.3.4 Analisis Jalur

Menurut Ghozali (2016) yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner. Analisis jalur pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel inovasi dalam memediasi hubungan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan dan pengaruh variabel inovasi dalam memediasi *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.

1. Uji pengaruh inovasi dalam memediasi hubungan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan

   Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan:

   (1) $Z = a + bX_1$

   (2) $Y = a + bX_1 + bZ$

   Berikut hasil output SPSS untuk persamaan regresi pertama (1)

Tabel 4.38 Hasil Analisis Regresi *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.788	.543		-1.450	.155
	Knowledge Management (X_1)	.627	.128	.498	4.881	.000
	Knowledge Sharing (X_2)	.545	.115	.485	4.755	.000

a. Dependent Variable: Inovasi (Z)

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 11, Hal 280)

Berdasarkan Tabel 4.36 dapat diketahui bahwa *knowledge management* menujukkan nilai *unstandardized* sebesar 0,627 yang merupakan nilai path atau jalur p2 (a).

Berikut hasil output SPSS untuk persamaan regresi kedua

Tabel 4.39 Hasil analisis regresi *knowledge management* dan inovasi terhadap kinerja karyawan

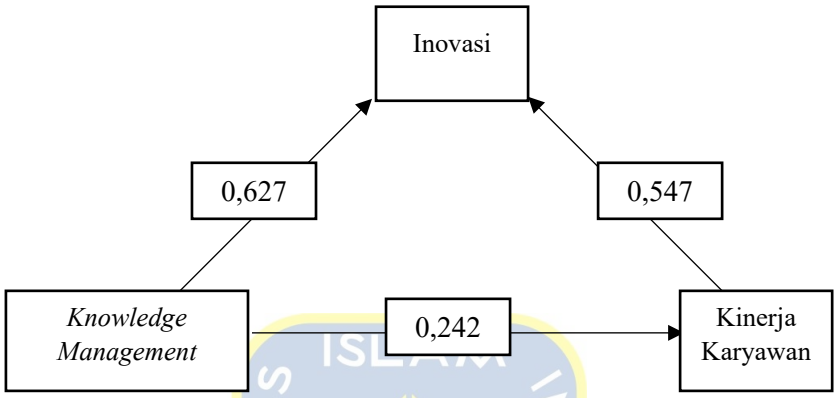
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.095	.352		-.271	.788
	Knowledge Management (X_1)	.242	.104	.212	2.338	.025
	Knowledge Sharing (X_2)	.224	.092	.219	2.442	.020
	Inovasi (Z)	.547	.104	.601	5.282	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 11, Hal 281)

Berdasarkan Tabel 4.37 dapat diketahui bahwa nilai *unstandardized* beta *knowledge management* sebesar 0,242 yang merupakan nilai path atau jalur p1 (c'). Berikutnya, diketahui bahwa nilai *unstandardized* beta inovasi sebesar 0,547 merupakan nilai jalur path p3 (b).



Gambar 4.12 Analisis Jalur *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi
Sumber: Data primer diolah, 2020

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (ab) perlu diuji menggunakan Sobel test dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Sab} = \sqrt{b^2\, sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2\, sb^2}$$

$$\text{Sab} = \sqrt{0{,}547^2\, 0{,}128^2 + 0{,}627^2 0{,}104^2 + 0{,}128^2\, 0{,}104^2} = 0{,}097$$

Selanjutnya, akan dilakukan uji t statistic pengaruh mediasi yaitu dengan cara menghitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{t} = \frac{ab}{sab} = \frac{0{,}627\ x\ 0{,}547}{0{,}097} = 3{,}536$$

Berdasarkan perolehan nilai thitung yaitu sebesar 3,536 dimana lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,683, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,359 signifikan dan berarti ada pengaruh mediasi inovasi dalam memediasi hubungan *knowledge management*

terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa k*nowledge management* yang dilakukan dapat memfasilitasi dalam peningkatan kemampuan inovasi dan juga secara positif mempengaruhi kinerja (Delshab. *et al,* 2020)

2. Uji pengaruh inovasi dalam memediasi hubungan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan

Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan structural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan:

(1) Z = a + bX2

(2) Y = a + bX2+bZ

Berikut hasil output SPSS untuk persamaan regresi pertama (1) pada Tabel 4.37

Tabel 4.40 Hasil analisis regresi *knowledge sharing* terhadap inovasi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.788	.543		-1.450	.155
	Knowledge Management (X_1)	.627	.128	.498	4.881	.000
	Knowledge Sharing (X_2)	.545	.115	.485	4.755	.000

a. Dependent Variable: Inovasi (Z)

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 11, Hal 280)

Berdasarkan Tabel 4.38 dapat diketahui bahwa *knowledge sharing* menujukkan nilai *unstandardized* sebesar 0,545 yang merupakan nilai path atau jalur p2 (a). Berikut hasil output SPSS untuk persamaan regresi kedua (2)

Tabel 4.41 Hasil analisis regresi *knowledge sharing* dan inovasi terhadap kinerja

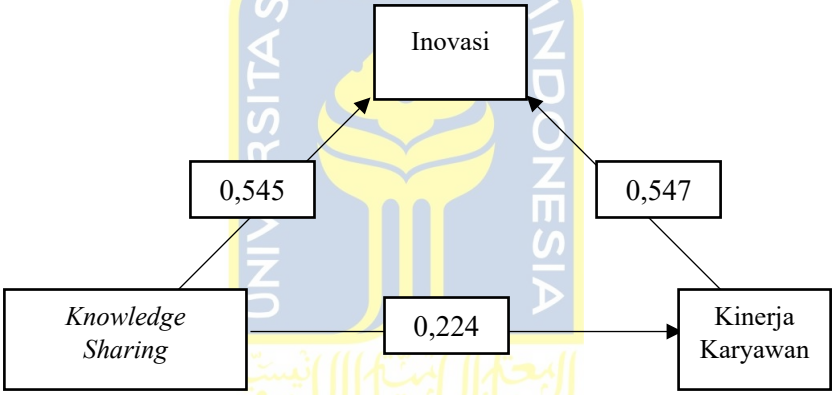
Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.095	.352		-.271	.788
Knowledge Management 1 (X_1)	.242	.104	.212	2.338	.025
Knowledge Sharing (X_2)	.224	.092	.219	2.442	.020
Inovasi (Z)	.547	.104	.601	5.282	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 11, Hal 281)

Berdasarkan Tabel 4.39 dapat diketahui bahwa nilai *unstandardized beta knowledge sharing* sebesar 0,224 yang merupakan nilai path atau jalur p1 (c'). Berikutnya, diketahui bahwa nilai *unstandardized* beta inovasi sebesar 0,547 merupakan nilai jalur path p3 (b).



Gambar 4.13 Analisis jalur *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan melalui inovasi

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (ab) perlu diuji menggunakan Sobel test dengan rumus sebagai berikut:

Sab = $\sqrt{b^2\, sa^2 + a\,^2 sb^2 + sa^2\, sb^2}$

Sab = $\sqrt{0{,}547^2\ 0{,}115^2 + 0{,}545\ ^2 0{,}104^2 + 0{,}115^2\ 0{,}104^2}$ = 0,085

Selanjutnya, akan dilakukan uji t statistic pengaruh mediasi yaitu dengan cara menghitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{sab} = \frac{0{,}545\ x\ 0{,}547}{0{,}085} = 3{,}507$$

Berdasarkan perolehan nilai thitung yaitu sebesar 3,507 dimana lebih kecil dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,683, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,298 signifikan dan berarti ada pengaruh mediasi inovasi dalam memediasi hubungan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan memberdayakan asset internal berupa motivasi berbagi pengetahuan dalam organisasi diperlukan dan perlu pula dukungan dari pimpinan dalam saling memberi dan menerima sehingga dapat meningkatkan inovasi dan pada akhirnya juga mmeiliki dampak kepada kinerja (Nurchayati, 2020)

Kesimpulan:

1. Berdasarkan perolehan nilai thitung yaitu sebesar 3,536 dimana lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,683, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,359 signifikan dan hipotesis ke delapan yang berbunyi "Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Inovasi pada *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan" **terbukti**. Hal tersebut menunjukkan bahwa k*nowledge management* yang dilakukan dapat memfasilitasi dalam peningkatan kemampuan inovasi dan juga secara positif mempengaruhi kinerja (Delshab. *et al,* 2020)
2. Berdasarkan perolehan nilai thitung yaitu sebesar 3,507 dimana lebih kecil dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,683,

maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,298 signifikan dan hipotesis ke sembilan yang berbunyi "Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Inovasi pada *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan" **terbukti**. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan memberdayakan asset internal berupa motivasi berbagi pengetahuan dalam organisasi diperlukan dan perlu pula dukungan dari pimpinan dalam saling memberi dan menerima sehingga dapat meningkatkan inovasi dan pada akhirnya juga mmeiliki dampak kepada kinerja (Nurchayati, 2020)

4.3.5 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Berikut ditampilkan rekapitulasi hasil uji hipotesis penelitian:

Tabel 4.42 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hipotesis	Keterangan
H1	Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *Knowledge Sharing* terhadap Inovasi.	**Terbukti**
H2	Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *Knowledge Management* terhadap Inovasi	**Terbukti**
H3	Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* tehadap Inovasi	**Terbukti**
H4	Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan	**Terbukti**
H5	Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan	**Terbukti**
H6	Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan	**Terbukti**
H7	Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Inovasi terhadap Kinerja Karyawan	**Terbukti**
H8	Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Inovasi pada *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan	**Terbukti**
H9	Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Inovasi pada *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan	**Terbukti**

Sumber: Data primer diolah, 2020

4.4. Pembahasan

4.4.1 Data Deskriptif

Penelitian yang dilakuan pada karayawan PT. Kirana Pagi Indonesia ini melibatkan 40 responden. Demografi responden yang mendominasi penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang, dengan usia 26-30 tahun sebanyak 16 orang, dengan masa kerja 2-3 tahun sebanyak 15 orang, dan dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 21 orang.

Masing-masing responden penelitian memiliki persepsi atau gambaran yang berbeda mengenai variabel penelitian baik *knowledge management*, *knowledge sharing*, inovasi, maupun kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari persepsi karyawan terhadap masing-masing variabel. Persepsi responden terhadap variabel *knowledge management* (X_1) sebanyak 1 responden (2,50 persen) yang menilai *knowledge management* yang terjadi rendah, 18 responden (45 persen) yang menilai *knowledge management* yang terjadi sedang, dan 21 responden (52,50 persen) menilai *knowledge management* yang terjadi tinggi. Sehingga dengan dominannya frekuensi jawaban responden yang berada pada kategori tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa Pagi Entertainment memiliki *knowledge management* yang tinggi.

Persepsi responden terhadap variabel *knowledge management* (X_2) sebesar 15 responden (37,50 persen) melakukan *knowledge sharing* dan 25 responden (62,50) yang sering melakukan *knowledge sharing*. Maka dapat disimpulkan bahwa para karyawan pagi entertainment sangat sering melakukan *knowledge sharing* dan masuk ke dalam kategori sangat tinggi. Persepsi responden terhadap variabel inovasi (Z) 9 responden (22,50 persen) memiliki tingkat inovasi yang sedang, 10 responden (25,00 persen) memiliki tingkat inovasi yang tinggi dan 21 responden (52,50) memiliki

tingakt inovasi yang sangat tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa para karyawan pagi entertainment memiliki tingkat inovasi yang sangat tinggi. Serta persepsi responden terhadap variabel karyawan (Y) sebesar 7 responden (17,50 persen) memiliki kinerja yang sedang, 12 responden (30,00 persen) memiliki kinerja yang tinggi dan 21 responden (52,50) memiliki kinerja yang sangat tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa para karyawan pagi entertainment memiliki kinerja yang sangat tinggi.

4.4.2 Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Inovasi

Berdasarkan hasil olah data, *knowledge management* mempunyai pengaruh yang positif terhadap inovasi. Dibuktikan variable *knowledge management* menunjukkan nilai t_{hitung} yaitu 4,881 dan diperoleh nilai signifikansi yaitu 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis 1 "Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *knowledge management* terhadap inovasi" **terbukti**. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik *knowledge management* dalam perusahaan akan menyebabkan makin tingginya kemampuan berinovasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu menjelaskan bahwa *knowledge management* berpengaruh secara posiif dan signifikan karena enam dimensi *knowledge management* (penciptaan, penangkapan, penyimpanan, pengorganisasian, diseminasi dan aplikasi) yang dapat meningkatkan kemampuan inovasi secara keseluruhan (Khan dan Zamn, 2020). Pendapat lain mengatakan bahwa *knowledge management* menjadi faktor penting dalam terciptanya kemampuan inovasi organisasi (Boroujerdi, 2019). Pendapat lain menyebutkan bahwa praktik *knowledge management* sangat berkontribusi terhadap dengan cara manager memunculkan budaya saling berbagi (Ode dan Ayavoo, 2020); Nikabadi. *et al* (2016); Al-Sa'di. *et al*

(2017); Dickel dan Moura (2016); Inkinen. et al, 2015), Ding. *et al* (2019); Lai. *et al* (2014); Santoro. *et al* (2018); Mardani. *et al* (2018); Donate dan Pablo (2015); Abbas dan Sagsan (2019) yang memperoleh hasil *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi.

Namun hasil yang berbeda ditemukan yaitu tidak semua praktik *knowledge management* dapat mempengaruhi inovasi perusahaan, ada beberapa komponen dari *knowledge managmenet* seperti internal sharing tidak mempengaruhi inovasi (Zhou dan Uhlaner, 2009).

Teori *knowledge management* yang digunakan pada penelitian terdahulu yaitu Lee and Choi (2003), Niu (2010), Becerra-Fernandez & Sabherwal (2010), Polanyi (1996), Alavi dan Leidner (2001), Nonaka & Takeuchi (1995). Dari beberapa teori tentang *knowledge management* yang digunakan pada penelitian terdahulu dipilih teori Becerra-Fernandez & Sabherwal (2010) sebagai teori yang digunakan pada variabel *knowledge management* pada penelitian ini. Pada teori Becerra-Fernandez & Sabherwal (2010) terdapat empat dimensi, yaitu *knowledge discovery, knowledge capture, knowledge sharing, knowledge application*.

Terdapat beberapa perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini dilakukan. Letak persamaannya yaitu dalam penggunaan variabel *knowledge management* dan inovasi. Sedangkan letak perbedaannya berada pada penambahan variabel *knowledge sharing* (X_2) sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variable dependen.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Kirana Pagi Kreatif guna membuktikan teori yang sudah ada serta untuk menguji hipotesis yang ditentukan dalam penelitian ini. Teori yang digunakan yaitu dari Becerra-Fernandez & Sabherwal

(2010) pada variable *knowledge management* dan teori dari Popadiuk and Choo (2006) pada variable inovasi.

4.4.3 Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Inovasi

Berdasarkan hasil olah data, *knowledge sharing* mempunyai pengaruh yang positif terhadap inovasi. Dibuktikan variable *knowledge sharing* menunjukkan nilai t_{hitung} yaitu sebesar 4,755 dan diperoleh nilai signifikansi yaitu 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis 1 "Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *Knowledge Sharing* terhadap Inovasi." **terbukti**. Hal ini dapat diartikan bahwa *knowledge sharing* yang dilakukan karyawan semakin meningkat mengakibatkan inovasi yang dihasilkan akan meningkat.

Penelitian terdahulu yang memberikan hasil bahwa adanya pengaruh positif antara *knowledge sharing* terhadap kemampuan inovasi (Nham. *et al,* 2020). Penelitian lain menyatakan bahwa menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif cenderung meningkat bila ada perilaku berbagi pengetahuan yang lebih tinggi di antara karyawan (Wahyudi. *et al,* 2019). Penelitian lain mengemukakan mengenai menekankan pentingnya berbagi pengetahuan dalam mendorong kinerja inovasi industri konstruksi (Li. *et al,* 2019), Zhou. *et al* (2020), Kumar and Rose (2012), Kamasak dan Bulutlar (2010), Jian dan Wang (2013), Lee dan Hong (2014), Markovic and Bagherzadeh (2018), Wang dan Hu (2020), Yesil. *et al* (2013), Wang dan Wang (2012), Hussein. *et al* (2016) yang memiliki hasil bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi.

Namun hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian Yesil dan Harlak (2013) yang menyatakan bahwa penerapan knowledge sharing yang tidak tepat akan berpengaruh negative terhadap inovasi.

Teori *knowledge sharing* yang digunakan pada penelitian terdahulu yaitu teori Chatzoglou dan Vraimaki (2009), Matzler. *et al* (2008), Bartol (2009), Hooff dan Ridder (2004). Dari beberapa teori *knowledge sharing* yang digunakan pada penelitian terdahulu dipilih teori Hooff dan Ridder (2004) sebagai teori yang digunakan pada variable *knowledge sharing* pada penelitian ini. Pada teori Hooff dan Ridder (2004) terdapat dua dimensi yaiut *bringing* (*knowledge donating*) dan *getting* (*knowledge collecting*).

Terdapat beberapa perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini dilakukan. Letak persamaannya yaitu dalam penggunaan variabel *knowledge sharing* dan inovasi. Sedangkan letak perbedaannya berada pada penambahan variabel *knowledge management* (X_1) sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variable dependen.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Kirana Pagi Kreatif guna membuktikan teori yang sudah ada serta untuk menguji hipotesis yang ditentukan dalam penelitian ini. Teori yang digunakan yaitu dari Hooff dan Ridder (2004) pada variable *knowledge sharing* dan teori dari Popadiuk and Choo (2006) pada variable inovasi.

4.4.4 Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data, *knowledge management* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan variable *knowledge management* menunjukkan nilai t_{hitung} yaitu sebesar 5,506 dan diperoleh nilai signifikansi yaitu 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis 4 “Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *knowledge management* terhadap kinerja karyawan” **terbukti**. Hal ini dapat diartikan bahwa

knowledge management yang dimiliki perusahaan semakin tinggi maka mengakibatkan kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa dengan melakukan pelatihan terhadap *knowledge management* berupa sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi, dan internalisasi yang terbukti dapat merubah perilaku, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dari karyawan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja (Wijayanti, 2019). *Knowledge management* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dimana apabila perushaam mampu menjalankan *knowledge management* dengan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat (Sari. *et al,* 2020). *Knowledge management* dianggap penting bagi perusahaan karena dengan *knowledge management* pihak perusahaan dapat mengambil prosedur yang tepat dalam meningkatkan kemampuan karyawan yang akan berguna dalam peningkatan kinerja (Obaidat dan Otari, 2019), Rahman dan Hasan (2017), Khanal dan Poudel (2017), Torabi. *et al* (2016), Wijayanti dan Sundiman (2017), Kandou. *et al* (2016), Kosasih dan Budiani (2007), Monsow. *et al* (2018), Mangusho. *et.al* (2015) yang memiliki hasil bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian Abualoush. *et al* (2018) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dari *knowledge management* terhadap kinerja karyawan karena para atasan lebih memilih menggunakan cara lain untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian lain mengemukakan bahwa *knowledge management* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan manajemen pengetahuan memiliki hambatan dalam

pelaksanaanya seperti kesibukan tim dan juga adanya rasa tidak mau tersaingi dari masing-masing karyawan (Nisa. *et al*,2016)

Teori *knowledge management* yang digunakan pada penelitian terdahulu yaitu Lee and Choi (2003), Niu (2010), Becerra-Fernandez & Sabherwal (2010), Polanyi (1996), Alavi dan Leidner (2001), Nonaka & Takeuchi (1995). Dari beberapa teori tentang *knowledge management* yang digunakan pada penelitian terdahulu dipilih teori Becerra-Fernandez & Sabherwal (2010) sebagai teori yang digunakan pada variabel *knowledge management* pada penelitian ini. Pada teori Becerra-Fernandez & Sabherwal (2010) terdapat empat dimensi, yaitu *knowledge discovery, knowledge capture, knowledge sharing, knowledge application*.

Terdapat beberapa perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini dilakukan. Letak persamaannya yaitu dalam penggunaan variabel *knowledge management* dan kinerja karyawan. Sedangkan letak perbedaannya berada pada penambahan variabel *knowledge sharing* (X_2) sebagai variabel independen dan variabel inovasi (Z) sebagai variable intervening/mediasi

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Kirana Pagi Kreatif guna membuktikan teori yang sudah ada serta untuk menguji hipotesis yang ditentukan dalam penelitian ini. Teori yang digunakan yaitu dari Becerra-Fernandez & Sabherwal (2010) pada variable *knowledge management* dan teori dari Dessler (2006) pada variable kinerja karyawan.

4.4.5 Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data, *knowledge sharing* mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan variable *knowledge sharing* menunjukkan nilai t_{hitung} yaitu sebesar 5,500 dan diperoleh nilai signifikansi yaitu

0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis 5 “Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan” **terbukti**. Hal ini dapat diartikan bahwa *knowledge sharing* yang dilakukan karyawan semakin meningkat mengakibatkan kinerja karyawan yang dihasilkan akan meningkat.

Hasil penelitian terdahulu menjujukkan bahwa penerapan *knowledge sharing* yang baik akan menunjang peningkatan kinerja karyawan (Na-Nan. *et al*, 2019). Fasilitas berbagi pengetahuan yang baik dapat dengan cepat dibagikan baik dalam peran atau peran ekstra yang mentransfer pengetahuan ke dalam kinerja (Cui. *et al* 2019). Penelitian lain mengungkapkan bahwa adanya pengaruh secara baik dari *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan (Tripathi. *et al* 2020); Swanson. *et al*, 2020; Henttonen. *et al*, 2016; Jamshed. *et al*, 2018; Sujatha dan Krishnaveni, 2018; Park. *et al*, 2015 hasil dari penelitian ini adalah *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun hasil yang berbeda dtemukan pada penelitian Novita. *et al* (2019) yang menyatakan bahwa (1) *knowledge sharing* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan

Toeri *knowledge sharing* yang digunakan pada penelitian terdahulu yiatu teori Chatzoglou dan Vraimaki (2009), Matzler. *et al* (2008), Bartol (2009), Hooff dan Ridder (2004). Dari beberapa teori *knowledge sharing* yang digunakan pada penelitian terdahulu dipilih teori Hooff dan Ridder (2004) sebagai teori yang digunakan pada variable *knowledge sharing* pada penelitian ini. Pada teori Hooff dan Ridder (2004)

terdapat dua dimensi yaiut *bringing* (*knowledge donating*) dan *getting* (*knowledge collecting*).

Terdapat beberapa perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini dilakukan. Letak persamaannya yaitu dalam penggunaan variabel *knowledge sharing* dan kinerja karyawan. Sedangkan letak perbedaannya berada pada penambahan variabel *knowledge management* (X_1) sebagai variabel independen dan variabel inovasi (Z) sebagai variable intervening/mediasi.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Kirana Pagi Kreatif guna membuktikan teori yang sudah ada serta untuk menguji hipotesis yang ditentukan dalam penelitian ini. Teori yang digunakan yaitu dari Hooff dan Ridder (2004) pada variable *knowledge sharing* dan teori dari Dessler (2006) pada variable kinerja karyawan.

4.4.6 Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data, inovasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan variable inovasi menunjukkan nilai t_{hitung} yaitu sebesar 5,282 dan diperoleh nilai signifikansi yaitu 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis 7 "Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Inovasi terhadap Kinerja Karyawan" **terbukti**. Hal ini dapat diartikan bahwa inovasi perusahaan semakin tinggi maka mengakibatkan kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan meningkat.

Hasil penelitian terdahulu menjelaskan bahwasannya kapabilitas inovasi yang berupa pengembangan perencanaan strategis dan manajemen kepemimpinan akan sangat membantu dalam peningkatan kinerja karyawan (Ahmad. *et al*, 2019). Dengan adanya inovasi perusahaan dapat menunjang keterampilan inti yang dimiliki oleh

karyawan dapat digunakan secara tepat dan akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Obsatar. *et al,* 2019). Penelitian lain mengungkapkan bahwa inovasi proses dan inovasi produk yang dilakukan perusahaan dapat mempengeruhi secara baik terhadap kinerja dari karyawan mereka (Grande. *et al,* 2020), Schepers. *et al* (2016), Osman. *et al* (2016), Schaarschmidt (2016), Alawamleh. *et al* (2018), Dama dan Ogi (2018), Javed (2015), Ho (2011), dan Sirait. *et al* (2015) yang memiliki hasil bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tetapi hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa inovasi tidak berpengaruh terhadap kinerja (Puryantini. *et al,* 2017).

Teori inovasi yang digunakan pada penelitian terdahulu yaitu teori Schumpeter (1939), Setiarso (2006), Popadiuk and Choo's (2006), Weerawardena (2003), Chen dan Huang (2009). Dari beberapa teori tentang inovasi yang digunakan pada penelitian terdahulu dipilih teori Popadiuk and Choo (2006) sebagai teori yang digunakan pada variabel inovasi pada penelitian ini. Pada teori Popadiuk and Choo (2006) terdapat tiga dimensi, yaitu *technological innovation, Market innovation, Administrative innovation*.

Terdapat beberapa perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini dilakukan. Letak persamaannya yaitu dalam penggunaan variabel inovasi dan kinerja karyawan. Sedangkan letak perbedaannya berada pada penambahan variabel *knowledge management* (X_1), dan *knowledge sharing* (X_2) sebagai variabel independent.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Kirana Pagi Kreatif guna membuktikan teori yang sudah ada serta untuk menguji hipotesis yang ditentukan

dalam penelitian ini. Teori yang digunakan yaitu Popadiuk and Choo (2006) pada variable inovasi dan teori dari Dessler (2006) pada variable kinerja karyawan.

4.4.7 Pengaruh *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* terhadap Inovasi

Berdasarkan hasil olah data, variabel *knowledge management* dan *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi. Hasil Uji F yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 39.397 dan diperoleh nilai signifikansi yaitu 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dari *knowledge management* dan *knowledge sharing* terhadap inovasi perusahaan. Artinya hipotesis 3 "Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *knowledge management* dan *knowledge sharing* terhadap inovasi" **terbukti.** Hal ini dapat diartikan bahwa *knowledge management* dan *knowledge sharing* yang dilakukan perusahaan semakin tinggi maka mengakibatkan kemampuan inovasi yang dihasilkan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa perusahaan dengan knowledge management dan knowledge sharing yang kuat akan membantu dalam memunculkan inovasi (Obeidat. *et al,* 2016) dan penelitian lain juga menungkapkan bahwa praktik knowledge management dan knowledge sharing apabila dilakukan dengan baik akan menunjang proses inovasi (Haque. *et al,* 2016) yang memiliki hasil bahwa *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi.

Namun hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian Praptowo. *et al* (2020) yang menjelaskan bahwa praktik *Knowledge Capture* dan *Knowledge Sharing and Dissemination* tidak mempengaruhi *HR Innovative Work Behavior*.

Terdapat beberapa perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini dilakukan. Letak persamaannya yaitu dalam penggunaan variabel *knowledge management*, *knowledge sharing* dan inovasi. Sedangkan letak perbedaannya berada pada penambahan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependent.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Kirana Pagi Kreatif guna membuktikan teori yang sudah ada serta untuk menguji hipotesis yang ditentukan dalam penelitian ini. Teori yang digunakan yaitu dari Becerra-Fernandez & Sabherwal (2010) pada variable *knowledge management*, teori dari Hooff dan Ridder (2004) pada variable *knowledge sharing* dan teori dari Popadiuk and Choo (2006) pada variable inovasi.

4.4.8 Pengaruh *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data, variabel *knowledge management* dan *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji F yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 51.395 dan diperoleh nilai signifikansi yaitu 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dari *knowledge management* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis 6 "Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan" **terbukti.** Hal ini dapat diartikan bahwa *knowledge management* dan *knowledge sharing* yang dilakukan perusahaan semakin tinggi maka mengakibatkan kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa Program *knowledge management* yang selalu diperbaiki dan kegiatan *knowledge sharing* seperti berbagi informasi dapat digunakan oleh pihak manajerial untuk meningkatkan kinerja karyawan (Harsono dan Putra, 2020), dan penelitian lain menyatakan bahwa *knowledge management* dan *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Nawawi. *et al,* 2019), Rehman. *et al* (2015), Kasemsap (2013) yang memiliki hasil bahwa *knowledge management* dan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian penelitian Kusumawijaya dan Astuti (2012) yang menyatakan bahwa Manajemen pengetahuan melalui berbagi pengetahuan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja organisasi.

Terdapat beberapa perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini dilakukan. Letak persamaannya yaitu dalam penggunaan variabel *knowledge management*, *knowledge sharing* dan kinerja karyawan. Sedangkan letak perbedaannya berada pada penambahan variabel inovasi (Z) sebagai variabel intervening/mediasi.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Kirana Pagi Kreatif guna membuktikan teori yang sudah ada serta untuk menguji hipotesis yang ditentukan dalam penelitian ini. Teori yang digunakan yaitu dari Bass & Avolio (1995) pada variable *knowledge management*, teori dari Becerra-Fernandez & Sabherwal (2010) pada variable *knowledge management*, teori dari Hooff dan Ridder (2004) pada variable *knowledge sharing* dan teori dari Dessler (2006) pada variable kinerja karyawan.

4.4.9 Pengaruh Inovasi Memediasi *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh mediasi inovasi pada hubungan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan memperoleh t_{hitung} sebesar 3,536 dimana lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,683, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,359 signifikan. Sehingga hipotesis 8 "Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Inovasi pada *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan" **terbukti.** Hal ini dapat diartikan bahwa *knowledge management* yang dilakukan perusahaan semakin tinggi maka akan meningkatkan kemapuan inovasi yang juga apabila kemampuan inovasi meningkat akan mengakibatkan kinerja karyawan yang semakin tinggi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *Knowledge management* yang dilakukan dapat memfasilitasi dalam peningkatan kemampuan inovasi dan juga secara positif mempengaruhi kinerja (Delshab. *et al,* 2020). Penelitian lain berpendapat bahwa *knowledge* management berperan dalam meningktakan kinerja melalui inovasi (Rofiaty, 2019), Davila. *et al* (2019), Jafari (2014), Pawlowsky dan Schmid (2012), López-Nicolás dan Mero˜no-Cerdán (2011), Dayanti. *et al* (2020) yang memiliki hasil bahwa *knowledge management* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui inovasi.

Namun hasil yang berbeda ditemukan yang menyebutkan bahwa inovasi yang dilakukan perusahaan tidak memediasi kegiatan knowledge management terhadap kinerja karyawan karena system dari *knowledge management* kurang diterapkan (Puryantini. *et al,* 2017).

Terdapat beberapa perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini dilakukan. Letak persamaannya yaitu dalam penggunaan variabel *knowledge management*, inovasi dan kinerja karyawan. Sedangkan letak perbedaannya berada pada penambahan variabel *knowledge sharing* (X_2) sebagai variabel independen.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Kirana Pagi Kreatif guna membuktikan teori yang sudah ada serta untuk menguji hipotesis yang ditentukan dalam penelitian ini. Teori yang digunakan yaitu dari Becerra-Fernandez & Sabherwal (2010) pada variable *knowledge management*, teori Popadiuk and Choo (2006) pada variable inovasi dan teori dari Dessler (2006) pada variable kinerja karyawan.

4.4.10 Pengaruh Medisi Inovasi Pada *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh mediasi inovasi pada hubungan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan memperoleh t_{hitung} 3,507 dimana lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,683, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,298 signifikan. Sehingga hipotesis 9 "Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Inovasi pada *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan" **terbukti.** Hal ini dapat diartikan bahwa *knowledge sharing* yang dilakukan perusahaan semakin tinggi maka akan meningkatkan kemapuan inovasi yang juga apabila kemampuan inovasi meningkat akan mengakibatkan kinerja karyawan yang semakin tinggi.

Hasil penelitian terdahulu menjelaskan bahwa dengan adanya knowledge sharing, akan meningkatkan kemampuan inovasi dan pada akhirnya juga akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja (Alliyah dan Nurhidayati, 2019).

Dengan memberdayakan asset internal berupa motivasi berbagi pengetahuan dalam organisasi diperlukan dan perlu pula dukungan dari pimpinan dalam saling memberi dan menerima sehingga dapat meningkatkan inovasi dan pada akhirnya juga mmeiliki dampak kepada kinerja (Nurchayati, 2020). Penelitian menyatakan bahwa inovasi mampu memediasi antara knowledge management dengan kinerja karyawan (Laily dan Ernawati, 2020), Wahyuni dan Kistyanto (2013), Firmaiansyah (2014), Maulana. *et al* (2018) Saragih (2017), Aristanto (2017) yang memiliki hasil bahwa *knowledge sharing* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui inovasi.

Namun hasil yang berbeda ditemukan pada Wahyuni dan Kistyanto (2013) yang menyatakan bahwa inovasi tidak dapat memdiasi hubungan dari *knowledge donating* terhadap kinerja karyawan yang berada di suatu departemen.

Terdapat beberapa perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini dilakukan. Letak persamaannya yaitu dalam penggunaan variabel *knowledge sharing*, inovasi dan kinerja karyawan. Sedangkan letak perbedaannya berada pada penambahan variabel *knowledge management* (X_1) sebagai variabel independen.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Kirana Pagi Kreatif guna membuktikan teori yang sudah ada serta untuk menguji hipotesis yang ditentukan dalam penelitian ini. Teori yang digunakan yaitu dari Hooff dan Ridder (2004) pada variable *knowledge sharing*, teori Popadiuk and Choo (2006) pada variable inovasi dan teori dari Dessler (2006) pada variable kinerja karyawan.

4.5 Pembahasan Umum

Hasil penelitian ini menunjukkan persepsi individu terkait variabel *knowledge management*, *knowledge sharing*, inovasi dan kinerja karyawan. Data diperoleh

dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Kirana Pagi Kreatif Indonesia Yogyakarta. Pada penelitian-penelitian sebelumnya, terdapat perbedaan dalam penggunaan teori masing-masing variabel, alat analisis, lokasi penelitian dan hasil. Penelitian mengenai *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu menjelaskan bahwa *knowledge management* berpengaruh secara posiif dan signifikan karena enam dimensi *knowledge management* (penciptaan, penangkapan, penyimpanan, pengorganisasian, diseminasi dan aplikasi) yang dapat meningkatkan kemampuan inovasi secara keseluruhan (Khan dan Zamn, 2020). Pendapat lain mengatakan bahwa *knowledge management* menjadi factor penting dalam terciptanya kemampuan inovasi organisasi (Boroujerdi, 2019). Pendapat lain menyebutkan bahwa praktik *knowledge management* sangat berkontribusi terhadap dengan cara manager memunculkan budaya saling berbagi (Ode dan Ayavoo, 2020); Nikabadi. *et al* (2016); Al-Sa'di. *et al* (2017); Dickel dan Moura (2016); Inkinen. et al, 2015), Ding. *et al* (2019); Lai. *et al* (2014); Santoro. *et al* (2018); Mardani. *et al* (2018); Donate dan Pablo (2015); Abbas dan Sagsan (2019) yang memperoleh hasil *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi.

Namun hasil yang berbeda ditemukan yaitu tidak semua praktik *knowledge management* dapat mempengaruhi inovasi perusahaan, ada beberapa komponen dari *knowledge managmenet* seperti internal sharing tidak mempengaruhi inovasi (Zhou dan Uhlaner, 2009)..

Penelitian mengenai *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi. Penelitian terdahulu yang memberikan hasil bahwa adanya pengaruh positif antara *knowledge sharing* terhadap kemampuan inovasi (Nham. *et al,* 2020).

Penelitian lain menyatakan bahwa menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif cenderung meningkat bila ada perilaku berbagi pengetahuan yang lebih tinggi di antara karyawan (Wahyudi. *et al,* 2019). Penelitian lain mengemukakan mengenai menekankan pentingnya berbagi pengetahuan dalam mendorong kinerja inovasi industri konstruksi (Li. *et al,* 2019), Zhou. *et al* (2020), Kumar and Rose (2012), Kamasak dan Bulutlar (2010), Jian dan Wang (2013), Lee dan Hong (2014), Markovic and Bagherzadeh (2018), Wang dan Hu (2020), Yesil. *et al* (2013), Wang dan Wang (2012), Hussein. *et al* (2016) yang memiliki hasil bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi.

Namun hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian Yesil dan Harlak (2013) yang menyatakan bahwa penerapan knowledge sharing yang tidak tepat akan berpengaruh negative terhadap inovasi.

Penelitian mengenai *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh dengan melakukan pelatihan terhadap *knowledge management* berupa sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi, dan internalisasi yang terbukti dapat merubah perilaku, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dari karyawan (Wijayanti, 2019). *Knowledge management* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dimana apabila perushaam mampu menjalankan *knowledge management* dengan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat (Sari. *et al,* 2020). *Knowledge management* dianggap penting bagi perusahaan karena dengan knowledge management pihak perusahaan dapat mengambil prosedur yang tepat dalam meningkatkan kemampuan karyawan (Obaidat dan Otari, 2019), Rahman dan Hasan (2017), Khanal dan Poudel (2017), Torabi. *et al* (2016), Wijayanti dan

Sundiman (2017), Kandou. *et al* (2016), Kosasih dan Budiani (2007), Monsow. *et al* (2018), Mangusho. *et.al* (2015) yang memiliki hasil bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian Abualoush. *et al* (2018) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dari knowledge management terhadap kinerja karyawan karena para atasan lebih memilih menggunakan cara lain untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian lain mengemukakan bahwa knowledge management tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan manajemen pengetahuan memiliki hambatan dalam pelaksanaanya seperti kesibukan tim dan juga adanya rasa tidak mau tersaingi dari masing-masing karyawan (Nisa. *et al*,2016).

Penelitian mengenai *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu menjujukkan bahwa ada pengaruh yang positif dari *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan (Na-Nan. *et al*, 2019). Media sosial memfasilitasi pengetahuan untuk dengan cepat dibagikan baik dalam peran atau peran ekstra yang mentransfer pengetahuan ke dalam kinerja (Cui. *et al* 2019). Penelitian lain mengungkapkan bahwa adanya pengaruh secara baik dari *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan (Tripathi. *et al* 2020); Swanson. *et al*, 2020; Henttonen. *et al*, 2016; Jamshed. *et al*, 2018; Sujatha dan Krishnaveni, 2018; Park. *et al*, 2015 hasil dari penelitian ini adalah *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun hasil yang berbeda dtemukan pada penelitian Novita. *et al* (2019) yang menyatakan bahwa (1) *knowledge sharing* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan, (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan

Penelitian mengenai inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu menjelaskan bahwasannya kapabilitas inovasi yang berupa pengembangan perencanaan strategis dan manajemen kepemimpinan akan sangat membantu dalam peningkatan kinerja karyawan (Ahmad. *et al*, 2019). Dengan adanya inovasi perusahaan dapat menunjang keterampilan inti yang dimiliki oleh karyawan dapat digunakan secara tepat dan akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Obsatar. *et al,* 2019). Penelitian lain mengungkapkan bahwa inovasi proses dan inovasi produk yang dilakukan perusahaan dapat mempengeruhi secara baik terhadap kinerja dari karyawan mereka (Grande. *et al,* 2020), Schepers. *et al* (2016), Osman. *et al* (2016), Schaarschmidt (2016), Alawamleh. *et al* (2018), Dama dan Ogi (2018), Javed (2015), Ho (2011), dan Sirait. *et al* (2015) yang memiliki hasil bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tetapi hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa inovasi tidak berpengaruh terhadap kinerja (Puryantini. *et al,* 2017)..

Penelitian mengenai *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa perusahaan dengan *knowledge management* dan *knowledge sharing* yang kuat akan membantu dalam memunculkan inovasi (Obeidat. *et al,* 2016) dan penelitian lain juga menungkapkan bahwa praktik knowledge management dan knowledge sharing apabila dilakukan dengan baik akan

menunjang proses inovasi (Haque. *et al,* 2016) yang memiliki hasil bahwa *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi.

Namun hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian Praptowo. *et al* (2020) yang menjelaskan bahwa *Knowledge Capture* dan *Knowledge Sharing and Dissemination* tidak mempengaruhi *HR Innovative Work Behavior*.

Penelitian mengenai *knowledge management* dan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Program *knowledge management* yang selalui diperbaiki dan kegiatan *knowledge sharing* seperti berbagi informasi dapat digunakan oleh pihak manajerial untuk meningkatkan kinerja karyawan (Harsono dan Putra, 2020), dan penelitian lain menyatakan bhwa *knowledge management* dan *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Nawawi. *et al,* 2019), Rehman. *et al* (2015), Kasemsap (2013) yang memiliki hasil bahwa *knowledge management* dan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian penelitian Kusumawijaya dan Astuti (2012) yang menyatakan bahwa Manajemen pengetahuan melalui berbagi pengetahuan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja organisasi.

Penelitian mengenai *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui inovasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh *Knowledge management* yang dilakukan dapat memfasilitasi dalam peningkatan kemampuan inovasi dan juga secara positif mempengaruhi kinerja (Delshab. *et al,* 2020). Penelitian lain berpendapat bahwa

knowledge management berperan dalam meningktakan kinerja melalui inovasi (Rofiaty, 2019), Davila. *et al* (2019), Jafari (2014), Pawlowsky dan Schmid (2012), López-Nicolás dan Mero˜no-Cerdán (2011), Dayanti. *et al* (2020) yang memiliki hasil bahwa *knowledge management* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui inovasi.

Namun hasil yang berbeda ditemukan yang menyebutkan bahwa inovasi yang dilakukan perusahaan tidak memediasi kegiatan knowledge management terhadap kinerja karyawan karena system dari *knowledge management* kurang diterapkan (Puryantini. *et al,* 2017).

Penelitian mengenai *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui inovasi. Hasil penelitian terdahulu menjelaskan bahwa dengan adanya knowledge sharing, akan meningkatkan kemampuan inovasi dan pada akhirnya juga akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja (Alliyah dan Nurhidayati, 2019). Dengan memberdayakan asset internal berupa motivasi berbagi pengetahuan dalam organisasi diperlukan dan perlu pula dukungan dari pimpinan dalam saling memberi dan menerima sehingga dapat meningkatkan inovasi dan pada akhirnya juga mmeiliki dampak kepada kinerja (Nurchayati, 2020). Penelitian menyatakan bahwa inovasi mampu memediasi antara knowledge management dengan kinerja karyawan (Laily dan Ernawati, 2020), Wahyuni dan Kistyanto (2013), Firmaiansyah (2014), Maulana. *et al* (2018) Saragih (2017), Aristanto (2017) yang memiliki hasil bahwa *knowledge sharing* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui inovasi.

Namun hasil yang berbeda ditemukan pada Wahyuni dan Kistyanto (2013) yang menyatakan bahwa inovasi tidak dapat memdiasi hubungan dari *knowledge donating* terhadap kinerja karyawan yang berada di suatu departemen.

Pada penelitian-penelitian terdahulu yang telah menjadi acuan dalam melakukan penelitian ini, terdapat variabel penelitian yang memiliki kesamaan dengan variabel penelitian yang telah dilakukan peneliti pada karyawan PT Kirana Pagi Kreatif Indonesia. Adapun terdapat perbedaan dari penelitian terdahulu dan penelitian yang telah peneliti lakukan yakni pada lokasi penelitian dan teori yang digunakan. Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada industry manufaktur, perbankan, rumah makan, rumah sakit, Lembaga Pendidikan dan perusahaan swasta sedangkan penelitian ini dilakukan di perusahaan jasa event organizer yang berlokasi di Yogyakarta.

Terdapat sembilan hipotesis yang telah dianalisis dalam penelitian ini. Dari sembilan hipotesis tersebut terdapat delapan hipotesis yang terbukti signifikan dan satu hipotesis tidak terbukti signifikan. Teori-teori tersebut yaitu teori Becerra-Fernandez & Sabherwal (2010) pada variable *knowledge management*, Hooff dan Ridder (2004) pada variable *knowledge sharing*, teori Popadiuk and Choo (2006) pada variable inovasi dan teori dari Dessler (2006) pada variable kinerja karyawan. Demikian juga semua teori yang ada dalam kerangka penelitian ini hingga hasil penelitiannya menunjukkan bahwa memang pilihan teorinya terbukti terverifikasi di semua jenis variabelnya melalui serangkain uji hipotesis.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan Pagi Entertainment, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *Knowledge Sharing* terhadap Inovasi.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *Knowledge Management* terhadap Inovasi.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* tehadap Inovasi.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan.
5. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan.
6. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan.
7. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Inovasi terhadap Kinerja Karyawan.

8. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Inovasi pada *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan.
9. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Inovasi pada *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan di atas, berikut ini merupakan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi PT. Kirana Pagi Kreatif Indonesia, diantaranya yaitu:

1. PT. Kirana Pagi Kreatif Indonesia perlu menyesuaikan kegiatan *knowledge management* yang dimiliki dengan kemampuan dari karywannya. Selain itu juga perusahaan juga dapat melakukan penciptaan, penangkapan, penyimpanan, pengorganisasian, diseminasi dan aplikasi terhadap pengetahuan sehingga penerapan knowledge management dapat membatu perusahaan dalam memunculkan inovasi.
2. PT. Kirana Pagi Kreatif Indonesia dapat melakukan pelatihan *knowledge management* berupa sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi, dan internalisasi karena pelatihan tersebut terbukti dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan yang akan berguna untuk meningkatan kinerja karyawan.
3. Bagi penelitian selanjutnya, perlu melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain, sehubungan dengan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi inovasi dan kinerja karyawan. Beberapa variabel lain yang dapat dijadikan opsi untuk diteliti pada PT. Kirana Pagi

Kreatif Indonesia seperti kompensasi, budaya organisasi, dan *employee engagement*.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini yaitu pada sample yang digunakan metode sensus namun dalam pelaksanaannya memiliki waktu pengambilan data yang terbatas sehingga membuat pengambilan data kurang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Abbas, J. & Sagsan, M., 2019. Impact of Knowledge Management Practices on Green Innovation and Corporate Sustainable Development: A Structural Analysis. *Journal of Cleaner Production,* Volume 229, pp. 611-620.

Abualoush, S. H., Obeidat. A. M., Tarhini. A., Masa'deh. R. & Al-Badi. A., 2018. The Role of Employees' Empowerment as an Intermediary Variable Between Knowledge Management and Information Systems on Employees' Performance. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems,* 48(2), pp. 217-237.

Ahmad, M. F., Alhefeiti, H. S. O., Nawi, M. N. M. & Abdullah, A. S., 2019. The Relationship of Innovation Capabilities towards Employees' Perormance: Mediating Effect of Tecnological Diersity in UAE Manufacturing Companies. *International Journal of Supply Chain Management ,* 8(5), pp. 424-435.

Alavi, M. & Leidner, D. E., 2001. Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. *MIS Quarterly,* 25(1), pp. 107-136.

Alawamleh, M., Ismail, L. B., Aladwan, K. & Saleh, A., 2018. The Influence of Open/Closed Innovation on Employees' Performance. *International Journal of Organizational Analysis,* 26(1), pp. 75-90.

Alliyah, S. & Nurhidayati, A., 2019. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Bisnis Melalui Inovasi. *Research Fair Unisri,* 3(1).

Al-Sa'di, A. F., Abdallah, A. B. & Dahiyat, S. E., 2017. The Mediating Role of Product and Process Innovations on The Relationship between Knowledge Management and Operational Performance In Manufacturing Companies In Jordan. *Business Process Management Journal,* 23(2), pp. 349-376.

Alwi, S., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif.* Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Amabile, T. M., 1996. Creativity in context: Update to “The Social Psychology". Boulder: CO: Westview Press.

Aristanto, D. B., 2017. Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Individual Innovation Capability dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi,* 5(2), pp. 1539-1545.

Armstrong, M., 2008. *Strategic Human Resource Management; A Guide to Action.* 4th ed. s.l.:Kogan Page.

Awan, A. G. & Javed, A., 2015. Impact of Innovation on the Performance of Employees. *Industrial Engineering Letters,* 5(12), pp 1-10.

Baregheh, A., Rowley, J. & Sambrook, S., 2009. Towards a Multidisciplinary Definition of Innovation. *Management Decision,* 47(8), pp. 1323-1339.

Bartol, K. M., Liu, W., Zeng, X. & Wu, K., 2009. Social Exchange and Knowledge Sharing among Knowledge Workers: The Moderating Role of Perceived Job Security. *Management and Organization Review,* 5(2), p. 223–240.

Bartol, K. M. & Srivastava, A., 2002. Encouraging Knowledge Sharing: The Role of Organizational Reward Systems. *Journal of Leadership & Organizational Studies,* Volume 9, pp. 64-76.

Becerra – Fernandez, I. & Sabherwal, R., 2010. *Knowledge management : systems and processes.* United States of America: M.E Sharpe.

Becerra-Fernandez, I., 2001. Organizational Knowledge Management: A Contingency Perspective. *Journal of Management Information Systems,* 18(1), pp. 23-55.

Bernardin, H. J. & Russel, J. E. A., 1993. *Human Resource Management: An Experiential Approach.* New York: McGraw-Hill Book Company, Inc..

Bohlander, G. W. & Snell, S. A., 2012. *Managing Human Resources.* United States of America: CENGAGE Learning.

Boroujerdi, S. S., Hasani, K. & Delshab, V., 2019. Investigating the Influence of Knowledge Management on Organizational Innovation in Higher Educational Institutions. *Kybernetes,* 49(2), pp. 442-459.

Chatzoglou, P. D. & Vraimaki, E., 2009. Knowledge-sharing behaviour of bank employees in Greece. *Business Process Management Journal,* 15(2), pp. 245-266.

Chen, C.-J. & Huang, J.-W., 2009. Strategic Human Resource Practices and Innovation Performance – The Mediating Role of Knowledge Management Capacity. *Journal of Business Research,* 62(1), pp. 104-114.

Creswell, J. W. (2010). *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogjakarta: PT Pustaka Pelajar.

Cui, X., Huo, B., Lei, Y. & Zhou, Q., 2019. The Influence of Team Social Media Usage on Individual Knowledge Sharing and Job Performance From A Cross-Level Perspective. *International Journal of Operations & Production Management,* 40(5), pp. 553-573

Dama, J. & Ogi, W. I., 2018. Pengaruh Inovasi Terhadap dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi,* 6(1), pp. 41-50.

Davila, G., Varvakis, G. & North, K., 2019. Influence of Strategic Knowledge Management on Firm Innovativeness and Performance. *Brazilian Business Review,* 16(3), pp. 239-254

Dayanti, P. R., Iqbal, M. & Prakasa, Y., 2020. Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan dengan Individual Innovation Capability Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi). *Jurnal Administrasi Bisnis,* 78(1), pp. 199-208.

Davenport, T.H., & Prusak, L. (1998). Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know. MA: Harvard Business School Press

Delshab, V. Winand, M., Boroujerdi, S. S., Hoeber, L., Mahmoudian, A., 2020. The Impact of Knowledge Management on Performance in Nonprofit Sports Clubs: The Mediating Role f Attitude Toward Innovation, Open Innovation, and Innovativeness. *European Sport Management Quarterly*, pp. 1-22.

Dessler, G., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesepuluh.* s.l.:PT Indeks.

---------- 2015. *Human Resource Management.* 14th ed. s.l.:Pearson Education Limited.

Dickel, D. G. & Moura, G. L. d., 2016. Organizational performance evaluation in intangible criteria: a model based on knowledge management and innovation management. *RAI Revista de Administração e Inovação,* Volume 13, p. 211–220.

Ding, W., Choi, E. & Aoyama, A., 2019. Relational Study of Wise (Phronetic) Leadership, Knowledge Management Capability, and Innovation Performance. *Asia Pacific Management Review,* 24(4), pp. 310-317.

Donate, M. J. & Pablo, J. D. S. d., 2015. The Role of Knowledge-Oriented Leadership in Knowledge Management Practices and Innovation. *Journal of Business Research,* Volume 68, p. 360–370.

Firmaiansyah, D., 2014. Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi. *Jurnal Ilmu Manajemen,* 2(1), pp. 128-139.

Garvin, D. A., 2000. *Learning in Action : A Guide to Putting the Learning Organization to Work.* Boston: Harvard Business School Press.

Ghozali, I., 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, Jr, J. H. & Konopaske, R., 2012. *Organizations : Behavior, Structure, Processes.* 14th ed. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.

Gomes, F. C., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Andi Offset.

Grande, R., Bustillo, R. M. d., Macias, E. F. & Anton, J. I., 2020. Innovation and Job Quality. A Firm-Level Exploration. *Structural Change and Economic Dynamics*, Vol 54, pp. 130-142.

Handoko, T. H., 2011. *Manajemen.* Yogyakarta: BPFE.

Haque, M. M., Ahlan, A. R., Razi, M. J. M. & Subiyakto, A., 2016. Investigating Factors Affecting Knowledge Management and Sharing on Innovation in Universities: Pilot Study. *6th International Conference on Information and Communication Technology for The Muslim World (ICT4M)*, pp. 64-69.

Harsono, S. M. & Putra, T. R. I., 2020. The Effect of Knowledge Sharing and Knowledge Management on Performance of Stain Gajah Putih Mediated by Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Management Research*, 3(3), pp. 35-47.

Henderson, J. C. & Lee, S., 1992. Managing I/S Design Teams: A Control Theories Perspective. *Management Science,* 38(6), pp. 757-777.

Henttonen, K., Kianto, A. & Ritala, P., 2016. Knowledge Sharing and Individual Work Performance: an Empirical Study of a Public Sector Organisation. *Journal of Knowledge Management,* 20(4), pp. 740-768.

Ho, L.-A., 2011. Meditation, Learning, Organizational Innovation and Performance. *Industrial Management & Data Systems*, 111(1), pp. 113-131.

Hooff, B. V. D. & Ridder, J. A. d., 2004. Knowledge Sharing in Context: The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate and CMC Use on Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management,* 8(6), pp. 117-130.

Hussein,, A. T., Singh, S. K., Farouk, S. & Sohal, A. S., 2016. Knowledge Sharing Enablers, Processes and Firm Innovation Capability. *Journal of Workplace Learning,* 28(8), pp. 484-495.

Inkinen, H. T., Kianto, A. & Vanhala, M., 2015. Knowledge Management Practices and Innovation Performance In Finland. *Baltic Journal of Management,* 10(4), pp. 432-455.

Jafari, S. M., Suppiah, M. & Ramalingam, T., 2014. The Effect of Knowledge Management Practices on Employees' Innovative Performance. *The International Journal of Management Science and Information Technology (IJMSIT),* Issue 16, pp. 82 - 93.

Jamshed, S., Nazri, M., Bakar, R. A. & Majeed, N., 2018. The Effect of Knowledge Sharing On Team Performance Through Lens of Team Culture. *Arabian Journal of Business and Management Review (Oman Chapter),* 7(3), pp. 64-80.

Jian, Z. & Wang, C., 2013. The Impacts of Network Competence, Knowledge Sharing on Service Innovation Performance: Moderating Role of Relationship Quality. *Journal of Industrial Engineering and Management,* 6(1), pp. 25-49.

Kamasak, R. & Bulutlar, F., 2010. The Influence of Knowledge Sharing on Innovation. *European Business Review,* 22(3), pp. 306-317.

Kandou, Y. L., Lengkong, V. P. K. & Sendow, G., 2016. Pengaruh Knowledge Management, Skill dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Di Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi,* Vol 16, pp. 147-158.

Kasemsap, K., 2013. Synthesized Framework: Establishing a Causal Model of Organizational Learning, Knowledge Management, Knowledge-Sharing Behavior, and Organizational Performance. *International Journal of the Computer, the Internet and Management,* 21(2), pp. 29-34.

Khanal, L. & Poudel, S. R., 2017. Knowledge Management, Employee Satisfaction and Performance: Empirical Evidence from Nepal. *Saudi Journal of Business and Management Studies,* 2(2), pp. 82-91.

Khan, M. N. & Zaman, U., 2020. Effect of Knowledge Management Practices on Organizational Innovation: Moderating Role of Management Support. *J Public Affair*

Kosasih, N. & Budiani, S., 2007. Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel. *Jurnal Manajemen Perhotelan,* 3(2), pp. 80-88.

Kotler, P. & Keller, K. L., 2009. *Manajemen Pemasaran.* 13 ed. Jakarta: Erlangga. Penerjemah: Bob Sabran, MM

Kumar, N. & Rose, R. C., 2012. The Impact of Knowledge Sharing and Islamic Work Ethic on Innovation Capability. *Cross Cultural Management,* 19(2), pp. 142-165.

Kusumawijaya, I. K & Astuti, P. D., 2012. Mediasi Knowledge Management dalam Hubungan Intellectual Capital dan Kinerja Organisasi. *In: Seminar Nasional Pengelolaan Industri Kreatif Sebagai Penunjang Stabilitas Sistem Keuangan. FE Unika Atmajaya*, Jakarta, 4-5 Oktober 2012, FE Unika Atmajaya, Jakarta,.

Laily, N. & Ernawati, D. P., 2020. The Effect of Knowledge Sharing and Innovation Behavior on The Performance of Batik Entrepreneurs. *Jurnal Manajemen,* 24(2), pp. 194-209.

Lai, Y.-L., Hsu, M. S.,Lin, F. J., Chen, Y. M. & Lin, Y. H 2014. The Effects of Industry Cluster Knowledge Management on Innovation Performance. *Journal of Business Research,* 67(5), pp. 734–739.

Lee, H. & Choi, B., 2003. Knowledge Management Enablers, Processes, and Organizational Performance: An Integrative View and Empirical Examination. *Knowledge Management Enablers, Processes, and Organizational Performance: An Integrative View and Empirical Examination. (2003). Journal of Management Information Systems, 20(1), 179–228. doi:10.1080/07421222.2003.11045756 ,* 20(1), pp. 179-228.

Lee, H. S. & Hong, S. A., 2014. Factors Affecting Hospital Employees' Knowledge Sharing Intention and Behavior, and Innovation Behavior. *Osong Public Health Res Perspect,* 5(3), pp. 148-155.

Li, Y., Song, Y., Wang, J. & Li, C., 2019. Intellectual Capital, Knowledge Sharing, and Innovation Performance: Evidence from the Chinese Construction Industry. *Sustainability*, 11(9), pp. 2713.

Lopez-Nicolas, C. & Merono-Cerdan, A. L., 2011. Strategic Knowledge Management, Innovation and Performance. *International Journal of Information Management,* Volume 31, p. 502–509.

Mangusho, Y. S., Murei, R. K. & Nelima, E., 2015. Evaluation of Talent Management on Employees Performance in Beverage Industry: A Case of Delmonte Kenya Limited. *International Journal of Humanities and Social Science*, 5(8), pp. 191-199.

Mardani, A., Nikoosokhan, S., Moradi, M. & Doustar, M., 2018. The Relationship Between Knowledge Management and Innovation Performance. *Journal of High Technology Management Research,* Volume 29, pp. 12-26.

Markovica, S. & Bagherzadeh, M., 2018. How does Breadth of External Stakeholder Co-Creation Influence Innovation Performance? Analyzing the Mediating Roles of Knowledge Sharing and Product Innovation. *Journal of Business Research,* Volume 88, pp. 173-186.

Mathis, R. L. & Jackson, J. H., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia=Human Resource Management; Buku I.* 9th ed. s.l.:Salemba Empat. Penerjemah: Sadeli Jimmy, Hie Bayu Prawira.

---------- 2006. *Human Resource Management; Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 10.* s.l.:Salemba Empat. Penerjemah: Angelica Diana.

Matzler, K., Renzl, B., Muller, J., Herting, S., Mooradian, T. A ., 2008. Personality Traits and Knowledge Sharing. *Journal of Economic Psychology,* Volume 29, p. 301–313.

Maulana, F., Sularso, R. A. & Titisari, P., 2018. Analisis Pengaruh Knowledge Sharing Dalam Penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 Terhadap Kinerja Inovasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan,* 6(1), pp. 57-69.

Monsow, E. Y., Runtuwene, R. F. & Rumawas, W., 2018. Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mayapada KCU Mega Mas Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis,* 6(001), pp. 1-10.

Na-Nan, K., Saribut, S. & Sanamthong, E., 2019. Mediating Effects of Perceived Environment Support and Knowledge Sharing Between Self-Efficacy and Job Performance of SME Employees. *Industrial and Commercial Training,* 51(6), pp. 342-359.

Nawawi, A., Marupa, H. & Ismail, M., 2019. Knowledge Management Aspects on Performance Employees Through Competitive Advantage on PT. Bank Sulselbar Headquarters. *Hasanudin Jurnal of Applied Business and Entrepreneurship,* 2(4), pp. 29-39.

Nham, T. P., Nguyen, T. M., Tran, N. H. & Nguyen, H. A., 2020. Knowledge Sharing and Innovation Capability at Both Individual and Organizational Levels: An Empirical Study From Vietnam's Telecommunication Companies. *Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society,* 15(2), pp. 275-301.

Nikabadi, M. S., Bagheri, S. & Mohammadi-Hoseini, S. A., 2016. Effects of Knowledge Management Strategy and Organizational Learning Capability on Innovation-Driven Performance In An Oil Company. *Knowledge Management & E-Learning,* 8(2), p. 334–355.

Nisa, R. C., Astuti, E. S. & Prasetya, A., 2016. Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB),* 39(2), pp. 141-148.

Niu, K.-H., 2010. Knowledge Management Practices and Organizational Adaptation. *Journal of Strategy and Management,* 3(4), pp. 325-343.

Nonaka, I. & Takeuchi, H., 1995. *The Knowledge-Creating Company; How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation.* 1st ed. New York: Oxford University Press.

Novita, R., Prayekti, P., & Herwati, J. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 117-124.

Nurchayati, N., 2020. Membangun Kinerja Perusahaan Melalui Peningkatan Perilaku Inovatif dan Motivasi Berbagi Pengetahuan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah),* 3(2), pp. 341-355.

Obaidat, H. & Otair, M. A., 2019. The Impact of Knowledge Management on the Function of Employee Performance Appraisals in Industrial Companies-Case Studys. *International Journal of Managing Information Technology*, 10(4), pp. 35-52.

Obeidat, B. Y., Al-Suradi, M. M., & Tarhini, A. (2016). The Impact of Knowledge Management on Innovation. *Management Research Review*, 39(10), pp. 1214-1238.

Obsatar, S., Marcin, L. & Ahmad, R. M. S., 2019. Education and Core Skills in the Performance with Mediating Role of Employee Innovation. *Polish Journal of Management Studies,* 19(2), pp. 363-373.

Ode, A. & Ayavoo, R., 2020. The Mediating Role of Knowledge Application In The Relationship Between Knowledge Management Practices and Firm Innovation. *Journal of Innovation & Knowledge,* 5(3), pp. 210-218.

Osman, S., Shariff, S. H. & Lajin, M. N. A., 2016. Does Innovation Contribute To Employee Performance?. *Procedia-Social and Behavioral Sciences,* Volume 219, pp. 571-579.

Park, M. J., Dulambazar, T. & Rho, J. J., 2015. The Effect of Organizational Social Factors on Employee Performance and The Mediating Role of Knowledge Sharing: Focus On E-Government Utilization In Mongolia. *Information Development,* 31(1), pp. 53-68.

Pawlowsky, P. & Schmid, S., 2012. Interrelations Between Strategic Orientation, Knowledge Management, Innovation and Performance. Empirical Findings From A National Survey In Germany. *International Journal of Knowledge Management Studies,* 5(1/2), pp. 185-209.

Polanyi, M., 1996. *The Tacit Dimension.* London: Routledge and Kegan Paul Ltd.

Popadiuk, S. & Choo, C. W., 2006. Innovation and Knowledge Creation: How are These Concepts Related?. *International Journal of Information Management,* Volume 26, pp. 302-312.

Praptowo, B. D., Michdor, M. & Suharsono, A., 2020. The Involvement of Integrated Knowledge Management Cycle Towards Human Resource Innovative Work Behavior in Financial Education and Training Agency Yogyakarta. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(1), pp. 1-22

Puryantini, N., Arfati, R. & Tjahjadi, B., 2017. Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Inovasi di Organisasi Penelitian Pemerintah. *Berkala Akuntansi dan Keuangan Indonesia,* 2(2), pp. 21-38.

Rahman, A. & Hasan, N., 2017. Modeling Effects of KM and HRM Processes to the Organizational Performance and Employee's Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management,* 12(7), pp. 35-45.

Rehman, W. U., Ilyas, M. & Asghar, N., 2015. Knowledge Sharing, Knowledge Management Strategy and Performance A Knowledge Based View. *Pakistan Economic and Social Review,* 53(2), pp. 177-202.

Rivai, H. V. & Sagala, E. J., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; Dari Teori ke Praktik.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada..

Robbins, S. P. & Judge, T. A., 2011. *Organizational Behavior.* 14th ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.

Rofiaty, R., 2019. The Relational Model of Entrepreneurship and Knowledge Management toward Innovation, Strategy Implementation and Improving Islamic Boarding School Performance. *Journal of Modelling in Management,* 14(3), pp. 662-685.

Santoro, G., Vrontis, D., Thrassou, A. & Dezi, L., 2018. The Internet of Things: Building a knowledge management system for open innovation and knowledge management capacity. *Technological Forecasting & Social Change,* Volume 136, p. 347–354.

Saragih, S. T., 2017. Pengaruh Knowledge Sharing Behavior dan Inovasi Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan Dikawasanindustri Bip. *Jurnal Sistem Informasi,* 9(1), pp. 1186-1197.

Sari, N., Arifin, R. & Wahono, B., 2020. Pengaruh Knowledge Management, Skill, Attitude dan Ability Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan VarnaCulture Hotel Surabaya). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen,* 9(9), pp. 1-16.

Schaarschmidt, M., 2016. Frontline Employees' Participation in Service Innovation Implementation: The Role of Perceived External Reputation. *European Management Journal,* 34(5), pp. 540-549.

Schepers, J. J. L., Nijssen, E. J. & Heijden, G. A. v. d., 2016. Innovation in the Frontline: Exploring the Relationship Between Role Conflict, Ideas for Improvement, and Employee Service Performance. *International Journal of Research in Marketing,* 33(4), pp. 797-817.

Schumpeter, J. A., 1939. *A Theoretical, Historical and Statistical Analysis of the Capitalist Process..* New York Toronto London: McGraw-Hill Book Company.

Sedarmayanti, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* s.l.:PT Refika Aditama Bandung.

Sekaran, U. & Bougie, R., 2013. *Research Methods for Business; A Skill Building Approach.* 6th ed. United State of America: John Wiley & Sons, Inc.

Setiarso, B., 2006. Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*) dan Proses Penciptaan Pengetahuan. [Online] Available at: http://ilmukomputer.org/wp-content/uploads/2006/09/bse-kmiptek.pdf [Accessed 13 December 2019].

----------2009. *Penerapan Knowledge Management pada Organisasi.* KOTA BANDA ACEH: Graha Ilmu.

Shortell, S. M., Rousseau, D.M., Gillies, R. R., Devers, K. J., Simons, T. L., 1991. Organizational Assessment In Intensive Care Units (Icus): Construct Development, Reliability, and Validity of The ICU Nurse-Physician Questionnaire. *Medical Care,* 29(8), pp. 709-726.

Simamora, H., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* 3rd ed. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.

Storey, C., & Kelly, D. (2001). Measuring the Performance of New Service Development Activities. The Service Industries Journal, 21(2), pp. 71-90

Sirait,, M. L., Sukmawati,, A. & Sumertajaya, I. M., 2015. Pengaruh Organisasi Pembelajaran dan Inovasi terhadap Peningkatan Kinerja UKM di Kota Bogor. *Jurnal Manajemen*, 19(2), pp. 290-303.

Sugiyono, 2015. *Statistika Untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta.

Sujatha, R. & Krishnaveni, R., 2018. Knowledge Creating Ba as A Determinant of Work Performance of Employees: an Empirical Analysis among Pump Manufacturing Firms In South India. *Asia Pacific Management Review,* 23(1), pp. 45-52.

Suryani, T., 2008. *Perilaku Konsumen: Implikasi Pada Strategi Pemasaran.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Swanson, E., Kim, S., Lee, S. M., Yang, J. J. & Lee, Y. K., 2020. The Effect of Leader Competencies on Knowledge Sharing and Job Performance: Social Capital Theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, Volume 42, p. 88–96

Tjiptoherijanto, Prijono (2001). Proyeksi Penduduk, Angkatan Kerja, Tenaga Kerja, dan Peran Serikat Pekerja dalam Peningkatan Kesejahteraan. *Majalah Perencanaan Pembangunan.* Edisi 23 tahun 2001, pp 1-10.

Tobing, P. L., 2007. *Knowledge Management : Konsep, Arsitektur dan Implementasi.* s.l.:Graha Ilmu.

Torabi, M. H. R., Kyani, A. & Falakinia, H., 2016. An Investigation of the Impact of Knowledge Management on Human Resource Performance in Management of Keshavarzi Bank Branches In Tehran. *Procedia - Social and Behavioral Sciences,* Volume 230, p. 471 – 481.

Tripathi, D., Priyadarshi, P., Kumar, P. & Kumar, S., 2020. Does Servant Leadership Affect Work Role Performance via Knowledge Sharing and Psychological Empowerment?. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*

Wahyudi, S., Udin, U., Yuniawan, A. & Rahardja, E., 2019. Person-Organization Fit, Knowledge Sharing Behaviour, and Innovative Work Behaviour: A Self-determination Perspective. *International Journal of Innovation, Creativity and Change,* 4(4), pp. 145-161.

Wahyuni, R. R. T. & Kistyanto, A., 2013. Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Departemen Melalui Inovasi Jasa/Pelayanan. *Jurnal Ilmu Manajemen,* 1(4), pp. 1076-1088.

Walumba, F. O., Avolio, B. J. & Zhu, W., 2008. How Transformational Leadership Weaves Its Influence on Individual Job Performance: The Role of Identification and Efficacy Beliefs. *Personnel Psychology,* 61(4), pp. 793-825.

Wang, C. & Hu, Q., 2020. Knowledge Sharing in Supply Chain Networks: Effects of Collaborative Innovation Activities and Capability on Innovation Performance. *Technovation*, Volume 94.

Wang, Z. & Wang, N., 2012. Knowledge Sharing, Innovation and Firm Performance. *Expert Systems with Applications,* Volume 39, p. 8899–8908.

Weerawardena, J., 2003. Exploring the Role of Market Learning Capability In Competitive Strategy. *European Journal of Marketing,* 37(3/4), pp. 407-429.

White, M. A. & Bruton, G. D., 2007. *The Management of Technology and Innovation: A Strategic Approach.* Canada: Thomson South-Western Press.

Wijayanti, D. P. & Sundiman, D., 2017. Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur). *DeReMa Jurnal Manajemen,* 12(1). Pp. 69-85.

Wijayanti, T. C., 2019. The Effect of "Knowledge Management" Training to Improve Employee Performance in PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. *Advances in Economics, Business and Management Research,* Volume 100, pp. 453-457.

Yesil, S., Koska, A. & Buyukbese, T., 2013. Knowledge Sharing Process, Innovation Capability and Innovation Performance: An Empirical Study. *Social and Behavioral Sciences,* Volume 75, pp. 217-225.

Yeşil, S., & Hırlak, B., 2013. An empirical investigation into the influence of knowledge sharing barriers on knowledge sharing and individual innovation behaviour. International Journal of Knowledge Management (IJKM), 9(2), 38-61.

Zhou, M., Govindan, K. & Xie, X., 2020. How Fairness Perceptions, Embeddedness, and Knowledge Sharing Drive Green Innovation in Sustainable Supply Chains: An Equity Theory and Network Perspective to Achieve Sustainable Development Goals. *Journal of Cleaner Production,* Volume 260.

Zhou, H., & Uhlaner, L. M. (2009). Knowledge Management as a Strategic Tool to Foster Innovativeness of SMEs. ERIM Report Series Reference No. ERS-2009-025-ORG.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER

Kepada

Yth. Responden Penelitian

Karyawan PT. Kirana Pagi Creative Indonesia

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Indonesia

Nama : Tiarifko Anugrah Marcheleven

NIM : 15311065

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mencari data guna menyusun tugas akhir kuliah dengan judul **"PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI INOVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. KIRANA PAGI CRATIVE INDONESIA"**, maka saya mohon bantuan serta kesediaannya Bapak/Ibu, Saudara/i untuk mengisi kuisioner ini.

Kuisioner ini bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuisioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu, saya berharap jawaban Bapak/Ibu, saudara/i berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/i dalam mengisi kuisioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Tiarifko Anugrah Marcheleven

A. Identitas Responden

Responden diminta untuk memberi jawaban terhadap pertanyaan dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai kenyataan yang dialami :

1. Nama Responden (tidak wajib) :
2. Bidang Kerja :
   - ☐ a. Manajerial (sebagai .....)
   - ☐ b. Non Manajerial (sebagai.....)
3. Jenis Kelamin :
   - ☐ a. Laki-laki
   - ☐ b. Perempuan
4. Usia:
   - ☐ a. kurang dari 25 tahun
   - ☐ b. 26 tahun-30 tahun
   - ☐ c. 31 tahun-35 tahun
   - ☐ d. Lebih dari 35 tahun
5. Pendidikan Terakhir :
   - ☐ a. SMP
   - ☐ b. SMA
   - ☐ c. Diploma
   - ☐ d. Sarjana (S1)
6. Lama bekerja :
   - ☐ a. Kurang dari 1 tahun
   - ☐ b. 2 tahun-3 tahun
   - ☐ c. 4 tahun-5 tahun
   - ☐ d. Lebih dari 5 tahun

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon untuk **melingkari** jawaban yang sesuai dengan pilihan yang Bapak/ Ibu/Saudara rasakan
2. Setiap pertanyaan hanya dijawab dengan satu jawaban

3. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/ Ibu untuk mengembalikan kepada yang membagikan angket/ kuesioner
4. Mohon untuk memberikan jawaban **sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan penuh tanggung jawab**.

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
00	Perhatian sangat dibutuhkan	5	④	3	2	1

A. *Knowledge Management*

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut :

5 = Sangat Setuju (SS)
4 = Setuju (S)
3 = Netral (N)
2 = Tidak Setuju (TS)
1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Knowledge Discovery

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.1	Karyawan memperoleh pengetahuan dari pengalaman kerja yang dimiliki	5	4	3	2	1
1.2	Karyawan memperoleh pengetahuan dari magang yang pernah diikuti sebelum bekerja	5	4	3	2	1
1.3	Kemudahan mengakses data perusahaan untuk memperoleh informasi	5	4	3	2	1
1.4	Rotasi pekerjaan memberikan pengetahuan baru bagi karyawan	5	4	3	2	1

Knowledge Capture

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.5	Karyawan diikutsertakan dalam pelatihan	5	4	3	2	1
1.6	Karyawan diikutsertakan dalam seminar	5	4	3	2	1
1.7	Karyawan diikutsertakan dalam workshop	5	4	3	2	1
1.8	Karyawan diikutsertakan dalam studi banding	5	4	3	2	1
1.9	Tersedia fasilitas intranet untuk mendapatkan informasi	5	4	3	2	1

Knowledge Sharing

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.10	Adanya budaya berbagi pengetahuan antar karyawan	5	4	3	2	1
1.11	Pimpinan berbagi pengetahuan kepada karyawan	5	4	3	2	1
1.12	Perusahaan mengkomunikasikan informasi baru kepada karyawan	5	4	3	2	1
1.13	Tersedia grup media sosial sebagai tempat bertukar informasi	5	4	3	2	1

Knowledge Application

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.14	Pengetahuan yang dimiliki memudahkan pekerjaan karyawan	5	4	3	2	1
1.15	Pengetahuan yang dimiliki karyawan membantu pengambilan keputusan	5	4	3	2	1
1.16	Tersedia media untuk mengumpulkan pengetahuan baru yang didapatkan karyawan	5	4	3	2	1

B. *Knowledge Sharing*

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut :

5 = Sangat Setuju (SS)
4 = Setuju (S)
3 = Netral (N)
2 = Tidak Setuju (TS)
1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Mendonasikan Pengetahuan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
2.1	Saling berbagi keterampilan baru dengan rekan kerja	5	4	3	2	1
2.2	Saling berbagi informasi baru dengan rekan kerja	5	4	3	2	1
2.3	Berbagi pengetahuan dengan rekan kerja dianggap sebagai sesuatu yang normal di perusahaan	5	4	3	2	1

Mengoleksi Pengetahuan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
2.4	Saling berbagi keterampilan kerja baru ketika ada yang bertanya	5	4	3	2	1
2.4	Saling berbagi informasi baru ketika ada yang bertanya	5	4	3	2	1
2.6	Saling bertukar pengetahuan tentang keterampilan	5	4	3	2	1
2.7	Saling bertukar pengetahuan tentang informasi kerja	5	4	3	2	1

C. Kinerja Karyawan

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut :

5 = Sangat Baik (SB)
4 = Baik (B)
3 = Netral (N)
2 = Tidak Baik (TB)
1 = Sangat Tidak Baik (STB)

Kualitas						
No	**Pernyataan**	**SB**	**B**	**N**	**TB**	**STB**
3.1	Ketelitian dalam bekerja	5	4	3	2	1
3.2	Kemampuan dalam memenuhi target yang ditetapkan	5	4	3	2	1
3.3	Tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan	5	4	3	2	1
3.4	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja	5	4	3	2	1
Produktivitas						
No	**Pernyataan**	**SB**	**B**	**N**	**TB**	**STB**
3.5	Kemampuan memenuhi target kerja	5	4	3	2	1
3.6	Kemampuan menggunakan waktu kerja yang ditetapkan	5	4	3	2	1
3.7	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	5	4	3	2	1
3.8	Kemampuan dalam menyelesaikan kerja lembur	5	4	3	2	1
Pengetahuan mengenai pekerjaan						
No	**Pernyataan**	**SB**	**B**	**N**	**TB**	**STB**
3.9	Kepemilikan pengetahuan tentang pekerjaan	5	4	3	2	1
3.10	Kepemilikan informasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan	5	4	3	2	1
3.11	Kemampuan memahami tugas yang diberikan	5	4	3	2	1
Keterpercayaan						
No	**Pernyataan**	**SB**	**B**	**N**	**TB**	**STB**
3.12	Rasa saling percaya antar karyawan	5	4	3	2	1
3.13	Tanggung jawab atas pekerjaan yang diselesaikan	5	4	3	2	1
Ketersediaan						
No	**Pernyataan**	**SB**	**B**	**N**	**TB**	**STB**
3.14	Ketepatan waktu hadir kerja	5	4	3	2	1
3.15	Ketepatan waktu untuk pulang	5	4	3	2	1
3.16	Ketepatan dalam penggunaan waktu istirahat	5	4	3	2	1
Kebebasan						
No	**Pernyataan**	**SB**	**B**	**N**	**TB**	**STB**
3.17	Kebebasan dalam menyampaikan pendapat	5	4	3	2	1
3.18	Kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan	5	4	3	2	1
3.19	Kebebasan untuk melakukan pertukaran shift	5	4	3	2	1

D. Inovasi

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut :

5 = Sangat Setuju (SS)
4 = Setuju (S)
3 = Netral (N)
2 = Tidak Setuju (TS)
1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Inovasi Teknologi						
No	**Pernyataan**	**SS**	**S**	**N**	**TS**	**STS**
4.1	Perusahaan menanggapi perubahan lingkungan secara cepat	5	4	3	2	1
4.2	Perusahaan menggabungkan teknologi ke dalam layanan baru	5	4	3	2	1
4.3	Mengubah layanan yang sudah ada agar lebih efektif sesuai dengan perubahan pasar	5	4	3	2	1
4.4	Kami dipersepsikan oleh pelanggan kami untuk menjadi lebih inovatif daripada pesaing kami	5	4	3	2	1
Inovasi Pasar						
No	**Pernyataan**	**SS**	**S**	**N**	**TS**	**STS**
4.5	Fasilitas yang diberikan sesuai dengan perkembangan pasar konsumen.	5	4	3	2	1
4.6	Layanan yang diberikan sesuai dengan perkembangan pasar konsumen	5	4	3	2	1
4.7	Fasilitas yang diberikan telah memenuhi standart	5	4	3	2	1
4.8	Harga jasa layanan yang diberikan terjangkau	5	4	3	2	1
4.9	Harga yang diberikan sesuai dengan layanan yang diterima konsumen	5	4	3	2	1
4.10	Promosi adalah salah satu cara untuk memikat konsumen	5	4	3	2	1
4.12	Lokasi perusahaan sesuai dengan kebutuhan konsumen	5	4	3	2	1
4.12	Lokasi perusahaan yang strategis terjangkau oleh konsumen	5	4	3	2	1
Inovasi Administrasi						
No	**Pernyataan**	**SS**	**S**	**N**	**TS**	**STS**
4.13	Memperkenalkan inovasi sebagai bagian mendasar dari visi dan tujuan perusahaan	5	4	3	2	1
4.14	Inovasi secara efektif dikomunikasikan di antara karyawan yang didorong melalui insentif	5	4	3	2	1
4.15	Manajemen berkomitmen penuh untuk mendukung program inovasi	5	4	3	2	1

LAMPIRAN 2

Tabulasi Data Mentah

1. *Knowledge Management*

Knowledge Management (X_1)																	
km1	km2	km3	km4	km5	km6	km7	km8	km9	km10	km11	km12	km13	km14	km15	km16	x1	R
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	5,00
5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	74	4,63
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	3,00
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	79	4,94
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	79	3,81
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	79	4,69
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	79	3,94
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	79	3,69
4	3	2	4	5	3	2	4	5	4	4	5	4	4	3	2	58	3,63
5	2	4	5	5	1	4	4	5	5	5	4	1	4	4	4	62	3,88
4	3	4	5	5	4	2	2	5	4	3	5	5	4	5	3	63	3,94
4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	63	3,94
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	60	3,75
4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	61	3,81
3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	57	3,56

5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	72	4,50
4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	72	4,50
4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	71	4,44
5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	3	3	5	5	5	70	4,38
4	3	3	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	67	4,19
4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	63	3,94
3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	2	4	65	4,06
5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	71	4,44
5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	69	4,31
3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	54	3,38
5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	73	4,56
5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	70	4,38
5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	73	4,56
4	2	4	4	4	3	3	2	4	2	2	1	1	4	2	4	46	2,88
5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	70	4,38
4	3	5	4	3	3	4	3	5	4	3	3	5	4	4	3	60	3,75
4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	59	3,69
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	3,00
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	67	4,19
5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	74	4,63
5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	77	4,81
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	5,00

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	3,00
4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	72	4,50
5	4	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	65	4,06
4,300	3,950	4,025	4,250	4,250	3,975	4,000	4,000	4,450	4,000	4,075	4,025	3,925	4,150	4,075	4,025	65,475	

2. Knowledge Sharing

Knowledge Sharing (X_2)									
No	ks1	ks2	ks3	ks4	ks5	ks6	ks7	x2	R
1	3	4	4	4	4	3	3	25	3,57
2	5	3	4	5	5	5	5	32	4,57
3	4	3	4	4	3	3	5	26	3,71
4	5	5	4	4	4	5	5	32	4,57
5	4	3	4	4	3	5	4	27	3,86
6	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
7	4	4	4	5	4	5	3	29	4,14
8	4	2	4	4	4	5	3	26	3,71
9	4	3	5	4	5	5	4	30	4,29
10	4	5	3	4	5	5	5	31	4,43
11	2	4	4	5	5	3	4	27	3,86
12	4	4	4	5	4	5	3	29	4,14

13	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
14	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
15	4	4	5	4	5	5	4	31	4,43
16	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
17	5	4	4	4	5	5	5	32	4,57
18	4	5	5	5	4	4	4	31	4,43
19	5	5	4	4	3	3	4	28	4,00
20	5	5	4	4	4	5	5	32	4,57
21	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
22	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
23	5	4	5	4	4	4	4	30	4,29
24	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
25	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
26	5	4	4	4	4	4	4	29	4,14
27	3	4	4	4	3	3	3	24	3,43
28	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
29	4	5	4	4	4	4	4	29	4,14
30	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
31	4	3	4	3	4	4	3	25	3,57
32	4	4	3	3	3	3	4	24	3,43
33	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
34	4	4	4	4	4	5	4	29	4,14

35	5	4	4	4	4	4	3	28	4,00
36	5	4	5	5	5	5	5	34	4,86
37	5	5	5	5	5	5	2	32	4,57
38	5	5	4	4	4	5	5	32	4,57
39	4	5	5	4	4	4	5	31	4,43
40	3	3	3	4	4	3	3	23	3,29
	4,1	3,975	4,05	4,075	4,025	4,15	3,925	28,3	

3. Inovasi

Inovasi (Z)																	
No	ino1	ino2	ino3	ino4	ino5	ino6	ino7	ino8	ino9	ino10	ino11	ino12	ino13	ino14	ino15	z	R
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	72	4,80
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3,00
4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	68	4,53
5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	58	3,87
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	73	4,87
7	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	66	4,40
8	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	59	3,93
9	3	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	61	4,07
10	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	3	5	5	5	4	63	4,20

11	4	5	4	3	4	3	4	4	5	5	3	4	4	3	4	59	3,93
12	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	66	4,40
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3,00
14	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	56	3,73
15	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	53	3,53
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
17	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	69	4,60
18	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	68	4,53
19	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	5	5	5	57	3,80
20	4	3	5	4	3	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	59	3,93
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3,00
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3,00
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	61	4,07
24	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	64	4,27
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3,00
26	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	66	4,40
27	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	3,13
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
29	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	64	4,27
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3,00
32	2	2	4	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	4	42	2,80

33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3,00
34	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	64	4,27
35	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	73	4,87
36	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	73	4,87
37	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	72	4,80
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3,00
39	4	4	5	4	4	5	5	3	3	5	5	3	4	5	4	63	4,20
40	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	3,20
	3,9	3,95	4,075	4	3,975	4,05	4,025	3,875	3,875	4,1	3,975	3,875	3,975	4	4,075	59,725	

4. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan (Y)																				
No	kk1	kk2	kk3	kk4	kk5	kk6	kk7	kk8	kk9	kk10	kk11	kk12	kk13	kk14	kk15	kk16	kk17	kk18	kk19	y	R
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	89	4,68
2	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	86	4,53
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	3,00
4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	88	4,63

5	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	5	3	3	4	4	5	68	3,58
6	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	88	4,63
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	80	4,21
8	4	5	4	3	4	4	3	2	4	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	73	3,84
9	4	3	4	4	4	5	3	2	4	5	4	3	4	5	2	3	4	3	5	71	3,74
10	4	5	4	3	4	5	3	4	4	5	3	3	4	5	4	4	5	4	5	78	4,11
11	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	5	2	3	4	4	3	73	3,84
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	72	3,79
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	3,00
14	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	70	3,68
15	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	83	4,37
16	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	85	4,47
17	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	89	4,68
18	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	88	4,63

19	4	3	5	5	4	5	3	3	5	5	4	3	5	5	5	4	4	3	4	79	4,16
20	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	87	4,58
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	3,00
22	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	61	3,21
23	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	80	4,21
24	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	74	3,89
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	3,00
26	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	83	4,37
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	3,00
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	94	4,95
29	4	2	5	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	5	5	70	3,68
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	80	4,21
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	3,00
32	4	4	5	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	5	5	2	3	2	61	3,21

33	4	2	5	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	5	5	70	3,68
34	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	83	4,37
35	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	91	4,79
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	93	4,89
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	92	4,84
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	3,00
39	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	3	5	5	83	4,37
40	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	63	3,32
	3,975	3,925	4,15	4	4,075	3,975	3,75	3,8	4,1	4,025	4,075	3,75	4,1	4,225	3,875	3,925	3,95	4	3,925	75,6	

LAMPIRAN 3

Hasil Uji Validitas Knowledge Management

Correlations																		
		km1	km2	km3	km4	km5	km6	km7	km8	km9	km10	km11	km12	km13	km14	km15	km16	Knowledge Management
km1	Pearson Correlation	1	.397*	.482**	.644**	.638**	,208	.439**	.424**	.549**	.518**	.491**	.395*	,158	.735**	.651**	.604**	.734**
	Sig. (2-tailed)		,011	,002	,000	,000	,198	,005	,006	,000	,001	,001	,012	,329	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
km2	Pearson Correlation	.397*	1	.479**	,292	.325*	.656**	.535**	.743**	,194	.325*	.636**	.513**	.456**	.539**	.515**	.519**	.753**
	Sig. (2-tailed)	,011		,002	,067	,041	,000	,000	,000	,229	,041	,000	,001	,003	,000	,001	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
km3	Pearson Correlation	.482**	.479**	1	.445**	,223	.335*	.645**	.361*	,224	.403**	,298	,276	.469**	.446**	.516**	.561**	.660**
	Sig. (2-tailed)	,002	,002		,004	,167	,035	,000	,022	,166	,010	,061	,085	,002	,004	,001	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
km4	Pearson Correlation	.644**	,292	.445**	1	.630**	,201	.336*	,232	.541**	.518**	.492**	.428**	.340*	.668**	.561**	.464**	.682**
	Sig. (2-tailed)	,000	,067	,004		,000	,215	,034	,150	,000	,001	,001	,006	,032	,000	,000	,003	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

km5	Pearson Correlation	.638**	.325*	,223	.630**	1	,250	,285	.394*	.604**	.484**	.599**	.529**	,256	.666**	.398*	.439**	.676**
	Sig. (2-tailed)	,000	,041	,167	,000		,119	,074	,012	,000	,002	,000	,000	,111	,000	,011	,005	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
km6	Pearson Correlation	,208	.656**	.335*	,201	,250	1	.562**	.475**	,144	,265	.314*	.394*	.538**	.346*	.404**	.544**	.623**
	Sig. (2-tailed)	,198	,000	,035	,215	,119		,000	,002	,376	,098	,048	,012	,000	,029	,010	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
km7	Pearson Correlation	.439**	.535**	.645**	.336*	,285	.562**	1	.552**	,085	.347*	.515**	,182	.347*	.432**	.443**	.749**	.686**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000	,034	,074	,000		,000	,603	,028	,001	,261	,028	,005	,004	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
km8	Pearson Correlation	.424**	.743**	.361*	,232	.394*	.475**	.552**	1	,164	,261	.689**	.492**	,251	.418**	,296	.495**	.666**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,022	,150	,012	,002	,000		,313	,104	,000	,001	,118	,007	,063	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
km9	Pearson Correlation	.549**	,194	,224	.541**	.604**	,144	,085	,164	1	.503**	.312*	.455**	.355*	.477**	.471**	,213	.551**
	Sig. (2-tailed)	,000	,229	,166	,000	,000	,376	,603	,313		,001	,050	,003	,025	,002	,002	,187	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
km10	Pearson Correlation	.518**	.325*	.403**	.518**	.484**	,265	.347*	,261	.503**	1	.599**	.668**	.406**	.467**	.626**	.383*	.697**
	Sig. (2-tailed)	,001	,041	,010	,001	,002	,098	,028	,104	,001		,000	,000	,009	,002	,000	,015	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

km11	Pearson Correlation	.491**	.636**	,298	.492**	.599**	.314*	.515**	.689**	.312*	.599**	1	.602**	,264	.602**	.445**	.478**	.747**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,061	,001	,000	,048	,001	,000	,050	,000		,000	,100	,000	,004	,002	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
km12	Pearson Correlation	.395*	.513**	,276	.428**	.529**	.394*	,182	.492**	.455**	.668**	.602**	1	.562**	.390*	.553**	,240	.700**
	Sig. (2-tailed)	,012	,001	,085	,006	,000	,012	,261	,001	,003	,000	,000		,000	,013	,000	,136	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
km13	Pearson Correlation	,158	.456**	.469**	.340*	,256	.538**	.347*	,251	.355*	.406**	,264	.562**	1	.331*	.447**	,226	.605**
	Sig. (2-tailed)	,329	,003	,002	,032	,111	,000	,028	,118	,025	,009	,100	,000		,037	,004	,161	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
km14	Pearson Correlation	.735**	.539**	.446**	.668**	.666**	.346*	.432**	.418**	.477**	.467**	.602**	.390*	.331*	1	.683**	.518**	.774**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004	,000	,000	,029	,005	,007	,002	,002	,000	,013	,037		,000	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
km15	Pearson Correlation	.651**	.515**	.516**	.561**	.398*	.404**	.443**	,296	.471**	.626**	.445**	.553**	.447**	.683**	1	.486**	.769**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001	,000	,011	,010	,004	,063	,002	,000	,004	,000	,004	,000		,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
km16	Pearson Correlation	.604**	.519**	.561**	.464**	.439**	.544**	.749**	.495**	,213	.383*	.478**	,240	,226	.518**	.486**	1	.714**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,003	,005	,000	,000	,001	,187	,015	,002	,136	,161	,001	,001		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Knowledge Management	Pearson Correlation	.734**	.753**	.660**	.682**	.676**	.623**	.686**	.666**	.551**	.697**	.747**	.700**	.605**	.774**	.769**	.714**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 4

Hasil Uji Validitas Knowledge Sharing

Correlations									
		ks1	ks2	ks3	ks4	ks5	ks6	ks7	Knowledge Sharing
ks1	Pearson Correlation	1	.534**	.589**	.470**	.473**	.696**	.559**	.804**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,002	,002	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
ks2	Pearson Correlation	.534**	1	.502**	.518**	.427**	.371*	.500**	.713**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,001	,006	,018	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
ks3	Pearson Correlation	.589**	.502**	1	.717**	.652**	.591**	.410**	.804**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000	,000	,000	,009	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
ks4	Pearson Correlation	.470**	.518**	.717**	1	.719**	.602**	.384*	.792**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,000		,000	,000	,014	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

ks5	Pearson Correlation	.473**	.427**	.652**	.719**	1	.705**	.454**	.804**
	Sig. (2-tailed)	,002	,006	,000	,000		,000	,003	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
ks6	Pearson Correlation	.696**	.371*	.591**	.602**	.705**	1	.467**	.818**
	Sig. (2-tailed)	,000	,018	,000	,000	,000		,002	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
ks7	Pearson Correlation	.559**	.500**	.410**	.384*	.454**	.467**	1	.709**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,009	,014	,003	,002		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Knowledge Sharing	Pearson Correlation	.804**	.713**	.804**	.792**	.804**	.818**	.709**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 5

Hasil Uji Validitas Inovasi

Correlations																	
		ino1	ino2	ino3	ino4	ino5	ino6	ino7	ino8	ino9	ino10	ino11	ino12	ino13	ino14	ino15	Inovasi
ino1	Pearson Correlation	1	.802**	.662**	.672**	.803**	.606**	.847**	.636**	.535**	.714**	.783**	.636**	.766**	.730**	.662**	.861**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ino2	Pearson Correlation	.802**	1	.717**	.729**	.782**	.630**	.752**	.672**	.667**	.722**	.666**	.708**	.816**	.711**	.717**	.880**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ino3	Pearson Correlation	.662**	.717**	1	.788**	.661**	.744**	.732**	.707**	.633**	.691**	.689**	.788**	.777**	.807**	.798**	.884**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ino4	Pearson Correlation	.672**	.729**	.788**	1	.717**	.771**	.793**	.636**	.676**	.757**	.810**	.794**	.604**	.752**	.749**	.890**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

ino5	Pearson Correlation	.803**	.782**	.661**	.717**	1	.721**	.668**	.541**	.659**	.747**	.726**	.619**	.629**	.668**	.583**	.835**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ino6	Pearson Correlation	.606**	.630**	.744**	.771**	.721**	1	.679**	.488**	.508**	.571**	.743**	.647**	.569**	.646**	.626**	.786**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,001	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ino7	Pearson Correlation	.847**	.752**	.732**	.793**	.668**	.679**	1	.590**	.598**	.775**	.866**	.629**	.705**	.738**	.809**	.886**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ino8	Pearson Correlation	.636**	.672**	.707**	.636**	.541**	.488**	.590**	1	.639**	.540**	.541**	.754**	.697**	.666**	.707**	.774**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ino9	Pearson Correlation	.535**	.667**	.633**	.676**	.659**	.508**	.598**	.639**	1	.684**	.583**	.675**	.520**	.530**	.633**	.757**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000		,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ino10	Pearson Correlation	.714**	.722**	.691**	.757**	.747**	.571**	.775**	.540**	.684**	1	.730**	.689**	.605**	.738**	.654**	.843**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

ino11	Pearson Correlation	.783**	.666**	.689**	.810**	.726**	.743**	.866**	.541**	.583**	.730**	1	.578**	.587**	.689**	.761**	.853**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ino12	Pearson Correlation	.636**	.708**	.788**	.794**	.619**	.647**	.629**	.754**	.675**	.689**	.578**	1	.658**	.703**	.666**	.832**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ino13	Pearson Correlation	.766**	.816**	.777**	.604**	.629**	.569**	.705**	.697**	.520**	.605**	.587**	.658**	1	.809**	.777**	.832**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ino14	Pearson Correlation	.730**	.711**	.807**	.752**	.668**	.646**	.738**	.666**	.530**	.738**	.689**	.703**	.809**	1	.697**	.862**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ino15	Pearson Correlation	.662**	.717**	.798**	.749**	.583**	.626**	.809**	.707**	.633**	.654**	.761**	.666**	.777**	.697**	1	.857**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Inovasi	Pearson Correlation	.861**	.880**	.884**	.890**	.835**	.786**	.886**	.774**	.757**	.843**	.853**	.832**	.832**	.862**	.857**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 6

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Correlations																					
		kk1	kk2	kk3	kk4	kk5	kk6	kk7	kk8	kk9	kk10	kk11	kk12	kk13	kk14	kk15	kk16	kk17	kk18	kk19	Kinrja Karyawan
kk1	Pearson Correlation	1	.569**	.530**	.586**	.690**	.567**	.613**	.467**	.503**	.665**	.617**	.448**	.565**	.598**	.365*	.546**	.556**	.642**	.405**	.744**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,001	,000	,000	,004	,000	,000	,021	,000	,000	,000	,010	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
kk2	Pearson Correlation	.569**	1	.469**	.469**	.630**	.522**	.786**	.520**	.542**	.741**	.534**	.541**	.528**	.527**	.741**	.577**	.578**	.445**	,230	.761**
	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,002	,000	,001	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,004	,153	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
kk3	Pearson Correlation	.530**	.469**	1	.803**	.734**	.525**	.373*	.478**	.661**	.434**	.543**	.324*	.529**	.601**	.575**	.772**	.522**	.705**	.557**	.759**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002		,000	,000	,001	,018	,002	,000	,005	,000	,042	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
kk4	Pearson Correlation	.586**	.469**	.803**	1	.750**	.537**	.598**	.527**	.638**	.529**	.629**	.426**	.663**	.689**	.550**	.656**	.527**	.658**	.455**	.796**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,006	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

kk5	Pearson Correlation	.690**	.630**	.734**	.750**	1	.758**	.700**	.631**	.706**	.671**	.706**	.549**	.692**	.699**	.527**	.668**	.583**	.740**	.505**	.884**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
kk6	Pearson Correlation	.567**	.522**	.525**	.537**	.758**	1	.490**	.501**	.651**	.711**	.606**	.372*	.676**	.702**	.396*	.458**	.627**	.510**	.473**	.758**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001	,000	,000		,001	,001	,000	,000	,000	,018	,000	,000	,011	,003	,000	,001	,002	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
kk7	Pearson Correlation	.613**	.786**	.373*	.598**	.700**	.490**	1	.711**	.577**	.670**	.635**	.629**	.599**	.489**	.595**	.495**	.613**	.524**	,189	.779**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,018	,000	,000	,001		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,001	,000	,001	,243	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
kk8	Pearson Correlation	.467**	.520**	.478**	.527**	.631**	.501**	.711**	1	.718**	.435**	.532**	.623**	.638**	.412**	.474**	.471**	.663**	.747**	.412**	.755**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,002	,000	,000	,001	,000		,000	,005	,000	,000	,000	,008	,002	,002	,000	,000	,008	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
kk9	Pearson Correlation	.503**	.542**	.661**	.638**	.706**	.651**	.577**	.718**	1	.673**	.677**	.617**	.813**	.627**	.570**	.530**	.756**	.635**	.558**	.856**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
kk10	Pearson Correlation	.665**	.741**	.434**	.529**	.671**	.711**	.670**	.435**	.673**	1	.541**	.524**	.632**	.611**	.627**	.463**	.566**	.431**	.346*	.780**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,000	,000	,000	,000	,005	,000		,000	,001	,000	,000	,000	,003	,000	,005	,029	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

kk11	Pearson Correlation	.617**	.534**	.543**	.629**	.706**	.606**	.635**	.532**	.677**	.541**	1	.488**	.623**	.709**	.382*	.515**	.559**	.630**	.451**	.776**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,001	,000	,000	,015	,001	,000	,000	,004	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
kk12	Pearson Correlation	.448**	.541**	.324*	.426**	.549**	.372*	.629**	.623**	.617**	.524**	.488**	1	.565**	,303	.403**	.330*	.468**	.524**	.331*	.654**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,042	,006	,000	,018	,000	,000	,000	,001	,001		,000	,057	,010	,038	,002	,001	,037	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
kk13	Pearson Correlation	.565**	.528**	.529**	.663**	.692**	.676**	.599**	.638**	.813**	.632**	.623**	.565**	1	.727**	.531**	.509**	.784**	.659**	.580**	.845**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
kk14	Pearson Correlation	.598**	.527**	.601**	.689**	.699**	.702**	.489**	.412**	.627**	.611**	.709**	,303	.727**	1	.388*	.511**	.660**	.604**	.675**	.788**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,008	,000	,000	,000	,057	,000		,013	,001	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
kk15	Pearson Correlation	.365*	.741**	.575**	.550**	.527**	.396*	.595**	.474**	.570**	.627**	.382*	.403**	.531**	.388*	1	.760**	.475**	.362*	,173	.690**
	Sig. (2-tailed)	,021	,000	,000	,000	,000	,011	,000	,002	,000	,000	,015	,010	,000	,013		,000	,002	,022	,287	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
kk16	Pearson Correlation	.546**	.577**	.772**	.656**	.668**	.458**	.495**	.471**	.530**	.463**	.515**	.330*	.509**	.511**	.760**	1	.529**	.616**	.347*	.737**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,001	,002	,000	,003	,001	,038	,001	,001	,000		,000	,000	,028	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

kk17	Pearson Correlation	.556**	.578**	.522**	.527**	.583**	.627**	.613**	.663**	.756**	.566**	.559**	.468**	.784**	.660**	.475**	.529**	1	.578**	.528**	.795**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,002	,000		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
kk18	Pearson Correlation	.642**	.445**	.705**	.658**	.740**	.510**	.524**	.747**	.635**	.431**	.630**	.524**	.659**	.604**	.362*	.616**	.578**	1	.665**	.796**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,000	,000	,001	,001	,000	,000	,005	,000	,001	,000	,000	,022	,000	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
kk19	Pearson Correlation	.405**	,230	.557**	.455**	.505**	.473**	,189	.412**	.558**	.346*	.451**	.331*	.580**	.675**	,173	.347*	.528**	.665**	1	.608**
	Sig. (2-tailed)	,010	,153	,000	,003	,001	,002	,243	,008	,000	,029	,004	,037	,000	,000	,287	,028	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Kinrja Karyawan	Pearson Correlation	.744**	.761**	.759**	.796**	.884**	.758**	.779**	.755**	.856**	.780**	.776**	.654**	.845**	.788**	.690**	.737**	.795**	.796**	.608**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 7

Uji Reliabilitas

a. Reliabilitas Knowledge Management (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,924	16

b. Reliabilitas Knowledge Sharing (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,887	7

c. Reliabilitas Inovasi (Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,971	15

d. Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,959	19

LAMPIRAN 9

Analisis Deskriptif

i. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	28	70
2	Perempuan	12	30
Jumlah		40	100

ii. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1	Kurang dari 25 tahun	4	10,00
2	26 tahun-30 tahun	16	40,00
3	31 tahun-35 tahun	13	32,50
4	Lebih dari 45 tahun	7	17,50
Jumlah		40	100

iii. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMP	2	5,00
2	SMA	10	25,00
3	Diploma	7	17,50
4	Sarjana (S1)	21	52,50
Jumlah		40	100

iv. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	Kurang dari 1 tahun	4	10,00
2	2-3 tahun	15	37,50
3	4-5 tahun	11	27,50
4	Lebih dari 5 tahun	10	25,00
Jumlah		40	100

v. Rekapitulasi Data Demografi yang Paling Dominan

No.	Karakteristik	Karakteristik yang Dominan	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	28	70
2	Usia	26-30 tahun	16	40
3	Tingkat Pendidikan	Sarjana (S1)	21	52,5
4	Masa Kerja	2-3 tahun	15	37,5

LAMPIRAN 10

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.24779550
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.141
	Negative	-.053
Kolmogorov-Smirnov Z		.891
Asymp. Sig. (2-tailed)		.405

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.095	.352		-.271	.788		
	Knowledge Management (X_1)	.242	.104	.212	2.338	.025	.506	1.978
	Knowledge Sharing (X_2)	.224	.092	.219	2.442	.020	.516	1.938
	Inovasi (Z)	.547	.104	.601	5.282	.000	.320	3.130

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

c. Uji Heteroskedetisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.439	.228		1.925	.062
	Knowledge Management (X_1)	-.091	.067	-.295	-1.356	.183
	Knowledge Sharing (X_2)	.072	.059	.262	1.214	.233
	Inovasi (Z)	-.046	.067	-.187	-.682	.500

a. Dependent Variable: abs_res3

LAMPIRAN 11

Hasil Analisis Kuantitatif

1. Analisis Knowledge Management dan Knowledge Sharing Terhadap Inovasi

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.788	.543		-1.450	.155
	Knowledge Management (X_1)	.627	.128	.498	4.881	.000
	Knowledge Sharing (X_2)	.545	.115	.485	4.755	.000

a. Dependent Variable: Inovasi (Z)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825[a]	.680	.663	.40955

a. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing (X_2), Knowledge Management (X_1)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.216	2	6.608	39.397	.000[b]
	Residual	6.206	37	.168		
	Total	19.422	39			

a. Dependent Variable: Inovasi (Z)
b. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing (X_2), Knowledge Management (X_1)

2. Analisis Knowledge Management dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.526	.450		-1.170	.249
	Knowledge Management (X_1)	.585	.106	.511	5.506	.000
	Knowledge Sharing (X_2)	.522	.095	.510	5.500	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858[a]	.735	.721	.40955

a. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing (X_2), Knowledge Management (X_1)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.809	2	5.905	51.395	.000[b]
	Residual	4.251	37	.115		
	Total	16.060	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing (X_2), Knowledge Management (X_1)

3. Analisis Inovasi terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.095	.352		-.271	.788
Knowledge Management (X_1)	.242	.104	.212	2.338	.025
Knowledge Sharing (X**2**)	.224	.092	.219	2.442	.020
Inovasi (Z)	.547	.104	.601	5.282	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922[a]	.851	.838	.25791

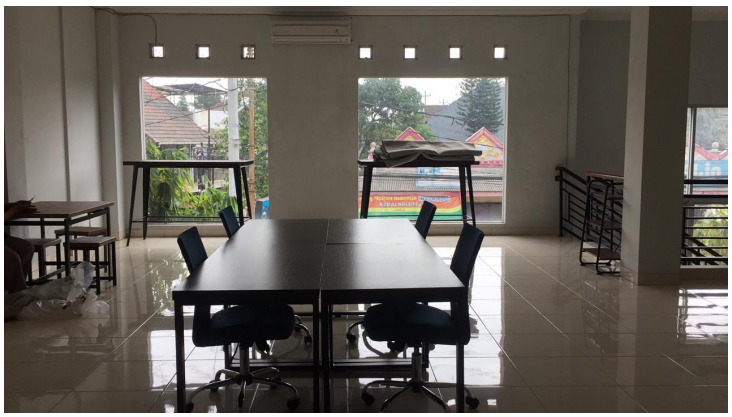
a. Predictors: (Constant), Inovasi (Z), Knowledge Sharing (X_2), Knowledge Management (X_1)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.665	3	4.555	68.477	.000[b]
	Residual	2.395	36	.067		
	Total	16.060	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Inovasi (Z), Knowledge Sharing (X_2), Knowledge Management (X_1)

LAMPIRAN 12



Gambar 12.1 Ruang Kerja PT. Kirana Pagi Kreatif Indonesia

Sumber: Dokumentasi penulis 2020



Gambar 12.2 Ruang Meeting PT. Kirana Pagi Kreatif Indonesia

Sumber: Dokumentasi penulis 2020



Gambar 12.3 *Work Space* PT. Kirana Pagi Kreatif Indonesia

Sumber: Dokumentasi penulis 2020



Gambar 12.4 Produk PT Kirana Pagi Kreatif Indonesia

Sumber: Dikumentasi perusahaan, 2019

LAMPIRAN 14

Biodata Peneliti



Nama	: Tiarifko Anugrah Marcheleven
Tempat, Tanggal Lahir	: Yogyakarta, 11 Maret 1997
Jenis Kelamin	: Laki-laki
NIM	: 15311065
Perguruan Tinggi	: Univesitas Islam Indonesia
Fakultas	: Bisnis dan Ekonomika
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Alamat	: Mergangsan Kidul, MG II/1181, Yogyakarta
Pendidikan Formal	:

1. 2001 – 2003: TK Primagama
2. 2003 – 2009: SD Negeri Lempuyang Wangi
3. 2009 – 2012: SMP Muhammadiyah 2 Yogyakarta
4. 2012 – 2015: SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta
5. 2015 – 2020 : Universitas Islam Indonesia

Email : rifkoanugrah.ram@gmail.com