

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI *INDIVIDUAL INNOVATION
CAPABILITY* PADA PT. HALEYORA POWER AREA
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**ANJANI NUR FEBRIYANTI
NIM : 18612004**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI *INDIVIDUAL INNOVATION
CAPABILITY* PADA PT. HALEYORA POWER AREA
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

ANJANI NUR FEBRIYANTI

NIM : 18612004

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI *INDIVIDUAL INNOVATION*
CAPABILITY PADA PT. HALEYORA POWER AREA
TANJUNGPINANG**

Diajukan kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : ANJANI NUR FEBRIYANTI
NIM : 18612004

Menyetujui,

Pembimbing Pertama



Armansyah, S.E., M.M.
NIDN. 1010088302/Lektor

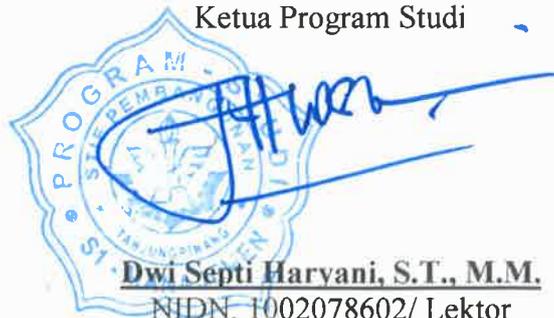
Pembimbing Kedua



Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.
NIDN. 1021029102/Lektor

Menyetujui,

Ketua Program Studi



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN. 1002078602/ Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI *INDIVIDUAL INNOVATION
CAPABILITY* PADA PT. HALEYORA POWER AREA
TANJUNGPINANG**

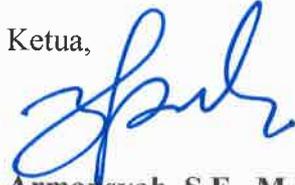
Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : ANJANI NUR FEBRIYANTI
NIM : 18612004

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Dua Belas Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



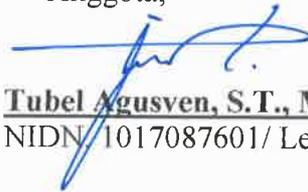
Armansyah, S.E., M.M.
NIDN. 1010088302 / Lektor

Sekretaris,



Raja Hardiansyah, S.E., M.E.
NIDN. 8818010016/ Lektor

Anggota,



Tubel Agusven, S.T., M.M.
NIDN. 1017087601/ Lektor

Tanjungpinang, 12 Januari 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,

Ketua,



Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA
NIDN. 1029127801/ Lektor

PERNYATAAN

Nama : Anjani Nur Febriyanti
Nim : 18612004
Tahun Angkatan : 2018
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,57
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja
Karyawan Melalui *Individual Innovation Capability*
Pada Pt. Haleyora Power Area Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 12 Januari 2023

Penyusun,



ANJANI NUR FEBRIYANTI

18612004

PERSEMBAHAN

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Shalawat serta salam selalu terlimpahkan kepada Rasulullah muhammad SAW.

Mama dan Bapak Tercinta

Mama dan Bapak tercinta sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terimakasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada Mama dan Bapak yang telah memberikan kasih sayang, secara dukungan, doa, dan cinta kasih yang tiada terhingga dan tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata persembahan. Mama dan Bapak adalah salah satu motivasi agar skripsi ini dapat segera diselesaikan. Semoga ini dapat menjadi langkah awal menuju jalan kesuksesan dan bisa membuat kalian bangga dengan selesainya skripsi ku. Kepada kakak ku Devya Cahyani, S.Pd dan Adik ku Naysha Cantika Laura yang telah berkorban waktu, materi, serta do'a dan dukungan dalam proses penyelesaian skripis ini.

Pasangan

Untuk mu Erlangga Prayoga terimakasih atas dukungan, kebaikan, perhatian dan semangat yang telah kamu berikan kepada ku, yang mengetahui susah senang ku dalam memperjuangkan gelar ini. terimakasih telah menjadi *support system* terbaik.

Sahabat Sahabatku

Untuk sahabat-sahabatku "Maharani" terimakasih telah ada dalam prosesku dan membantuku selama mengerjakan skripsi . Grup Psikopat, yang selalu mendengar keluh kesah ku, kepada Fira Yusnawati, Oktaviana Firdayanti, Putri Pratiwi yang sudah memberi semangat.

MOTTO

“Tidak masalah seberapa lambat kau berjalan, asalkan kau tidak berhenti.”

- *Confucius*

“Belajarlah berdamai dengan diri sendiri. Karena, sesulit apapun hal yang sedang dihapai hanya diri sendiri yang bisa mengerti dan selalu bertahan. Jangan berharap kebahagiaan dari orang lain dan berhenti menghakimi dirimu”

- *Anjani Nur Febriyanti*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat, hidayah, inayah dan karunia yang telah diberikan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI *INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY*”** Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan.

Dalam penulisan penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bantuan do'a, serta motivasi yang kuat dari berbagai pihak yang telah banyak membantu. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada beberapa pihak sebagai berikut :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ir. Imran Ilyas, M.M selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

5. Bapak Armansyah, S.E. M. M sebagai Pembimbing I yang banyak membantu dan memberikan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
 6. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi., M.Hsc selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan masukan dalam penelitian ini.
 7. Seluruh Dosen dan Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan. Khususnya Dosen Program Studi Manajemen yang telah mendidik penulis selama penulis menuntut ilmu di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan.
 8. Kepada Bapak Sapta Addy Sempurno, ST selaku manager Area Layanan PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang yang sudah membantu penyelesaian skripsi.
 9. Kepada Bapak Jumadi Idrus S.Sos selaku supervisor AK3U PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang yang sudah membantu penyelesaian skripsi ini
- Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, dikarenakan keterbatasan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman penulis. Kritik dan saran pun yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan dikemudian hari.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan semua pihak yang membacanya.

Tanjungpinang, 12 Januari 2023

Penulis

ANJANI NUR FEBRIYANTI
NIM : 18612004

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
1.4.1 Kegunaan Ilmiah.....	7
1.4.2 Kegunaan Praktis	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Tinjauan Teori.....	9
2.1.1 Manajemen	9
2.1.1.1 Pengertian Manajemen	9
2.1.1.2 Fungsi Manajemen	9
2.1.2 Sumber Daya Manusia (SDM).....	11
2.1.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)	11
2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	12
2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.3.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.3.3 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia	15

2.1.4 <i>Knowledge Sharing</i>	17
2.1.4.1 Pengertian <i>Knowledge Sharing</i>	17
2.1.4.2 Manfaat <i>Knowledge Sharing</i>	18
2.1.4.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi <i>Knowledge Sharing</i>	19
2.1.4.4 Indikator <i>Knowledge Sharing</i>	20
2.1.5 Kinerja Karyawan.....	25
2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	25
2.1.5.2 Indikator Kinerja Karyawan	26
2.1.6 <i>Individual Innovation Capability</i>	31
2.1.6.1 Pengertian <i>Individual Innovation Capability</i>	31
2.1.6.2 Indikator <i>Individual Innovation Capability</i>	32
2.2 Kerangka Pemikiran	34
2.3 Hipotesis.....	35
2.4 Penelitian Terdahulu	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	41
3.1 Jenis Penelitian.....	41
3.2 Jenis Data	42
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.4 Populasi Dan Sampel	44
3.4.1 Populasi.....	44
3.4.2 Sampel	44
3.5 Definisi Operasional Variabel	45
3.6 Teknik Pengolahan Data	46
3.7 Teknik Analisis Data	47
3.7.1 Uji Kualitas Data	47
3.7.1.1 Uji Validitas	47
3.7.1.2 Uji Realiabilitas	48
3.7.1.3 Uji Kecocokan Data (<i>Goodness of Fit</i>)	49
3.8 Uji Hipotesis	50
3.8.1 Uji T Statistik	51
3.9 Jadwal Penelitian	52

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Hasil Penelitian	53
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang	53
4.1.1.1 Sejarah PT. Haleyora PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang	53
4.1.1.2 Visi dan Misi	54
4.1.1.3 Struktur Organisasi	55
4.1.2 Karakteristik Responden	55
4.1.2.1 Jumlah Responden Berdasarkan Umur	55
4.1.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
4.1.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja	56
4.1.3 Analisa Data Penelitian	57
4.1.3.1 Uji Validitas	57
4.1.3.2 Uji Reliabilitas	61
4.1.3.3 Uji Kecocokan Model (<i>Goodnes Of Fit</i>) / <i>Fit Model</i> ...	64
4.1.4 Uji Hipotesis	66
4.1.4.1 Uji T Statistik	66
4.2 Pembahasan	68
4.2.1 <i>Knowledge Sharing</i> (X) Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	68
4.2.2 <i>Individual Innovation Capability</i> (Z) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	68
4.2.3 <i>Knowledge Sharing</i> (X) Berpengaruh Terhadap <i>Individual Innovation Capability</i> (Z)	69
4.2.4 <i>Knowledge Sharing</i> (X) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui <i>Individual Innovation Capability</i> (Z)	70
BAB V KESIMPULAN	71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran	72

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Riset mengenai Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Knowledge Sharing</i>	19
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	45
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	52
Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Umur	55
Tabel 4.2 <i>Outer Loading, Loading Factor</i>	59
Tabel 4.3 <i>AVE (Average Variance Extracted)</i>	60
Tabel 4.4 <i>Cronbach's Alpha</i>	62
Tabel 4.5 <i>Composite Reliability</i>	62
Tabel 4.6 <i>R Square</i>	63
Tabel 4.7 Uji Kecocokan Model (<i>Goodness Of Fit</i>) <i>Fit Model</i>	64
Tabel 4.8 <i>Path Coefficient (Analisis Jalur)</i>	65
Tabel 4.9 Uji T Statistik Pengaruh Langsung	66
Tabel 4.10 Uji T Statistik Pengaruh Tidak Langsung.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang	55
Gambar 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Gambar 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja	57
Gambar 4.4 <i>Loading Factor, Factor Loading</i>	59
Gambar 4.5 <i>AVE (Average Variance Extracted) Dalam Bentuk Diagram</i>	60
Gambar 4.6 <i>Cronbach Alpa</i> Grafik Batang.....	62
Gambar 4.7 <i>Composite Reliabilty</i> Grafik Batang	63
Gambar 4.8 <i>R Square</i> Grafik Batang	63
Gambar 4.9 <i>Path Coefisien (Analisis Jalur)</i>	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Tabel Jawaban Responden

Lampiran 3 : Hasil Pengujian SmartPLS.4

Lampiran 4 : Persentase Plagiat

Lampiran 5 : Surat Pernyataan Selesai Penelitian

Lampiran 6 : Dokumentasi

ABSTRAK

PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY PADA PT. HALEYORA POWER AREA TANJUNGPINANG

Anjani Nur Febriyanti. 18612004. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang

anjanifebriy13@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan melalui *Individual Innovation Capability*. Objek penelitian yang dipilih adalah PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang. Populasi dan Sampel berjumlah 88 karyawan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dua cara, yaitu penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Dimana responden mengisi kuesioner sebanyak 36 butir yang berkaitan dengan variabel yang di ukur. pernyataan Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis persamaan model struktural (SEM) dengan bantuan *software* program *SmartPLS.4* untuk Windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan positif terhadap *individual innovation capability*, *individual innovation capability* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja individu, *knowledge sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu, dan *knowledge sharing* berpengaruh signifikan parsial terhadap kinerja individu melalui *individual innovation capability*.

Kata Kunci : Knowledge Sharing, Individual Innovation capability, Kinerja Karyawan

Dosen Pembimbing 1 : Armansyah. S.E.M.M

Dosen Pembimbing 2 : Muhammad Rizki, S.Psi., M.Hsc

ABSTRACT

THE EFFECT OF KNOWLEDGE SHARING ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY IN PT. HALEYORA POWER AREA TANJUNGPINANG

Anjani Nur Febriyanti. 18612004. Management. STIE Pembangunan
Tanjungpinang

anjanifebriy13@gmail.com

The purpose of this study was to determine the effect of Knowledge Sharing on Employee Performance through Individual Innovation Capability. The selected research object is PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang. Population and sample amounted to 88 employees.

He method used in this research is a quantitative method. Data collection was carried out in two ways, namely library research and field research. Where respondents filled out a questionnaire of 36 items related to the variable being measured. The data analysis technique used is structural model equation analysis (SEM) with the help of the SmartPLS.4 software program for Windows

He results showed that knowledge sharing had a significant positive effect on individual innovation capability, individual innovation capability had a significant positive effect on individual performance, knowledge sharing had no significant effect on individual performance, and knowledge sharing had a partial significant effect on individual performance through individual innovation capability.

*Keywords: Knowledge Sharing, Individual Innovation capability, Performance
Employee*

Supervisor 1 : Armansyah. S.E.M.M

Supervisor 2 : Muhammad Rizki, S.Psi., M.Hsc

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemampuan organisasi untuk mendorong *knowledge sharing* antar karyawan sangatlah penting, karena pengetahuan dapat disebarluaskan, diimplementasikan dan dikembangkan lebih lanjut dengan berbagi pengetahuan.

Berbagi pengetahuan juga dapat mendorong orang untuk berpikir secara efektif dan kreatif sehingga mereka bisa menghasilkan inovasi baru yang bermanfaat bagi organisasi. Fokus utama inovasi adalah penciptaan ide-ide baru, yang pada gilirannya diimplementasikan menjadi produk baru dan proses baru. Tujuan utama dari proses inovasi adalah untuk memberikan tingkat *efisiensi* dan efektivitas untuk akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Knowledge sharing adalah metode atau salah satu langkah penerapan sistem pengetahuan dalam memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada karyawan yang ada (Fox, 2018).

Dalam keberhasilan suatu perusahaan peran karyawan sangatlah penting, tanpa karyawan yang berkompetensi dan berkualitas baik tentu sebuah perusahaan bisa jatuh dan memiliki reputasi buruk. Ada cara yang cukup efektif dan mudah untuk dilakukan dalam meningkatkan potensi karyawan yaitu penerapan *knowledge sharing* yang sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dan maju.

Menurut Saputro & Mayowan (2018), *Knowledge sharing* memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kompetensi individu dalam suatu organisasi, karena melalui *knowledge sharing*, pengetahuan yang bersifat *tacit* maupun *explicit* dapat disebarakan, diimplementasikan, dan dikembangkan oleh individu. *knowledge sharing* dapat meningkatkan pengetahuan individu dalam organisasi sehingga akan mendorong individu untuk melakukan inovasi.

Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan mencakup berbagi pengalaman dan pengetahuan, akan membantu individu dalam menyelesaikan permasalahan pada pekerjaan berdasarkan pengalaman yang sudah ada. Demikian juga dari berbagi pengetahuan tersebut, individu akan memperoleh rekondisi lebih banyak pengetahuan kerja untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi proses pekerjaan (Arisanto, 2017)

Knowledge sharing dapat dipahami atau dimaknai sebagai aktivitas manajemen pada suatu perusahaan yang memiliki tujuan dalam menyebarkan ilmu atau informasi. Hal ini biasanya berbentuk kegiatan diskusi, presentasi, tutor, dan masih banyak lagi lainnya.

Menurut Saputro & Mayowan (2018), *Knowledge sharing* memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kompetensi individu dalam suatu organisasi, karena melalui *knowledge sharing*, pengetahuan yang bersifat *tacit* maupun *explicit* dapat disebarakan, diimplementasikan, dan dikembangkan oleh individu.

Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan mencakup berbagi pengalaman dan pengetahuan, akan membantu individu dalam menyelesaikan permasalahan pada pekerjaan berdasarkan pengalaman yang sudah

ada. Demikian juga dari berbagi pengetahuan tersebut, individu akan memperoleh rekondisi lebih banyak pengetahuan kerja untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi proses pekerjaan (Arisanto, 2017)

Knowledge sharing dapat dipahami atau dimaknai sebagai aktivitas manajemen pada suatu perusahaan yang memiliki tujuan dalam menyebarkan ilmu atau informasi. Hal ini biasanya berbentuk kegiatan diskusi, presentasi, tutor, dan masih banyak lagi lainnya. *Knowledge sharing* juga memiliki peran yang sangat komersial bagi setiap orang yang terdapat di perusahaan bisnis atau bahkan antar bisnis.

Dengan sistem aplikasi yang tepat *knowledge sharing* bisa memiliki peran yang besar sehingga terciptanya pekerja yang berkompeten di bisnis tersebut dan juga merasakan manfaatnya, saling berkembang dan terbentuknya *individual innovation capability* serta berperan dalam peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Untuk mencapai tujuan dan sasaran tersebut maka perusahaan perlu adanya suatu dorongan agar karyawan mampu bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Guna mendorong kinerja yang lebih tinggi, sehingga perlunya *knowledge sharing* antar karyawan ini merupakan suatu bentuk inovasi yang dinyatakan dalam kinerja para karyawan.

Seperti halnya pada PT. Halyora Power Area Tanjungpinang *knowledge sharing* dapat diharapkan meningkatkan kinerja karyawan, dengan meningkatkan *knowledge sharing* sehingga dapat mendorong karyawan melakukan inovasi serta kinerja karyawan akan dapat terlihat hasilnya.

Berdasarkan fenomena yang dapat dijelaskan dalam persoalan ini yaitu tentang *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan melalui *individual innovation capability* pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang. PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang bergerak dibidang *operation* dan *maintenance* pada jaringan transmisi dan distribusi kelistrikan, Berbagi pengetahuan antar karyawan masih terbilang sulit dilakukan, faktor penyebabnya adalah karyawan lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya masing masing dan karyawan melakukan pekerjaan sesuai arahan dari atasan, sehingga berbagi pengetahuan minim dilakukan.

Dampaknya pada kinerja karyawan yang sering terkendala dalam menyelesaikan pekerjaan, dimana tugas yang diberikan tidak terselesaikan tepat waktu karena kurangnya pengetahuan dan minimnya berbagi pengetahuan antar karyawan. Kondisi ini kurang ideal mengingat *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan dapat mendorong individu untuk berinovasi. Berbagi pengetahuan memainkan peran positif dalam meningkatkan keterampilan inovasi pribadi kemampuan, karena berbagi pengetahuan ini membantu karyawan untuk menggunakan kembali dan merevitalisasi pengetahuan yang ada dalam organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kemampuan inovasi karyawan.

Adanya *knowledge sharing* antara karyawan sehingga informasi mengenai perkembangan dari lingkungan luar maupun dari dalam dapat tersebar menyeluruh ke seluruh bagian dan tingkatan pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang, sehingga *knowledge* yang dimiliki dari setiap karyawan tidak terpendam di dalam diri masing-masing pegawai. Dengan adanya *knowledge sharing* seperti ini,

Karyawan PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang dapat dengan cepat mengetahui perkembangan mengenai kondisi pekerjaan mereka dan dapat beradaptasi terhadap perubahan lingkungan yang dirasa semakin cepat. Untuk mencapai keberhasilan dari *knowledge management* di dalam lingkungan kerja, dibutuhkan dukungan dari pihak internal yaitu para pegawai yang ada di perusahaan.

Keadaan di PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang juga tidak ideal, karena berbagi pengalaman sesama karyawan sangatlah penting guna menambah wawasan serta inovasi dan cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan (Saputro & Mayowan, 2018). Oleh karena itu, pengaruh *knowledge sharing* perlu diterapkan secara konsisten pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang serta peningkatan diri terhadap *individual innovation capability* sesuai dengan kemampuan dari para karyawan. *Knowledge sharing* yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu dengan adanya knowledge sharing, kinerja perusahaan secara tidak langsung akan meningkat dan memiliki keunggulan bersaing

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Individual Innovation Capability* Pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang?
2. Bagaimana Pengaruh *Individual Innovation Capability* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang?
3. Bagaimana Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap *Individual Innovation Capability* Pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang?
4. Bagaimana Pengaruh Tidak Langsung *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Individu Melalui *Individual Innovation Capability* Pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang?
2. Mengetahui Pengaruh *Individual Innovation Capability* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang?
3. Mengetahui Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap *Individual Innovation Capability* Pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang?
4. Mengetahui Pengaruh Tidak Langsung *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Individu Melalui *Individual Innovation Capability* Pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu kegunaan ilmiah dan kegunaan praktis, dengan penjabarannya sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu referensi ataupun pedoman dalam dunia pendidikan terutama untuk mata kuliah manajemen, khususnya yang berhubungan dengan *knowledge sharing*.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti
 - a. Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Ekonomi.
 - b. Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulisan tentang *knowledge sharing*, khususnya pengaruhnya terhadap *individual innovation capability* dan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.
2. Bagi pihak perusahaan
 - a. Dapat dijadikan sebagai salah satu pedoman evaluasi PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang dalam penerapan *knowledge sharing*.
 - b. Sebagai bahan masukan bagi pihak PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang sehingga dapat bermanfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi pihak lainnya

Hasil penelitian ini diharapkan dijadikan sebagai referensi atau acuan untuk peneliti selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam laporan penelitian tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini memaparkan tentang latar belakang masalah yang mendasari penelitian ini, perumusan masalah, pembatasan masalah, maksud dan tujuan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menerangkan teori-teori yang menunjang atau dasar yang digunakan dan relevan dengan penelitian yang dilakukan. Adapun teori-teori yang didapatkan bersumberkan dari jurnal, buku, dan media lainnya yang dapat membantu secara teoritis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan secara skematis langkah-langkah yang digunakan dalam proses penelitian, pengumpulan dan penelitian serta pengolahan dan analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang gambaran umum objek perusahaan, serta berisikan mengenai sejarah singkat perusahaan, bahasan masalah, dimana penulis mencoba menjelaskan dan menguraikan hasil penelitian mengenai pengaruh *knowledge sharing* terhadap *individual innovation capability* dan kinerja karyawan.

BAB V : PENUTUP

Merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil akhir penelitian dan pembahasan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Anisa (2021) Manajemen artinya ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah di tetapkan sebelumnya.

Menurut Kreitner & Hanafi (2015) Manajemen adalah suatu proses bekerja sama dengan dan melalui lainnya untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan secara efisien menggunakan sumber daya yang terbatas di lingkungan yang berubah-ubah.

Manajemen adalah serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasi, menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien (Baihaqi, 2015).

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Manajemen memiliki peran serta fungsi dalam suatu organisasi atau perusahaan berikut merupakan fungsi dari manajemen menurut Widjaja (2019):

1. Perencanaan (*Planning*), Perencanaan merupakan pemilih informasi serta penghubungan fakta-fakta pembuatan serta penggunaan perkiraan-

asumsi atau asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang menggunakan jalan mendeskripsikan dan merumuskan kegiatan-aktivitas yang diharapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*), Pengorganisasian artinya penentuan, pengelompokan, serta penyusunan macam-macam aktivitas yang dipelelukkan untuk mencapai tujuan, penempatan orang-orang (pegawai), terhadap kegiatan-kegiatan ini, penyediaan faktor-faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja serta penunjukkan korelasi kewenangan, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap aktivitas yang diharapkan.
3. Pelaksanaan atau Penggerakan (*Actuating*), Penggerakan adalah membangkitkan serta mendorong seluruh anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas dan harmonis menggunakan perencanaan serta usaha-usaha pengorganisasian berasal pihak pimpinan.
4. Pengawasan (*Controlling*) pengawasan dapat dirumuskan menjadi proses penentuan apa yang wajib dicapai yaitu standard, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, serta bilaman perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan *planning*, yaitu selaras menggunakan standard (ukuran). *Control* memiliki perananan atau kedudukan yang penting sekali pada manajemen, mengingat mempunyai fungsi untuk menguji apakah pelaksanaan kerja teratur tertib, terarah atau tidak. Walaupun *planning*,

organizing, actuating baik, tetapi bila pelaksanaan kerja tidak teratur, tertib dan terarah, maka tujuan yang sudah ditetapkan tidak akan tercapai. dengan demikian *control* memiliki fungsi untuk mengawasi segala kegiatan agar tertuju pada sarannya, sehingga tujuan yang sudah ditetapkan dapat tercapai.

2.1.2 Sumber Daya Manusia (SDM)

2.1.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Hasibuan (2018) sumber daya manusia adalah orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan organisasi di berbagai level, baik level pimpinan atau top manajer, middle manajer maupun staf atau karyawan termasuk di dalamnya investor atau pemodal.

Menurut Sukirno (2018) sumber daya manusia ialah orang-orang yang ada pada organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan banyak sekali jenis pekerjaan pada mencapai tujuan organisasi. Sumbangan yang dimaksud merupakan pemikiran serta pekerjaan yang mereka lakukan di berbagai kegiatan pada perusahaan. pada pengertian sumber daya manusia, yang diliput bukanlah terbatas kepada tenaga ahli, tenaga pendidikan ataupun tenaga yang berpengalaman saja namun semua tenaga kerja yang digunakan perusahaan untuk mewujudkan tujuan-tujuannya Hasibuan (2018).

Menurut Mustopa et al (2021) modal dan kekayaan terpenting pada setiap aktivitas manusia. manusia artinya elemen terpenting, setelah analisis serta pengembangan. saat, tenaga, serta kemampuan sebenarnya dapat digunakan sebaik-baiknya untuk kepentingan organisasi serta individu.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Susan (2019) manajemen sumber daya manusia adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat.

Menurut Akilah (2018) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen awam yang mencakup segi-segi perencanaan, pengorganisasian, aplikasi, serta pengendalian. asal daya manusia diklaim semakin penting sebab pada pencapaian tujuan organisasi, maka banyak sekali pengalaman dan kibat penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dengan apa yang dianggap menggunakan manajemen sumber daya manusia. istilah management memiliki arti menjadi deretan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanager (mengelola) sumber daya manusia.

Menurut Dasar et al., (2014) manajemen sumber daya manusia adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan seluruh kegiatan pengadaan tenaga kerja, pengembangan karyawan, pemberian kompensasi, pemeliharaan karyawan, dan pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan dan perundangan yang berlaku untuk mencapai sasaran dan tujuan individu karyawan, perusahaan, dan masyarakat.

Menurut Faraz (2013) manajemen sumber daya manusia adalah Suatu proses berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manager

dan tenaga kerja lain nya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah di tentukan.

Menurut Mahanani (2021), manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Dari berbagai definisi diatas, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan proses dan upaya buat merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan melakukan penilaian secara menyeluruh terhadap sumber daya yang diperlukan perusahaan guna mencapai tujuan.

Manajemen sumber daya manusia melibatkan fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Serta berperan dalam proses pengelolaan organisasi secara holistik, baik asal sisi perusahaan maupun pegawai.

2.1.3.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Michael (2017), berikut merupakan tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu :

1. Tujuan kemasyarakatan

Tujuan sosial, yaitu tujuar agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial serta etis atas kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalisir akibat negatifnya.

2. Tujuan *organisasional*

Manajemen sumber daya manusia merupakan indera buat membantu organisasi dalam mencapai tujuan mirip mendayagunakan tenaga kerja secara efisien serta efektif, menaikkan produktivitas perusahaan, mengkomunikasikan kebijakan sumber daya manusia pada seluruh karyawan.

3. Tujuan fungsional

Membantu sumber daya manusia menaikkan kualitas agar dapat memberi kontribusi bagi organisasi seperti menyediakan acara- acara rekrutmen, pembinaan serta pengembangan yang inovatif, menemukan pendekatan yang bisa memotivasi orang-orang terbaik.

4. Tujuan Pribadi

Membantu pegawai dalam mencapai tujuan langsung mereka sejauh tujuan ini membantu kontribusi mereka buat organisasi. Tujuan pribadi berasal pegawai harus dipenuhi Bila organisasi ingin tetap memelihara serta memotivasi mereka karena Bila tidak, performansi dan tingkat kepuasan akan menurun bahkan akan meninggalkan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia bermaksud memperbaiki kontribusi produktif orang-orang terhadap organisasi menggunakan cara yang bertanggung jawab secara srategis, etis dan sosial. Tujuan berasal manajemen sumber daya manusia secara awam artinya buat memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui kolaborasi dan kontribusi.

2.1.3.3 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Akilah (2018) menyebutkan (3) peran manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

1. Peran Administrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran ini difokuskan pada pemrosesan dan penyimpanan data, meliputi penyimpanan database serta arsip pegawai, proses klaim laba, kebijakan organisasi perihal program pemeliharaan dan kesejahteraan pegawai, pengumpulan dokumen, dan sebagainya. namun, hal ini mengakibatkan asumsi bahwa sumber daya manusia hanya sebagai alat pengumpul kertas atau dokumen saja. Bila peran administrasi hanya mirip ini, sumber daya manusia hanya dilihat dari dimensi klerikal serta kontributor administrasi hierarki bawah di organisasi.

2. Peran Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran ini lebih bersifat taktis, mencakup pemrosesan lamaran pekerjaan, proses seleksi dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan, peluang bekerja dengan syarat baik, training dan pengembangan, program K3, dan sistem kompensasi. banyak kegiatan yang harus dilakukan serta melibatkan koordinasi dengan para manajer serta supervisor pada seluruh jenjang organisasi. fokus pada operasional masih banyak terjadi di beberapa organisasi karena keterbatasan kemampuan individu serta penolakan manajemen puncak terhadap peran sumber daya manusia yang semakin besar.

3. Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia

Keunggulan kompetitif dari unsur sumber daya manusia merupakan kelebihan yang dimiliki oleh peran ini. Peran strategis ini menekankan bahwa orang-orang dalam organisasi merupakan sumber daya yang penting serta investasi organisasi yang besar. Agar sumber daya manusia bisa berperan strategis maka harus fokus pada persoalan-masalah serta implikasi sumber daya manusia jangka panjang. Bagaimana perubahan kependudukan energi kerja dan kekurangan energi kerja akan memengaruhi organisasi serta cara apa yang akan dipergunakan untuk mengatasi persoalan kekurangan tersebut.

Sesuai uraian di atas dapat diketahui bahwa peranan sumber daya manusia sangat esensial dalam menjalankan suatu organisasi sebab manusia artinya kunci asal seluruh persoalan. Peranan manajemen sumber daya manusia yang dijelaskan sebelumnya berada dalam lingkup perusahaan atau organisasi pada biasanya.

Meningkatnya peran manajemen sumber daya manusia disebabkan oleh keyakinan organisasi akan perannya yang strategis demi kesuksesan kompetitif organisasi. Keunggulan kompetitif sangat bergantung pada inovasi. Inovasi sendiri dipengaruhi oleh faktor motivasi dan moral kerja pegawai atau karyawan.

Pentingnya peran sumber daya manusia pada pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia wajib memperhatikan aspek secara lebih mendetail.

2.1.4 *Knowledge Sharing*

2.1.4.1 Pengertian *Knowledge Sharing*

Menurut Subagyo & Kistianto (2013) *knowledge sharing* merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya. (Fox, 2018)

Menurut Raharso (2016), “*knowledge sharing* merupakan sebuah mekanisme dimana pengetahuan ditransmisikan dari satu pihak ke pihak yang lain”. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* merupakan salah satu kunci suksesnya dalam suatu organisasi dan membuktikan bahwa *knowledge sharing* memberikan manfaat yang terciptanya keunggulan kompetitif organisasi yang langgeng. Oleh karena itu, manajemen perlu secara cermat mengidentifikasi faktor-faktor yang bisa menjadi pendorong tumbuhnya aktivitas *knowledge sharing* diantara para karyawan (Hanapi et al., 2020).

Knowledge Sharing merupakan gambaran berbentuk komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih untuk mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan seseorang. (Muhammad et al., 2015)

Knowledge sharing adalah salah satu metode dalam siklus manajemen pengetahuan di mana individu berbagi atau bertukar pengetahuan mereka untuk membuat yang baru nanti. (Fauziyah & Rahayunus, 2021). *Knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan adalah cara penting untuk memperoleh dan menciptakan pengetahuan di tempat kerja Xyinyan (Yeşil & Dereli, 2013).

Peran perusahaan di dalam menekankan penerapan *knowledge sharing* bagi karyawannya merupakan hal yang sangat penting, karena melalui proses penerapan *knowledge sharing*, pengetahuan dapat disebarakan, diimplementasikan, dan juga dikembangkan (Partogi & Tjahjawati, 2019).

2.1.4.2 Manfaat *Knowledge Sharing*

Menurut Fox (2018) menyebut (5) manfaat *knowledge sharing*, sebagai berikut :

1. Membangun kesempatan yang sama bagi anggota organisasi untuk mengakses
Pengetahuan dan mempelajarinya
2. Menaikkan kesempatan belajar atau mengurangi saat yang dibutuhkan untuk memperoleh dan menyelidiki pengetahuan baru
3. Mempercepat penyelesaian tugas atau masalah, karena penyelesaian tidak lagi dimulai dari titik nol
4. Menuntaskan suatu masalah menggunakan memanfaatkan metode yang telah terbukti efektif pada unit atau di daerah lain
5. Menyediakan bahan dasar bagi inovasi berupa pengetahuan yang bervariasi serta *multiperspektif*.

Knowledge sharing penting untuk memberikan manfaat pada banyak orang. sebab bagian terpenting dari aktivitas ini adalah bagaimana mendorong individu untuk mengembangkan pengetahuan secara sukarela pada organisasinya. Disisi lain, sharing bisa merangsang individu dalam organisasi untuk bisa berpikir secara kritis dan kreatif (Rustandi et al., 2020).

2.1.4.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi *Knowledge Sharing*

Knowledge sharing dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Tabel 2.1 menampilkan hasil-hasil penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *knowledge sharing*. Faktor-faktor yang tercantum di Tabel 2.1 merupakan faktor-faktor yang memiliki pengaruh yang significant terhadap *knowledge sharing*.

Tabel 2.1 Hasil Riset mengenai Faktor-faktor yang Mempengaruhi *KnowledgeSharing*

Penulis	Faktor	Pengaruh
Akbar & Musa (2012)	<i>Proximity</i>	+
Borges (2013)	<i>Organizational Cultures (Team Oriented)</i>	+
	<i>Organizational Cultures (Supportive)</i>	+
	<i>Social Network</i>	+
	<i>Personality Traits (Conscientiousness)</i>	-
	<i>Personality Traits (Extraversion)</i>	
Xia & Ya (2012)	<i>Team Adequacy</i>	+
	<i>Emotional Dependence</i>	+
	<i>Team Trust</i>	+
	<i>Emotional Conflict</i>	-
	<i>Transformational Leadership</i>	+
Al-Alawi dkk. (2007)	<i>Trust</i>	+
	<i>Communication</i>	+
	<i>Information Systems</i>	+
	<i>Rewerds</i>	+
	<i>Organization Structure</i>	+
Ma dkk. (2008)	<i>Trust</i>	+
Yesil & Dereli (2013)	<i>Organisational Justice</i>	+
Abdul-Jalal dkk. (2013)	<i>Competency</i>	+
	<i>Opportunity To Share Knowledge</i>	+
Supar (2012)	<i>IT For Knowledge Sharing</i>	+
Abdullah dkk. (2009)	<i>Commitment To Training And Development</i>	+
	<i>Access To Learning Resources</i>	+
	<i>Incentives For Learning</i>	+
	<i>Feedback On Learning</i>	+
	<i>Retention Of Learning</i>	+

		+
Javadi Dkk. (2012)	<i>Motivation</i> <i>Trust</i>	+
		+

Sumber : (Andika, 2015)

2.1.4.4 Indikator *Knowledge Sharing*

Menurut (Arisanto, 2017) *Knowledge Sharing* diukur melalui 2 indikator yaitu *tacit knowledge sharing* dan *explicit knowledge sharing*:

1. *Tacit knowledge sharing*

Tacit knowledge mencakup hal-hal yang unik pada manusia sejak lahir dan berada dalam pikiran manusia berupa intuisi, penilaian, nilai, dan keyakinan yang tidak dapat ditiru oleh orang lain. Pengetahuan *tacit* didefinisikan sebagai pengetahuan individu atau individu melalui pengalaman melalui berbagai situasi dan kondisi dalam pembentukan pengetahuan baru.

2. *Explicit knowledge sharing*

Explicit knowledge dapat diartikan sebagai formal, mudah diterima, mudah disebarluaskan melalui media, serta mudah dikomunikasikan dan dibagikan kepada orang lain dalam bentuk hal-hal baru (Noviyanti, 2015). Namun, pengetahuan *eksplisit* lebih dapat diterima karena diungkapkan dalam pernyataan tertulis atau terdokumentasi sehingga setiap individu dapat belajar secara mandiri. Secara garis besar *knowledge sharing* merupakan rangkaian proses pembelajaran kolaboratif melalui *knowledge sharing* antar karyawan yang

melibatkan individu satu sama lain dengan memasukkan pengalaman yang dapat dijadikan sebagai sumber *knowledge sharing*.

Menurut Chuang (Sandra, 2022) Untuk mengukur perilaku *knowledge sharing* ada beberapa indikator yang digunakan yaitu:

1. Kesiediaan berbagi pengetahuan khusus

Kesiediaan berbagi pengetahuan khusus yaitu kesiediaan berbagi pengetahuan merupakan suatu elemen dasar yang efektif dan sangat penting dalam mempelajari yang berkenaan dengan suatu jabatan. Dengan etika yang baik dalam kesiediaan berbagi pengetahuan akan membuat dan memiliki nilai lebih yang sangat berguna dalam dunia kerja. Hal ini menyatakan bahwa kesiediaan berbagi pengetahuan harus menjadi bagian dari kepribadian dan harus diterapkan menjadi mindset dalam area kerja.

2. Kesiediaan berbagi pengetahuan secara virtual

Kesiediaan berbagi pengetahuan secara virtual yaitu dengan berkembangnya teknologi informasi dan maraknya internet, cara orang berkomunikasi dan memperoleh informasi semakin beragam. Salah satunya berbagi pengetahuan secara virtual yang muncul sebagai pendekatan baru bagi orang-orang untuk saling berkomunikasi dan memperoleh informasi atau pengetahuan. Pengetahuan virtual online ini juga memperluas cakupan komunitas tradisional dan meningkatkan efisiensi interaksi komunikasi secara online.

3. Kesiediaan memberi saran dalam pekerjaan

Kesiediaan memberi saran dalam pekerjaan yaitu pada saat bekerja tentunya para atasan maupun karyawan dapat saling mengerti satu sama lain, ketika ada pendapat pada saat pekerjaan harus dapat mengemukakan pendapatnya serta atasan dan karyawan dapat menciptakan komunikasi yang lancar dan baik juga dapat membangun rasa percaya atasan dengan karyawan. Dengan kesiediaan memberi saran dalam pekerjaan dapat mendorong inovasi karena kerja sama yang baik lebih mampu menghasilkan solusi yang lebih kreatif dan inovatif.

4. Kesiediaan berdiskusi selama pertemuan

Berdiskusi selama pertemuan yaitu atasan dan karyawan dapat mengemukakan pendapat mereka pada saat meeting atau sedang berdiskusi karena ketika ada masalah pada pekerjaan dapat menyelesaikan masalah tersebut bersama - sama atau dengan berdiskusi. Saat berdiskusi juga membahas hal penting yang harus dilakukan sebuah organisasi atau perusahaan. Bila kita telah memahami tujuan pertemuan, maka kita dapat mempersiapkan hal-hal yang diperlukan terkait tersebut.

5. Kesiediaan berbagi pengalaman sebagai solusi.

Kesiediaan berbagi pengalaman sebagai solusi yaitu atasan maupun karyawan dapat memberikan solusi pada saat bekerja maupun mempunyai masalah. Seseorang harus sadar bahwa ia sedang

dihadapkan pada suatu masalah yang membutuhkan sebuah solusi. Dengan begitu, seseorang akan merasa memiliki sebuah kesulitan yang harus segera diselesaikan dengan baik. Dengan begitu dapat dijadikan sebagai berbagi pengalaman maupun permasalahan yang dihadapi sehingga akhirnya akan menghasilkan solusi bersama.

Menurut Hoof and Ridder (Ranto, 2015) bahwa indikator *knowledge sharing* adalah :

1. *Knowledge Donating*, yaitu bagaimana seseorang mengkomunikasikan model intelektual individu seseorang kepada yang lainnya. *Knowledge donating* ini juga dapat diartikan sebagai kemampuan karyawan untuk menyampaikan pengetahuan yang dimiliki, meliputi pengalaman kerja, gagasan, keahlian dan informasi kontekstual kepada karyawan yang lain.
2. *Knowledge Collecting*, yaitu bagaimana seseorang berkonsultasi kepada pihak lain untuk melakukan model intelektual individu yang dimiliki. *Knowledge collecting* ini juga merupakan kemampuan karyawan untuk mengumpulkan pengetahuan dari karyawan, meliputi pengetahuan pengalaman kerja, gagasan, keahlian dan informasi kontekstual.

Menurut Muizu et al., (2018) indikator *knowledge sharing* adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya untuk berbagi informasi dan pengetahuan.

Pemimpin adalah kekuatan pendorong di belakang karyawan. Sikap pemimpin membuat mereka merasa bawahannya terpanggil ketika kepemimpinan positif atau sebaliknya. Sebagai informasi lebih lanjut, seorang pemimpin adalah seseorang yang dipercaya dan memiliki kepribadian, sikap, dan gaya yang baik untuk merawat dan membimbing orang lain. Kepemimpinan meliputi proses untuk mempengaruhi dalam upaya menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku karyawan atau bawahannya untuk mencapai tujuan.

2. Kemampuan memecahkan masalah dengan solusi kreatif

Pemecahan masalah secara kreatif adalah cara yang unik, efektif, kreatif dan inovatif untuk memecahkan masalah. Pemecahan masalah secara kreatif terjadi ketika pikiran dan ide mendobrak batas-batas pemikiran yang ada, berani keluar dari zona nyaman, dan berpikir lebih unik dari yang dipikirkan orang. Hal lain yang tidak bisa saya pikirkan. Proses berpikir kreatif dapat dikembangkan dengan berlatih mencari solusi dari permasalahan yang ada di lingkungan. Ada banyak jenis kreativitas. Salah satunya adalah menciptakan sesuatu yang sebelumnya tidak ada, yang kedua adalah mengubah, menambah, dan memperbarui hal-hal lama, dan yang ketiga adalah menggabungkan hal-hal yang berbeda menjadi satu dan berkolaborasi satu sama lain.

3. Kemampuan menyerap informasi dan pengetahuan.

Kemampuan menyerap informasi dan pengetahuan yaitu saat seseorang memberikan informasi serta pengetahuan harus dapat menyerap apa yang seseorang itu katakan atau berbicara, karena interaksi dan komunikasi mampu meningkatkan fungsi otak makhluk sosial seperti manusia agar dapat menyerap informasi serta pengetahuan dan juga menghasilkan analisis yang lebih baik dibanding jika tidak berinteraksi. Menyerap informasi dan pengetahuan juga harus dapat mendengarkan atau membaca keseluruhan terlebih dahulu jangan hanya membaca poin atau judulnya saja karena dapat berakibat fatal.

4. Kemampuan menyampaikan pengetahuan yang didapat dari internal dan eksternal perusahaan.

Kemampuan menyampaikan pengetahuan yang di dapat di tempat kerja atau semua perusahaan di mana banyak orang bekerja bersama, dan komunikasi diperlukan baik secara eksternal, yaitu antara perusahaan dan klien atau pelanggannya, dan antara karyawan internal dan supervisor. Sifat komunikasi di tempat kerja tentu berbeda dengan komunikasi di tempat lain. Ini karena tempat kerja atau perusahaan adalah tempat di mana ada banyak orang yang harus dapat bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting untuk memperhatikan apakah komunikasi internal sebelumnya berjalan dengan baik.

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Nurcahyo, (2020) kinerja karyawan artinya hasil melakukan sebuah pekerjaan secara nyata serta dapat ditinjau kualitas serta kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya .

Mankunegara (2011) mengatakan kinerja karyawan artinya hasil perolehan kerja seseorang secara akumulatif selama kurun saat periode eksklusif di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk memenuhi target sasaran kerja yang telah disepakati bersama sama.

Wibowo (Partogi & Tjahjawati, 2019) menyatakan bahwa kinerja diklaim menjadi seberapa jauh karyawan bisa mewujudkan dan melaksanakan tugas yang sudah dijabarkan sehingga menggambarkan pola sikap serta kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut.

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan, dan peranannya dalam organisasi atau perusahaan (Hanapi et al., 2020).

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah perwujudan usaha kegiatan yang dilakukan oleh karyawan guna mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, yang dilaksanakan dengan cara- cara dan ketentuan-ketentuan yang benar dan sejalan dengan moral dan etika.

2.1.5.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Arisanto (2017) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. *Quantity of work* (Kuantitas pekerjaan)

Kinerja karyawan juga dievaluasi berdasarkan pencapaian tujuan untuk jangka waktu tertentu (harian, mingguan, bulanan). Tujuannya kemudian diubah menjadi ukuran kuantitas. Target penjualan, Kuantitas merupakan indikator kinerja pegawai yang umum digunakan karena dianggap mudah untuk diubah menjadi angka. jika penilaian kinerja karyawan Anda didasarkan pada kuantitas, perhatikan jumlah yang dapat dilakukan karyawan Anda. Jumlah yang dimaksud di sini dapat berupa jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan. Misalnya, beban kerja seorang karyawan dapat dianggap baik jika perusahaan dapat menyelesaikan lebih banyak tugas dalam waktu yang ditentukan. Atau jika seorang karyawan mampu menjual lebih banyak produk yang melebihi tujuan mereka dan dengan demikian menghasilkan lebih banyak keuntungan.

2. *Quality of work* (Kualitas pekerjaan)

Kualitas kerja merupakan indikator kinerja karyawan dan sama pentingnya dengan kuantitas. Indikator ini dapat menentukan keterampilan, kemampuan, dan tingkat kemampuan seorang pegawai. Hasil kerja yang berkualitas tentunya memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kualitas kerja juga dapat menentukan apakah hasilnya baik atau buruk dengan memeriksa kualitas pekerjaan yang dilakukan. Jika karyawan dapat bekerja dengan cepat atau tepat waktu sesuai aturan perusahaan, mereka dapat berbicara tentang kualitas pekerjaannya dan juga dapat memeriksa kualitas pekerjaan berdasarkan kesalahan kinerja karyawan dan umpan balik pelanggan.

3. *Knowledge of job* (Pengetahuan pekerjaan)

Pengetahuan pekerjaan adalah pemahaman tentang tanggung jawab tertentu dari suatu pekerjaan dan kemampuan konstan untuk merespons perubahan dalam pekerjaan. Pengetahuan praktis kolektif dari sebuah organisasi atau staf perusahaan adalah aset sumber daya yang berharga di pasar. Sebagai "modal intelektual", pengetahuan pekerja tentang pekerjaan tertentu harus sesuai dengan pekerjaan yang sebenarnya dibutuhkan.

4. *Cooperation* (Kerjasama)

Konsep kerjasama (*cooperation*) adalah usaha bersama antara individu atau kelompok orang untuk mencapai suatu tujuan bersama. Kerjasama ditemukan di hampir semua kelompok masyarakat. Dalam masyarakat Indonesia dikenal sistem gotong royong. Kerjasama dalam kehidupan masyarakat Indonesia selalu ditanamkan dan ditekankan dari lingkungan keluarga, lingkungan tempat tinggal, lingkungan sekolah, lingkungan kerja dan lingkungan pemerintahan. Penanaman sistem koperasi itu sendiri disebabkan oleh pemikiran bahwa manusia tidak dapat hidup sendiri tanpa bekerja sama dengan orang lain.

5. *Initiative* (Inisiatif)

Inisiatif adalah kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu dengan baik tanpa disuruh, untuk dapat mengetahui apa yang harus dilakukan dengan hal-hal tertentu di sekitar, untuk mencoba untuk terus berjalan bahkan ketika ada yang salah menjadi lebih sulit.

6. *Dependability* (Keandalan)

Hal yang dapat diandalkan di tempat kerja, baik dalam internal maupun eksternal perusahaan

7. *Personal qualities* (Kualitas Pribadi)

Kualitas pribadi seseorang dapat diukur dengan jelas dari kata-katanya. Seseorang dapat membawa predikat tinggi, rendah, atau dangkal berdasarkan apa yang mereka katakan. Pertama-tama, mereka adalah orang-orang berkualitas tinggi yaitu mereka yang berbicara di tempat dan waktu yang tepat, dengan kata-kata yang penuh hikmah. Kata-katanya mengandung ide, gagasan, pengetahuan, ingatan, dan solusi yang bermanfaat bagi dirinya dan orang-orang di sekitarnya.

Menurut Kasmir (Halim & Andreani, 2017) indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas (mutu) Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan menghasilkan suatu produk dan hasil pekerjaan yang mempunyai kualitas tinggi,

demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (jumlah) Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Perusahaan mengharapkan karyawannya untuk dapat mencapai jumlah target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.
3. Waktu (jangka waktu) Beberapa jenis pekerjaan diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, artinya ada batas waktu minimum dan maksimal yang harus dipenuhi. Pada jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.
4. Penekanan biaya Suatu perusahaan sudah menganggarkan setiap biaya sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut menjadi acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
5. Pengawasan Setiap aktivitas dalam perusahaan memerlukan pengawasan agar tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan di perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

6. Hubungan antar karyawan Karyawan yang mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Setiawan (Sihaloho & Siregar, 2019) adapun indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaa waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar besarnya.

2.1.6 *Individual Innovation Capability*

2.1.6.1 *Pengertian Individual Innovation Capability*

Menurut Aulawi (Bayar, 2018) mengartikan *individual innovation capability* sebagai kemampuan seorang karyawan untuk menghasilkan sesuatu yang baru dan bermanfaat untuk perusahaan. Perusahaan yang memanfaatkan potensi inovasi secara efektif selama proses inovasi dapat menikmati hasil yang

sukses, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja jangka panjang perusahaan.

Menurut Nurcahyo (2020) mengartikan *individual innovation capability* sebagai kemampuan untuk mengembangkan sesuatu hal yang baru yang belum ada sebelumnya dengan menerapkan proses-proses teknologi yang lebih tepat dalam mengembangkan Sesuatu hal yang baru agar tidak pula dilakukan oleh pesaing.

Jadi dapat disimpulkan bahwa *individual innovation capability* adalah serangkaian prosese inovasi hal baru yang belum terdapat sebelumnya melalui pola kepribadian, perilaku serta hasil akhir guna membuat suatu hal yang tidak bisa dilakukan oleh pesaing.

2.1.6.2 Indikator *Individual Innovation Capability*

Menurut (Arisanto, 2017) *individual innovation capability* dapat diukur menggunakan 3 indikator sebagai berikut:

1. *Personal Characteristic*, cara seorang individu dalam bereaksi atau berinteraksi dengan sesamanya yang dapat diukur. Misalnya mengukur ketersediaan seorang individu untuk berubah.
2. *Behaviour*, merupakan suatu perilaku individu dalam melakukan sesuatu atau cara seseorang bertindak terhadap suatu kegiatan dengan menggunakan ketrampilan yang dimiliki. Hal ini fokus pada kreativitas dan keberanian untuk menerima tantangan atau hal baru.

3. *Output*, hasil dari suatu aktivitas yang dihadapi atau dilakukan, berdasarkan atas kemampuan individu untuk menghasilkan sesuatu yang baru.

Menurut Boem et al (2016) mengukur indikator *Individual Innovation*

Capability antara lain yaitu:

1. *Participatory leadership culture*. *Participatory leadership culture* mengacu pada keseluruhan organisasi yang mendukung dan memotivasi inovasi, serta kepemimpinan yang memfasilitasi inovasi.
2. *Ideation and organizing structures*. *Ideation and organizing Structure* Terkait dengan struktur dan sistem inovasi yang sukses. Hal termasuk generasi, pengembangan, dan penerapan inovasi, serta cara bagaimana agar pekerjaan organisasi dapat terorganisir.
3. *Work climate and wellbeing*. *Work climate and wellbeing*. Mewakili kesejahteraan karyawan dan selanjutnya iklim kerja untuk pengembangan inovasi, termasuk kolaborasi dan nilai-nilai. Inovasi lebih mungkin dalam situasi di mana orang dengan tingkat integritas, kompetensi, keandalan, loyalitas, dan keterbukaan yang tinggi terhadap orang lain dan melihat orang lain sama
4. *Know-how development*. *Know-how development* termasuk keterampilan dan pengetahuan karyawan yang memainkan peran penting dalam kemampuan inovasi. Ini termasuk pemanfaatan pengetahuan serta peningkatan keterampilan karyawan

5. *Regeneration*. *Regeneration* mencerminkan kemampuan organisasi untuk belajar dari pengalaman sebelumnya dan menggunakan pengalaman itu untuk membuat inovasi dan mengembangkan operasi mereka
6. *External knowledge*. *External knowledge* menyoroti pentingnya perilaku yang tepat dari pemanfaatan jaringan eksternal dan pengetahuan untuk *innovation capability* organisasi secara keseluruhan
7. *Individual activity*. *Individual innovation capability* yaitu dimana karyawan dan aktivitas yang dibutuhkan untuk membentuk kemampuan inovasi keseluruhan organisasi, yang membentuk aspek aktivitas karyawan

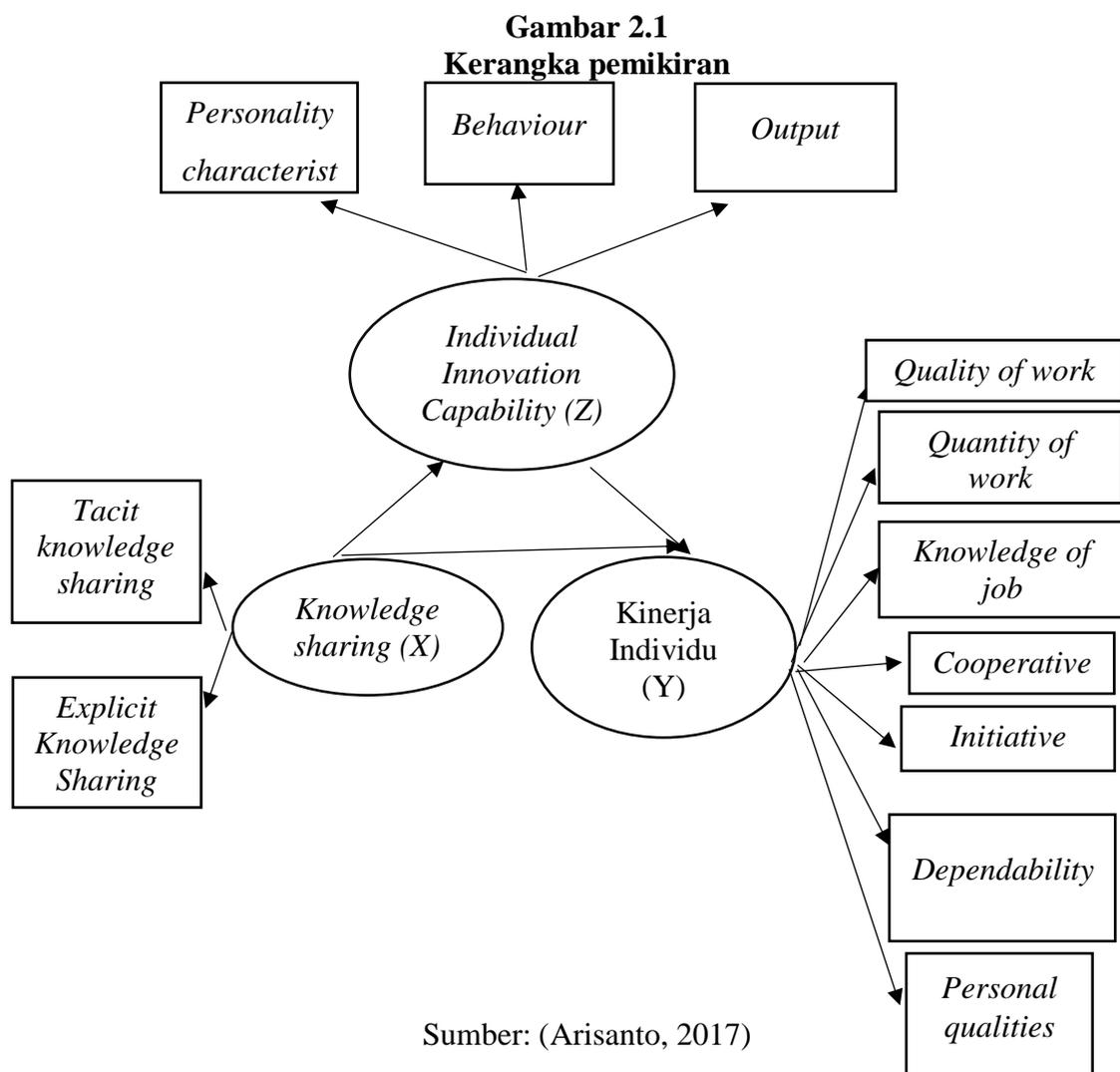
Menurut Jong (Nurchahyo, 2020) terdapat indikator dalam *individual innovation capability* antara lain sebagai berikut:

1. Kesiediaan individu untuk berubah
Kesiediaan individu untuk berubah dalam menjalankan pekerjaannya, individu melakukan perubahan dalam lingkungan kerja, terhadap pekerjaan, kegiatan kerja, serta kebiasaan dalam kerja.
2. Kemampuan mencoba hal baru
Individu mencoba melakukan hal baru dalam pekerjaannya, mencoba untuk terus berinovasi dalam penyelesaian pekerjaannya, hal baru yang dilakukan dapat mendorong pekerjaan akan lebih kreatif dan inovatif.
3. Kemampuan menghasilkan proses baru

Individu yang melakukan inovasi baru dalam pekerjaannya maka akan melalui proses proses baru dalam pekerjaan yang dijalankan. Proses baru yang dilakukan akan menambah wawasan individu dalam melakukan pekerjaan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian yang telah peneliti kemukakan pada latar belakang masalah dan tinjauan teori, maka peneliti menjabarkan kerangka pemikiran yang kemudian akan dijadikan pegangan di dalam penelitian.



2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran yang disampaikan diatas, hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Diduga *knowlwdge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang.

H2 : Diduga *individual innovation capability* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang.

H3 : Diduga *knowledge shraing* berpengaruh signifikan terhadap *individual innovation capability* pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang.

H4 : Diduga *knowledge sharing* berpengaruh signifikan persial terhadap kinerja individu melalui *individual innovation capability* pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang.

2.4 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Deny Bagus Aristanto pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap *Individual Innovation Capability* Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara)” Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif 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. Populasi berjumlah 114 karyawan. Teknik sampling yang

digunakan adalah purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis persamaan model struktural (SEM) dengan bantuan software program Smart PLS v.3 untuk Windows. Hasil penelitian 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*.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Novian Setyaji Saputro dan Yuniadi Mayowan pada tahun 2018 dengan judul “Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap *Individual Innovation Capability* Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Opa Kitchen And Lounge)” Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan berjumlah 40 responden yang merupakan karyawan Rumah Opa Kitchen and Lounge dengan menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *Knowledge Sharing* (X1) memiliki pengaruh secara langsung terhadap *Individual Innovation Capability* (Y1), (2) *Knowledge Sharing* (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y2), (3) *Individual Innovation Capability* (Y1) berpengaruh positif terhadap Kinerja

Karyawan (Y2), (4) *Knowledge Sharing* (X1) berpengaruh signifikan parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y2) melalui *Individual Innovation Capability* (Y1). Dengan demikian, diharapkan Rumah Opa Kitchen and Lounge dapat mempertahankan serta meningkatkan budaya *Knowledge Sharing*, karena variabel *Knowledge Sharing* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Individual Innovation Capability* dan Kinerja Karyawan. Apabila budaya *Knowledge Sharing* ditingkatkan, maka akan memudahkan karyawan untuk mengakses pengetahuan dan mempelajarinya, sehingga akan meningkatkan kemampuan karyawan untuk berinovasi serta meningkatkan kinerja karyawan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Fauziyah dan Zenida Wella Rahayunus pada tahun 2021 dengan judul "*The Role of Knowledge Sharing and Innovation on Employee Performance*" Dampak dari berbagi pengetahuan pada kinerja karyawan telah menarik perhatian penelitian yang cukup besar selama dekade terakhir. Namun, penelitian yang dilakukan di Indonesia masih terbatas, khususnya di perguruan tinggi yang bernaung di bawah organisasi Muhammadiyah. Saat ini, ada kesadaran akan pentingnya berbagi pengetahuan dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Apalagi didukung dengan kemampuan inovasi individu, *knowledge sharing* bisa lebih efektif. Penelitian ini menganalisis peran *individual innovation capability* sebagai mediasi antara *knowledge sharing* dan kinerja karyawan. Seratus delapan puluh tujuh kuesioner dibagikan kepada dosen tetap di universitas Muhammadiyah di Yogyakarta. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kapabilitas inovasi individu. Kedua kemampuan inovasi individu dan berbagi pengetahuan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini telah membuktikan bahwa kemampuan inovasi individu memainkan peran penting dalam mediasi antara berbagi pengetahuan dan kinerja karyawan.

4. Penelitian oleh Salih Yeşil, Selçuk Ferit Dereli pada tahun 2013 dengan judul “*An Empirical Investigation of the Organisational Justice, Knowledge Sharing and Innovation Capability*” Karena menciptakan beberapa manfaat strategis bagi individu, kelompok, organisasi serta negara, berbagi pengetahuan perlu dipelajari lebih lanjut untuk lebih memahami implikasinya dan faktor penentunya. Keadilan organisasi adalah konsep penting yang mempengaruhi berbagi pengetahuan dalam organisasi, yang pada gilirannya mempengaruhi kemampuan inovasi organisasi. Studi ini berfokus pada keadilan organisasi dan menyelidiki perannya pada berbagi pengetahuan dan mengeksplorasi dampak berbagi pengetahuan pada kemampuan inovasi organisasi. Model penelitian beserta hipotesis dikembangkan dari literatur terkait dan diuji berdasarkan data yang dikumpulkan melalui metode survei pada tiga organisasi di Adana di Turki. Hasil mengkonfirmasi hipotesis pengaruh keadilan organisasi pada berbagi pengetahuan. Pengaruh berbagi pengetahuan pada kemampuan inovasi merupakan temuan lain dari penelitian ini. Implikasi penelitian dibahas di bagian kesimpulan penelitian.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Leonardo Memah, Riane Jhonly Pio, dan Sonny Gerson Kaparang pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja pegawai pada (Kantor Perwakilan Bank Indonesia) di Provinsi Sulawesi Utara. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan. Berbagi pengetahuan diukur dengan Indikator Donasi Pengetahuan dan pengumpulan pengetahuan (de Vries et al, 2006). Sedangkan kinerja pegawai diukur dari kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu (Hasibuan 2006). Sampelnya adalah pegawai Bank Indonesia Sulawesi Utara sebanyak 47 orang yang diambil dari 53 orang dari total jumlah populasi pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi dan angket. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Data diolah menggunakan SPSS versi 17.0. Hasil penelitian menunjukkan knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai R Square yang diperoleh adalah 0,387. yang berarti 38,7% kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan dengan berbagi pengetahuan (X). Sedangkan sisanya 72,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah relatif lama digunakan sehingga sudah mentradisi menjadi metode untuk penelitian. Penelitian kuantitatif ialah penelitian yang dilakukan menggunakan nomor sebagai alat untuk mengukur suatu objek penelitian tertentu, penelitian kuantitatif ini memakai pola pikir deduktif yang menelaah sebuah objek dengan menggunakan konsep- konsep yang lebih spesifik dan terperinci (Windariasih, 2019).

Menurut Subagiyo (2017), Penelitian kuantitatif artinya jenis penelitian yang menghasilkan inovasi penemuan yang bisa dicapai (diperoleh) dengan menggunakan mekanisme- mekanisme statistik atau cara alternatif dari kuantifikasi (pengukuran).

Menurut Sugiyono (2017) untuk metode kuantitatif juga disebut dengan metode positivistik dikarenakan berasaskan pada filsafat positivisme. Selain itu metode ini juga dikenal dengan metode *clinical* atau metode ilmiah dikarenakan sudah memenuhi kaidah ilmiah seperti empiris, terukur, objektif, sistematis dan rasional. Metode ini disebut juga dengan metode *discovery* dikarenakan metode jenis ini bisa dikembangkan dan ditemukan berbagai iptek baru. Metode yang juga mendapat sebutan metode kuantitatif karena datanya berupa angka dan analisis

menggunakan statistik. Metode Penelitian Kuantitatif adalah suatu bentuk metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Oliver, 2013).

Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dalam penelitian ini, diharapkan mampu memberikan jawaban terkait bagaimana Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap *Individual Innovation Capability* Dan Kinerja Karyawan pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang

3.2 Jenis Data

Data berdasarkan jenisnya sangat banyak, tergantung kepada sudut pandangan dalam mengelompokkan data. Dalam penelitian ini, jenis data dikelompokkan menurut jenisnya yaitu :

1. Data primer, ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya Hasan (Khozin, 2013). Dalam hal ini, data primer yang didapat untuk penelitian ini berasal dari hasil wawancara bersama pihak-pihak karyawan yang bekerja di PT. Bintang Satu Baru Tanjungpinang.
2. Data sekunder, adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu

dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya

3. Hasan (Khozin, 2013). Didalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari dokumentasi hasil observasi, dokumen resmi, jurnal, artikel, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan terbagi menjadi 2 yaitu, kuesioner dan studi pustaka.

1. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan pribadinya, atau hal yang diketahui oleh responden. Kuesioner sendiri merupakan istilah lain dari angket, kuesioner adalah suatu bentuk instrumen pengumpulan data yang fleksibel dan relatif sangat mudah digunakan (Najah, 2015).

Menurut Sugiyono (2018), angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penyebaran kuisisioner dilakukan dengan cara bertemu langsung maupun melalui link google form kepada responden.

2. Studi Pustaka

Studi kepustakaan adalah segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun info yang relevan menggunakan topik atau masalah yang akan atau

sedang diteliti. informasi itu dapat diperoleh berasal buku-buku ilmiah, laporan penelitian, karangan-karangan ilmiah, tesis serta disertasi, peraturan-peraturan, ketetapan-ketetapan, buku tahunan, ensiklopedia, dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lain Mirzaqon & Purwoko (Syabani, 2017)

Menurut (Ganang, 2013), Studi pustaka artinya langkah awal dalam metode pengumpulan data. Studi pustaka ialah metode pengumpulan data yang diarahkan pada pencarian data dan informasi melalui dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, foto-foto, gambar, juga dokumen elektronik yang bisa mendukung pada proses penulisan, hasil penelitian juga akan semakin kredibel jika didukung foto-foto atau karya tulis akademik dan seni yang sudah ada.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018) populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi terdiri atas 88 (Delapan puluh delapan) orang yang merupakan karyawan PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang.

3.4.2 Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana semua populasi yang ada dalam penelitian akan dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2014) sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel yang mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Alasan penulis mengambil sampel jenuh karena semua

anggota populasi sebanyak 88 (Delapan puluh delapan) orang karyawan, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel sebanyak 88 (Delapan puluh delapan) orang karyawan.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Butir pernyataan
<i>Knowledge sharing</i>	<i>Knowledge sharing</i> merupakan sebuah mekanisme dimana pengetahuan ditransmisikan dari satu pihak ke pihak yang lain (Raharso, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Tacit knowledge sharing</i> 2. <i>Explicit knowledge sharing</i> (Arisanto, 2017) 	1, 2, 3, 4, 5, 6, dan 7
Kinerja karyawan	Kinerja Karyawan adalah hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan, dan peranannya dalam organisasi atau perusahaan (Hanapi et al., 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Quality of work</i> 2. <i>Quantity of work</i> 3. <i>Knowledge of job</i> 4. <i>Cooperative</i> 5. <i>Initiative</i> 6. <i>Dependability</i> 7. <i>Personal qualities</i> (Arisanto, 2017) 	8, 9, 10 11, 12 13, 14 15, 16, 17, 18, 19 20, 21, 22 23, 24 25, 26, dan 27
	<i>individual innovation capability</i> sebagai kemampuan untuk mengembangkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Personality Characteristic</i> 2. <i>Behaviour</i> 	28, 29, 30 31, 32, 33

<i>Individual innovation capability</i>	sesuatu hal yang baru yang belum ada sebelumnya dengan menerapkan proses-proses teknologi yang lebih tepat dalam mengembangkan Sesuatu hal yang baru agar tidak dilakukan oleh pesaing (Nurchahyo, 2020)	3. <i>Output</i> (Arisanto, 2017)	34, 35, dan 36
---	--	-----------------------------------	----------------

Sumber : Data sekunder yang diolah (2021)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Dengan dilakukannya pengolahan data pada sebuah penelitian maka dapat mengetahui terkait dari makna data yang telah berhasil dikumpulkan dengan hal tersebut hasil penelitian dapat diketahui dengan segera. Tahap-tahap pengolahan data yang dilakukan antara lain yaitu dengan bantuan *software* program *Smart PLS.4* pada analisis persamaan model *struktural* (SEM). Dan juga adanya skor (scoring) pada kuesioner, maksudnya mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif.

Pemberian skor ini digunakan system skala lima, yaitu:

Sangat Setuju (SS)	5
Setju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Struktural Equation Model* (SEM). SEM digunakan oleh peneliti untuk mengukur hubungan antar variabel laten (tidak terukur langsung dengan program *SmartPLS.4*). Permodelan pada program PLS berupa *outer model* dan *inner model*. *Outer model* adalah model yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya. Untuk variabel laten *Knowledge Sharing* terdiri dari 2 indikator (*Tacit knowledge sharing* dan *explicit knowledge sharing*). Kemudian variabel laten *Individual Innovation Capability* terdiri dari 3 indikator (*personal characteristic, behaviour* dan *output*). Terakhir variabel Kinerja Individu terdiri dari 7 indikator (*Quality of Work, Quantiti of Work, Knowledge of Job, Cooperation, Initiative, Dependability, dan Personal Qualities*). *Inner model* pada penelitian ini terdiri dari satu variabel laten eksogen (*Knowledge Sharing*) dan dua variabel laten endogen (*Individual Innovation Capability* dan Kinerja Individu).

Selanjutnya yaitu uji kecocokan model atau biasa disebut *fit model*, menggunakan aplikasi *smartPLS.4* untuk menguji SRMR, *Chi-Square* melalui Algoridhm PLS.

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Validitas adalah tingkat akurasi antara data benar-benar terjadi pada subjek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian, data yang valid adalah data yang “tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sebenarnya terjadi dalam proyek penelitian (Sugiyono, 2010).

Validitas mengacu pada kesesuaian pengukuran untuk mengukur apa yang hendak diukur. Keakuratan dinilai dengan validitas isi, validitas struktural, dan validitas kriteria. Keakuratan isi dan struktur dinilai oleh para ahli di bidangnya. Alat dinyatakan sah dari segi isi dan struktur apabila ahli belum memberikan saran atau kontribusi dan menerima isi, bentuk dan konstruksi alat. Keakuratan kriteria dinilai dengan perbandingan alat musik standar. Perbandingan tersebut diperiksa dengan uji korelasi. Semakin mendekati nilai faktor validitas dengan +1,00 maka instrumen tersebut semakin valid (Yusup, 2018).

Uji validitas suatu kuesioner dapat dinyatakan valid apabila setiap butir pernyataan yang dimasukkan dalam kuesioner dapat digunakan sebagai mediator untuk mengungkapkan sesuatu dan mengetahui apa yang diukur oleh kuesioner tersebut. Maka kuesioner dapat dinyatakan valid jika hasil nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Jika hasil nilai validitas jawaban yang diterima lebih besar dari 0,3 setelah pengiriman atau pembagian setiap daftar pertanyaan, maka item pertanyaan dapat dinyatakan valid (Rosita et al., 2021)

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas mengacu pada sejauh mana pengukuran dapat dipercaya karena stabilitasnya. Suatu instrumen dengan 2 pilihan jawaban atau lebih dikatakan reliabel jika pada beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama (tes-tes ulang) diperoleh hasil yang relatif sama, atau dalam satu kali pengukuran, dengan instrumen yang berbeda (setara) memberikan hasil yang relatif sama. Instrumen dengan hanya dua pilihan respon dikatakan reliabel jika nilai $r_i > r_t$ (Yusup, 2018).

Uji reliabilitas dalam instrumen penelitian merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian dapat dikatakan reliabel. Uji reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Alpha Cronbach* jika nilai cronbach alpha suatu variabel lebih besar dari 0,60 maka variabel tersebut dikatakan reliabel atau konsisten dalam pengukurannya. (Rosita et al., 2021)

3.7.1.3 Uji Kecocokan Data (*Goodness Of Fit*)/ *Fit Model*

Goodness of Fit (GoF) merupakan indikasi perbandingan antara model dengan observed variable, di mana terdapat 3 alat ukur *Goodness of Fit* (GoF) yang digunakan yaitu; (1) *Absolute fit Indexes*, Pengujian menggunakan alat ini akan secara langsung membandingkan matriks kovarians sampel dengan kovarians yang diprediksi. Jadi jenis alat uji ini adalah dasar dari semua alat uji lainnya. Salah satu alat uji kecocokan utama untuk indeks kecocokan absolut adalah *Chi-Square* (χ^2), yang juga merupakan alat utama untuk menguji model pengukuran. (2) *Incremental fit Indexes*, Metrik kecocokan mutlak menentukan seberapa cocok model sebelumnya dengan data sampel dan menunjukkan model mana yang paling sesuai. Indikator ini memberikan indikasi paling mendasar tentang kesesuaian teori yang diajukan dengan data. Termasuk dalam kategori ini adalah uji *Chi-Squared*, RMSEA, GFI, AGFI, RMR, dan SRMR. dan (3) *Parsimony fit Indexes*, Model jenuh dan kompleks menunjukkan bahwa estimasi berdasarkan data sampel mengarah ke model teoretis yang kurang kuat, yang secara paradoks mengarah ke indeks yang lebih sesuai. Untuk mengatasi masalah ini, mengembangkan dua indeks yang disesuaikan dengan *parsimony*. Indeks

Kebaikan Diri (PGFI) dan Indeks Kesesuaian Standar Diri (PNFI). PGFI didasarkan pada GFI dengan kehilangan kebebasan yang disesuaikan, sedangkan PNFI adalah sama tetapi berdasarkan NFI. Tidak ada nilai *cut-off* yang diusulkan untuk menilai kecocokan model berdasarkan dua indeks ini.

3.8 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu *knowledge sharing* terhadap variabel terikat yaitu *individual innovation capability* dan kinerja karyawan secara terpisah (parsial) (Jeklin, 2016).

Hipotesis dapat didefinisikan sebagai pernyataan formal tentang hubungan antar variabel dan diuji secara langsung. Dalam hal ini, estimasi hubungan antara variabel mungkin benar atau mungkin salah. Pengujian hipotesis adalah "teknik statistik yang menggunakan data sampel untuk mengevaluasi hipotesis tentang suatu populasi (Amada,M, 2021)

Melakukan uji hipotesis berarti melakukan uji signifikansi, artinya peneliti harus melakukan itu putuskan apakah akan menerima atau menolak hipotesis nol. Hipotesis nol (H_0) menyatakan bahwa tidak ada perubahan, perbedaan atau hubungan dalam populasi. Dalam konteks eksperimen, H_0 menyatakan bahwa variabel independen (stimulus atau perlakuan) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebuah hipotesis penelitian atau hipotesis alternatif (H_1) menegaskan bahwa ada perubahan, perbedaan atau hubungan dalam populasi. Dalam konteks eksperimen, H_1 memprediksi bahwa variabel independen

(stimulus atau perlakuan) akan berpengaruh terhadap variabel dependen (Amada,M, 2021).

3.8.1 Uji T Statistik

Pengujian hipotesis dihitung dengan menggunakan Uji T. Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai dari Uji T dapat dilihat dari *p-values* pada masing-masing variabel independen, nilai *p-values* lebih kecil dari yang ditentukan. (Jeklin, 2016).

Data dalam analisis *SmartPLS* tidak harus memiliki distribusi normal karena *SmartPLS* menggunakan metode *bootstrapping* atau penggandaan secara acak dalam pengujian hipotesis guna mengetahui nilai Uji T Statistik dan *p-value*. Oleh karenanya asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah bagi PLS. Selain terkait dengan normalitas data, dengan dilakukannya *bootstrapping* maka PLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel. Dikatakan hipotesis diterima jika $\text{sig } (P.\text{Values}) < 0,05$ dan T-statistiknya $> 1,96$ hasil tersebut memberikan informasi signifikansi (Harahap, 2018).

DAFTAR PUSTAKA

- Akilah, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v6i1.282>
- Amada, M., R. (2021). UJI HIPOTESIS. *Kuantitatif, jakarta*, 12.
- Amin W.T (2019). Manajemen Suatu Pengantar, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002), hal.5. Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam (Jakarta: Ciputat Press, 2005), hal.41.*
- Andika, A. (2015). Meningkatkan Knowledge Sharing di Organisasi: Studi Literatur Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Knowledge Sahring. *Pasti, IX(3)*, 230–237.
- Anisa, C. A. (2021). Tingkat Manajemen Dan Manajer Beserta Fungsi-Fungsi Manajemen. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 150. <https://doi.org/10.32478/leadership.v2i2.712>
- Arisanto, D. B. (2017). Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap *Individual Innovation Capability* Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara). *EMBA, Vol.5 No.2*, 1539–1545.
- Baihaqi, F. (2015). Manajemen pariwisata. \, 1, 17–34.
- Bastian, D. A. (2014). Analisa Pengaruh Citra Merek (Brand Image) dan Kepercayaan Merek (Brand Trust) Terhadap Loyalitas Merek (Brand Loyalty) ADES PT. Ades Alfindo Putra Setia. *Jurnal Manajemen Pemasaran Petra*, 2(1), 1–9.
- Bayar, S. (2018). *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability Dan Kinerja Karyawan (Pt. Sirkel Utama Jakarta Selatan Tahun 2008)*. 1–6.
- Boem, L. Y. dan S. E., Mahrani, M., & Soewarno, N. (2016). Pengaruh Marketing Capability Terhadap Financial Performance Dengan Innovation Capability Sebagai Variabel Intervening Pada Industri Perhotelan Di Surabaya. *Asian Journal of Accounting Research*, 4(1), 445–456.
- Dasar, K., Sumber, M., & Manusia, D. (2014). *konsep dasar manajemen sumber daya manusia (MSDM)*. 1–51.
- Estu M, SP., *Manajemen M N I D N: 0313047902 UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA*.
- Eri Sn, 2019:1. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2, 952–962.
- Faraz, N. J. (2013). *Makalah manajemen sumber daya manusia*.
- Fauziyah, & Rahayunus, Z. W. (2021). *The Role of Knowledge Sharing and Innovation on Employee Performance. Proceedings of the 4th International Conference on Sustainable Innovation 2020-Accounting and Management (ICoSIAMS 2020)*, 176(ICoSIAMS 2020), 133–138. <https://doi.org/10.2991/aer.k.210121.019>
- Fox, R. (2018). Information economy. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara, 34(2), 78–83. <https://doi.org/10.1108/DLP-10-2017-0040>

- Ganang, S. (2013). Analisis Deskriptif Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kenyamanan Membaca Pemustaka (Studi Kasus Pemustaka di UPT Perpustakaan Politeknik Negeri Semarang). *Diponegoro University / Institutional Repository (UNDIP-IR)*, 37–54.
- Halim, & Andreani, F. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera. *Jurnal Komunikasi*, 5(1), 1–8.
- Hanapi, D. F., Sukomo, & Toto. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada PT. POS Indonesia [PERSERO] Cabang Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2, 105–118.
- Harahap, L. K. (2018). Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square). *Fakultas Sains Dan Teknologi Uin Walisongo Semarang*, 1, 1.
- Jeklin, A. (2016). *pengaruh knowledge sharing terhadap individual innovation capability dan kinerja karyawan opa khitchen*. July, 1–23.
- Khozin, A. (2013). Persepsi Pemustaka Tentang Kinerja Pustakawan Pada Layanan Sirkulasi Di Perpustakaan Daerah Kabupaten Sragen. *Menejemen*, 30–39. http://eprints.undip.ac.id/40779/3/BAB_III.pdf
- Mamduh Hanafi. (2015). Konsep Dasar dan Perkembangan Teori Manajemen. *Managemen*, 1(1), 66. <http://repository.ut.ac.id/4533/1/EKMA4116-M1.pdf>
- Michael, T. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Kedua. *Yogyakarta: Penerbit BPFE-UGM*, 177.
- Mirzaqon, A. T., & Purwoko, B. (2017). Studi Kepustakaan Mengenai Landasan Teori Dan Praktik Konseling Expressive Writing Library. *Jurnal BK UNESA*, 4(1), 1–8.
- Muhammad, O. :, Surya, A., & Armanu, H. (2015). Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap *Individual Innovation Capability* Dan Kinerja Karyawan (*Studi pada Karyawan PT. Dawai Citra Semesta (Times Indonesia)*).
- Muizu, W. O. Z., Titisari, A., & Sule, E. T. (2018). Peran Knowlege Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 1(3), 397–406. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v1i3.45>
- Mustopa, R., Barjah, M. K., Ahsaina, N. A., & Rais, Y. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi COVID-19. *Sostech*, 1(3), 166–174.
- Najah, N. A. (2015). Hubungan dukungan sosial dengan tingkat stres di sekolah pada siswa akselerasi MAN Denanyar Jombang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 65–67. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/1578>
- Nurchahyo, S. A. (2020). Peran Knowledge Sharing, Learning Organization Dan Kapabilitas Inovasi Individual Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2), 84. <https://doi.org/10.30659/ekobis.21.2.84-96>
- Oliver, J. (2013). Metode penelitian. *Metode Penelitian*, 1, 37–54.
- Partogi, S. A., & Tjahjawati, S. S. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Milik Pemerintah. *Jurnal Riset Bisnis Dan*

- Investasi*, 5(3), 46–57. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v5i3.1698>
- Putri Kentjana, N. M., & Nainggolan, P. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.). *National Conference of Creative Industry, September*, 5–6. <https://doi.org/10.30813/ncci.v0i0.1310>
- Ranto, D. W. P. (2015). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kemampuan Inovasi Usaha Kecil Menengah (Ukm) Di Yogyakarta Dengan Absorptive Capacity Sebagai Variabel Intervening. *Siasat Bisnis*, 19(2), 132–145.
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner. *Fokus*, 4(087722005328), 1–10. www.qmc.binus.ac.id/2014/11/01/
- Rustandi, A. A., Harniati, & Kusnadi, D. (2020). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(3), 599–597.
- Sadano S, (2018) Pengantar Bisnis, (Jakarta: Prenada Media Group, 2006), hal. 172 14. 14–71. Ijakarta, Y. A., & Ekonomi, F. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia 1*
- Sandra, E. (2022). *Knowledge Sharing Pada Dosen Stie Pembangunan Tanjungpinang Oleh : Article Info Article History : Keyword : 9(1)*.
- Saputro, N. S., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Rumah Opa Kitchen and Lounge). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol (Vol. 55, Issue 3)*.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Subagiyo, R. (2017). *Metode Penelitian Ekonomi Islam: Konsep dan Penerapan*. 19–26. <https://doi.org/http://repo.iain-tulungagung.ac.id/id/eprint/7300>
- Sugiyono. (2017). Definisi kuantitatif dan kualitatif. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Trenggonowati, D. L., & Kulsum, K. (2018). Analisis Faktor Optimalisasi Golden Age Anak Usia Dini Studi Kasus Di Kota Cilegon. *Journal Industrial Servicess*, 4(1), 48–56. <https://doi.org/10.36055/jiss.v4i1.4088>
- Windariasih. (2019). *Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*.
- Yeşil, S., & Dereli, S. F. (2013). An Empirical Investigation of the Organisational Justice, Knowledge Sharing and Innovation Capability. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75, 199–208. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.023>
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23. <https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100>

CURICULUM VITAE



A. PERSONAL INFORMATION

Full Name : Anjani Nur Febriyanti
Gander : Female
Place and Date of Birth : Tanjungpinang, 21 Februari 2000
Citizen : Indonesia
A g e : 22 years old
Present Address : JL. Srimulyo Gg. Kelinci No.20 Bukit
Cermin
Religion : Islam
Email : anjanifebriy13@gmail.com
Phone Number / WA : 0831-6488-1100

B. EDUCATIONAL BACKGROUND

TYPE OF SCHOOL	NAME OF SCHOOL & LOCATION	NO. OF YEAR COMPLETED
Senior High School	SMAN.3, Tg. Pinang	2018 year
University	STIE Pembangunan, Tg. Pinang	2022 year