

STUDI PERAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP *INNOVATION CAPABILITY* DAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN DIMODERASI *ABSORPTIVE CAPACITY*

Ayu Masyitha Khumaida

Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang
e-mail : masyithakhumaida@gmail.com

Dr. Heru Sulisty, SE.M.Si

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang
Email : heru@unissula.ac.id

ABSTRAK

Untuk meningkatkan kepercayaan publik, PT. PLN (Persero) berusaha menerapkan inovasi di berbagai aspek operasional dengan tujuan untuk meningkatkan operasional dan mutu layanan serta memperkuat landasan perusahaan serta menyiapkan seluruh jajaran perusahaan menyambut era baru pengembangan ketenagalistrikan yang semakin mandiri dan optimal dalam mendukung pembangunan nasional yang berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris (1) Pengaruh *knowledge sharing* terhadap *innovation capability* (2) Pengaruh *knowledge acquisition* terhadap *innovation capability* (3) Pengaruh *innovation capability* terhadap *employee performance*, dan (4) Pengaruh *absorptive capacity* dalam memoderasi hubungan *knowledge sharing* dengan *innovation capability*. Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan DIY. Metode penelitian yang digunakan adalah purposive sampling dengan jumlah anggota populasi 1842 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap *innovation capability* (2) *knowledge acquisition* berpengaruh positif terhadap *innovation capability* (3) *innovation capability* berpengaruh positif terhadap *employee performance*, dan (4) *absorptive capacity* tidak mampu memoderasi hubungan *knowledge sharing* dengan *innovation capability*.

Kata kunci : *knowledge sharing*, *knowledge acquisition*, *innovation capability*, *employee performance*, *absorptive capacity*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, menuntut sumber daya manusia yang berkualitas. Hal tersebut tidak lepas karena berhasil atau tidaknya organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang bertindak sebagai aktor atau peserta dalam organisasi yang bersangkutan (Robbins, 2012). Untuk menjamin agar sumber daya manusia bekerja secara maksimal, maka dibutuhkan kemampuan dalam beradaptasi terhadap tuntutan lingkungan yang semakin dinamis, yaitu dengan kemampuan menciptakan inovasi dalam setiap pekerjaannya.

Kapabilitas inovasi (*innovation capability*) adalah konsep mengenai kemampuan yang dimiliki perusahaan untuk mengembangkan ide-ide baru menjadi sebuah inovasi (Lawson and Ben, 2001). Karyawan yang mampu menerapkan inovasi, seperti diwujudkan dalam menghasilkan sesuatu hal yang baru dan menghasilkan proses baru tentu akan mendapatkan hasil berupa peningkatan kinerja.

Selain kapabilitas inovasi, maka perandanya serap (*absorptive capacity*) dari karyawan sangat diperlukan agar seseorang mampu menciptakan ide-ide baru dalam pekerjaannya. Daya serap pengetahuan atau *absorptive capacity* merupakan kemampuan sebuah perusahaan untuk mengakuinya baru, informasi eksternal, mengasimilasi, dan menerapkannya untuk tujuan komersial sangat penting untuk kemampuan inovatif (Sulisty dan Ayuni, 2018). Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat antededen dari *absorptive capacity* yang juga memiliki pengaruh langsung terhadap *Innovation Capability* (Cohen and Levinthal, 1990).

Berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) merupakan salah satu metode dalam *knowledge management* yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya (Setiarso, 2013). Masalah berbagi pengetahuan dalam suatu organisasi menjadi suatu isu penting baik di bidang bisnis, karena semua kegiatan manusia sebenarnya adalah kegiatan berorganisasi.

Akuisisi pengetahuan meliputi proses ekstraksi pengetahuan (*knowledge elicitation*) dari pemilik pengetahuan dan merepresentasikan pengetahuan hasil ekstraksi ke suatu bentuk formal (*knowledge representation*) kepada pengguna pengetahuan (Rasmusen, 2011). Melalui akuisisi pengetahuan maka akan teridentifikasi pengetahuan-pengetahuan dari para karyawan. Hasil penelitian Fitriyana (2012) dan Zaid (2012) menunjukkan bahwa akuisisi pengetahuan

berpengaruh positif terhadap *innovation capability*. Begitu halnya dengan penelitian Zaied (2012) bahwa *knowledge acquisition* berpengaruh positif terhadap *innovation capability*. Sedangkan Ferraresi, *et.al* (2012) menunjukkan sebaliknya bahwa *knowledge acquisition* tidak berpengaruh terhadap *innovation capability*.

2. TINJAUAN PUSTAKA

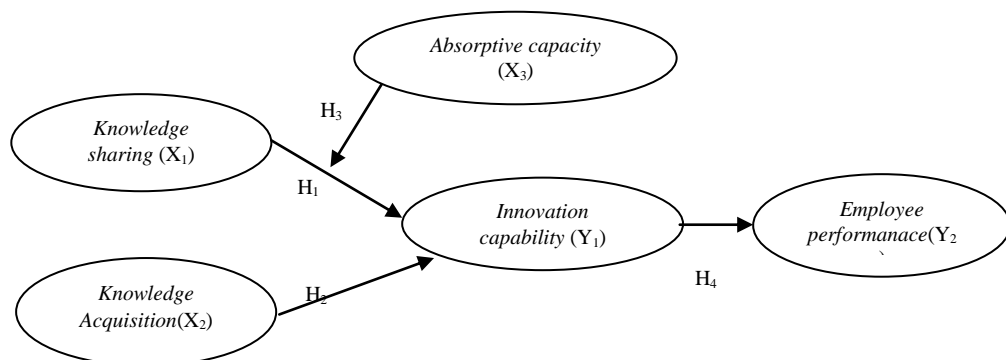
Rivaidan Sagala (2011) menyebutkan bahwa *employee performance* merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi hasil kerjanya sesuai dengan peran masing-masing dalam perusahaan. Kinerja juga merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat dijadikan sebagai alat ukur sukses dan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan sebelumnya (Kirkpatrick dan Nixon, 2011). Penilaian kinerja karyawan tidak hanya hasil secara fisik, tetapi juga pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan tugas dan tingkatan pekerjaan. Penilaian karyawan merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan karyawan dan potensi yang dapat dikembangkan. Dalam penilaian kinerja bahwa yang dinilai adalah *job relevant strengths and weaknesses*, yaitu kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan karyawan yang relevan dengan pekerjaannya.

Ussahawanitchakit (2007) mendefinisikan *innovation capability* sebagai kemampuan untuk mengembangkan produk baru yang dapat memuaskan kebutuhan pasar, menerapkan proses-proses teknologi yang lebih tepat untuk memproduksi produk-produk baru tersebut, mengembangkan dan mengadopsi produk baru dan teknologi pemrosesan untuk kebutuhan dimasa yang akan datang, merespon aktivitas perubahan teknologi yang tidak terduga, serta kesempatan tidak terduga yang dilakukan oleh pesaing. Inovasi tidak mengisyaratkan pembaharuan secara absolut dan perubahan bisnis dipandang sebagai suatu inovasi jika perubahan tersebut dianggap baru bagi seseorang, kelompok, atau organisasi yang memperkenalkannya. Inovasi bisa bervariasi yaitu dari inovasi kecil sampai inovasi yang sangat penting.

Jann dan Lantu (2006) menjelaskan bahwa "*knowledge management* (KM) merupakan proses sistematis untuk menemukan, memilih, mengorganisasikan, menyaring dan menyajikan pengetahuan dengan cara tertentu, sehingga para pekerja mampu memanfaatkan dan meningkatkan penguasaan pengetahuan dalam suatu bidang kajian yang spesifik, untuk kemudian ada proses institusionalisasi agar pengetahuan yang diciptakan menjadi pengetahuan perusahaan. Newman dan Conrad (1999), menyatakan KM adalah suatu disiplin yang mencari peningkatan kinerja individual dan organisasi, dengan mengelola dan mengungkit nilai saat ini dan nilai yang akan datang dari aset pengetahuan. *Knowledge sharing* merupakan salah satu metode dalam *knowledge management* yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu organisasi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya (Setiarso, 2013).

Menurut Brewster (2001), akuisisi pengetahuan mencakup proses ekstraksi pengetahuan (*knowledge elicitation*) dari pemilik pengetahuan dan merepresentasikan pengetahuan hasil ekstraksi ke suatu bentuk formal (*knowledge representation*) kepada pengguna pengetahuan. Akuisisi pengetahuan yang efektif akan berdampak pada metode yang digunakan dapat menghasilkan pengetahuan esensial bukan sekedar informasi.

Menurut Zahra and George (dalam Herwiyanti, 2008) menjelaskan *absorptive capacity* mencerminkan satu macam dari hubungan kemampuan individual yang dapat mempengaruhi kinerja dari individu dari pembelajaran dan pemakaian *knowledge*. Oleh karenanya, *absorptive capacity* seseorang ditentukan oleh *knowledge* yang dahulu telah dimilikinya. Individu-individu telah membentuk *absorptive capacity* -nya sendiri sebelum mereka terlibat dengan suatu aktivitas dari *knowledge sharing*. Antara individu yang satu dengan yang lainnya akan dapat berbeda level *absorptive capacity*-nya, hal tersebut antara lain dikarenakan adanya perbedaan kondisi seperti pengalaman profesional atau latar belakang pendidikan.



Gambar 1. Model Empirik

3. METODE PENELITIAN

Responden

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang diambil untuk diteliti dan karakteristiknya hendak diduga. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan DIY sebanyak 1.842 karyawan. Untuk memberikan hasil yang akurat, maka jumlah sampel yang diambil dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2012):

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

e = selisih atau kesalahan yang di rencanakan, misal 0,08

N = jumlah populasi

Berdasarkan rumus tersebut maka hasil yang di peroleh adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{1.842}{1 + 1.842(0,08)^2} = 118$$

Dari hasil tersebut minimum sampel yang diperoleh adalah 118 responden.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel yang dilakukan dengan mengambil subyek yang didasarkan atas adanya tujuan tertentu (Sugiono, 2012). Adapun tujuan atau pertimbangan dalam penelitian ini adalah penelitian ini hanya dikhususkan pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan DIY bagian Jaringan dan mempunyai masa kerja di atas 3 tahun. Hal tersebut karena masa kerja tersebut sudah memenuhi kelayakan dalam menentukan kinerja karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Penyebaran kuesioner, merupakan pengumpulan data secara langsung yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan pada responden. Daftar pertanyaan yang diajukan sesuai dengan variabel yang diteliti yaitu *Employee Performance, Knowledge Sharing, Knowledge Acquisition, Absorptive Capacity, dan Innovation Capability*.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Reponden

Karakteristik	Keterangan	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin responden	Laki-laki	71	60,2
	Perempuan	47	39,8
Umur Responden	20 – 30 tahun	29	24,6
	31 – 40 tahun	36	30,5
	41 – 50 tahun	35	29,7
	> 50 tahun	18	15,3
Pendidikan Responden	SLTA	19	16,1
	DIII	29	24,6
	S1	48	40,7
	S2	22	18,6

Masa Kerja Responden	4 – 10 tahun	11	9,3
	11 – 15 tahun	29	24,6
	16 – 20 tahun	34	28,8
	21 – 25 tahun	27	22,9
	> 25 tahun	17	14,4

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Hasil tanggapan untuk jenis kelamin responden seperti dijelaskan Tabel 4.1 sebagian besar karyawan yang bekerja pada PT. PLN (Persero) lebih didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki sebesar 60,2%, sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 39,8%. Banyaknya karyawan laki-laki tersebut dapat dipahami bahwa PT. PLN (Persero) dalam melaksanakan kegiatannya lebih banyak terjun langsung ke masyarakat sehingga membutuhkan petugas lapangan laki-laki yang memiliki kekuatan fisik lebih baik dibandingkan dengan perempuan

Tanggapan responden berdasarkan umur responden sebagian besar di dominasi oleh karyawan yang berumur antara 31 hingga di atas 50 tahun, sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja pada PT. PLN (Persero) tersebut sudah memiliki tingkat kematangan dan emosional. Hal ini dapat dipahami karena untuk bekerja di PT. PLN (Persero) dibutuhkan karyawan yang mempunyai tingkat kedewasaan dan kematangan dalam memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan.

Tanggapan responden berdasarkan tingkat pendidikan responden sebagian besar adalah karyawan yang berpendidikan S1 yaitu sebesar 40,7%. Pendidikan responden tersebut memberikan pengertian bahwa tingkat pendidikan karyawan sudah memenuhi kelayakan karena tingginya tingkat pendidikan karyawan mampu menambah wawasan dalam memecahkan setiap permasalahan yang dihadapi karyawan bagian jaringan.

Tanggapan responden terhadap masa kerja responden sebagian besar didominasi oleh karyawan yang mempunyai masa kerja antara 16 hingga 20 tahun. Tingginya masa kerja responden memberikan pengertian bahwa dengan masa kerja yang tinggi memberikan indikasi jika para karyawan sudah mempunyai banyak pengalaman dalam menangani setiap permasalahan terkait jaringan ketenagalistrikan

Uji Instrumen

Tabel 2. Uji Validitas Indikator

Variabel	Indikator Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Sign	Keterangan
<i>Knowledge sharing</i>	X1.1	0,944	0,2423	0,000	Memenuhi kelayakan
	X1.2	0,862			
	X1.3	0,934			
	X1.4	0,861			
<i>Knowledge acquisition</i>	X2.1	0,903	0,2423	0,000	Memenuhi kelayakan
	X2.2	0,890			
	X2.3	0,923			
<i>Absorptive capacity</i>	X3.1	0,964	0,2423	0,000	Memenuhi kelayakan
	X3.2	0,842			
	X3.3	0,946			
<i>Innovation capability</i>	Y1.1	0,960	0,2423	0,000	Memenuhi kelayakan
	Y1.2	0,871			
	Y1.3	0,954			
<i>Employee engagement</i>	Y2.1	0,921	0,2423	0,000	Memenuhi kelayakan
	Y2.2	0,844			
	Y2.3	0,911			
	Y2.4	0,872			

Sumber : Hasilolahan SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel 2. menunjukkan bahwa pada pengujian validitas untuk masing-masing indikator variabel menunjukkan tingkat kevalidannya. Terlihat dengan semua nilai r hitung > r tabel dan signifikansi < 0,05. Dengan demikian semua indikator pada masing-masing variabel *knowledge sharing*, *knowledge acquisition*, *absorptive capacity*, *innovation capability* terhadap *employee engagement* dinyatakan valid, sehingga semua instrumen tersebut dapat dilanjut untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 3. Uji Reliabilitas Indikator Variabel

No.	Variabel	Nilai Crobanch Alpha	Nilai Standarisasi	Keterangan
1.	<i>Knowledge sharing</i>	0,922	0,6	Reliabel
2.	<i>Knowledge acquisition</i>	0,888	0,6	Reliabel
3.	<i>Absorptive capacity</i>	0,907	0,6	Reliabel
4.	<i>Innovation capability</i>	0,921	0,6	Reliabel
5.	<i>Employee engagement</i>	0,909	0,6	Reliabel

Sumber :Hasilolahan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel 3. di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel bebas, yaitu *knowledge sharing*, *knowledge acquisition*, *absorptive capacity*, *innovation capability* terhadap *employee engagement* menunjukkan bahwa semua nilai r Alpha lebih besar dari batas yang ditentukan yaitu sebesar 0,6. Dengan demikian, hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

UjiAsumsiKlasik

Tabel 4. Uji Normalitas Data

Sampel	Nilai Kolmogorof Smirnof Z (Unstandrized Residual)	Signifikansi	Keterangan
118	0,069	0,200	Berdistribusi normal

Sumber :Hasilolahan SPSS, 2019

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada variabel *knowledge sharing*, *knowledge acquisition*, *absorptive capacity*, *innovation capability* terhadap *employee engagement* berdistribusi normal, terbukti dengan nilai signifikansinya sebesar $0,200 > 0,05$. Dengan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pengujian pada variabel penelitian berdistribusi normal

Tabel 5.Uji Multikolonieritas

No	Variabel Penelitian	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
		<i>Tolerance</i>	VIF	
1	<i>Knowledge sharing</i>	0,324	3,083	Tidak terjadi problem multikolinieritas
2	<i>Knowledge acquisition</i>	0,298	3,351	
3	<i>Absorptive capacity</i>	0,330	3,029	
4	<i>Innovation capability</i>	0,190	5,265	

Sumber :Hasilolahan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel koefisien 4.10 menunjukkan bahwa semua nilai tolerance $> 0,10$, sedangkan nilai VIF juga menunjukkan < 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel *knowledge sharing*, *knowledge acquisition*, *absorptive capacity*, *innovation capability* terhadap *employee engagement* telah memenuhi persyaratan ambang toleransi dan nilai VIF, artinya bahwa variabel bebas terhadap variabel terikat tidak terjadi problem multikolinieritas.

Tabel 6.Uji Heterokedastisitas (Uji Glejser)

No	Variabel Penelitian	Sign	Sign off	Keterangan
1	<i>Knowledge sharing</i>	0,062	0,05	Tidak terjadi problem heteroskedastisitas
2	<i>Knowledge acquisition</i>	0,486	0,05	
3	<i>Absorptive capacity</i>	0,596	0,05	
4	<i>Innovation capability</i>	0,284	0,05	

Sumber :Hasilolahan SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel 4.11 terlihat bahwa pengaruh antara *knowledge sharing*, *knowledge acquisition*, *absorptive capacity*, *innovation capability* terhadap *employee engagement* tidak terjadi problem heterokedastisitas, terbukti dengan ketiga variabel telah memenuhi persyaratan dengan nilai signifikansinya di atas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian tidak terjadi problem heteroskedastisitas.

Analisa Regresi

Tabel 7. Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	t hitung	Beta	Sig
<i>Innovation Capability</i>	<i>Knowledge sharing</i>	7,805	0,473	0,000
	<i>Knowledge acquisition</i>	8,058	0,488	0,000
<i>Employee Performance</i>	<i>Innovation capability</i>	19,968	0,880	0,000

Sumber :Hasilolahan SPSS, 2019

Tabel 8. Moderating Regression Analysis

Variabel Terikat	Variabel Bebas	t hitung	Beta	Sig
<i>Innovation Capability</i>	<i>Knowledge sharing</i>	2,461	0,669	0,015
	<i>Absorption capacity</i>	2,355	0,583	0,020
	X1.X3	-0,612	-0,286	0,542

Sumber :Hasilolahan SPSS, 2019

Pengujian Hipotesis

Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Innovation Capability*

Hasil pengujian antara *knowledgesharing* terhadap *innovation capability* diperoleh nilai t hitung sebesar 7,805 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan hasil tersebut memberikan pengertian bahwa *knowledgesharing* mempunyai pengaruh positif terhadap *innovation capability*, sehingga pengujian mampu menerima hipotesis pertama dan dugaan adanya pengaruh positif *knowledgesharing* terhadap *innovation capability* terbukti atau dapat diterima.

Terbuktinya hasil penelitian tersebut memberikan indikasi bahwa budaya inovasi dalam bekerja dapat meningkat jika ditunjang dengan kemampuan karyawan untuk saling berbagi pengetahuan yang mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan, seperti kesediaan karyawan untuk memberikan pengetahuan baru kepada rekan kerjanya. Dengan saling berbagi pengetahuan maka tentu dapat menunjang penyelesaian pekerjaan seperti adanya dukungan dari rekan kerja dalam memberikan informasi pengetahuan yang baru. Dengan saling berbagi pengetahuan tentu akan meningkatkan tingkat pemahaman sama sama lain terhadap pekerjaan yang diselesaikan dalam upaya terciptanya proses kerja yang lebih baik, sehingga mampu karyawan akan lebih inovatif lagi dalam menciptakan ide-ide baru. Hal tersebut tidak lepas karena sudah tercipta kebiasaan dari para karyawan untuk saling berbagi pengetahuan, sehingga akan kan memunculkan perilaku inovatif karyawan dalam menciptakan ide-ide pemikiran atau cara-cara baru. Budaya inovasi dalam bekerja juga akan tercipta jika ada kesadaran dalam diri karyawan dalam memberikan informasi, seperti ketika rekan kerja meminta informasi maka rekan kerja lainnya. Tingginya kesadaran dari karyawan untuk saling berbagi ketrampilan, meskipun tanpa diminta tentu akan semakin tercipta budaya inovasi yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil temuan Aulawi (2009), Gitanauli dan Munir (2009), Plessis (2007), Kamasak (2010), Alhousseini (2013), Azadehdel (2013) dan Ranto (2015) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kemampuan inovasi individu. Begitu halnya dengan penelitian Lin (2007), Prijanto dan Sari (2013) dan Assegaf dan Wasitowati (2016) yang menunjukkan bahwa *knowledge*

sharing berpengaruh positif terhadap *innovation capability*. Berbeda dengan penelitian Berbeda dengan penelitian Setiorini (2012) dan Ferraresi, *et.al* (2012) bahwa *knowledge management* yang diukur dengan *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap *innovation capability*.

Pengaruh Knowledge Acquisition Terhadap Innovation Capability

Hasil pengujian *knowledge acquisition* terhadap *innovation capability* diperoleh nilai t hitung yaitu sebesar 8,058 dengan hasil signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05, sehingga *knowledge acquisition* terhadap *innovation capability* mempunyai pengaruh positif. Dengan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pengujian mampu menerima hipotesis kedua, sehingga dugaan yang menyatakan adanya pengaruh positif antara *knowledge acquisition* terhadap *innovation capability* terbukti atau dapat diterima.

Tingginya karyawan untuk lebih inovatif lagi dalam menciptakan ide-ide baru jika didukung dengan kemampuan karyawan untuk mengumpulkan informasi dari para senioritas pada saat menangani permasalahan jaringan. Dengan demikian karyawan junior akan lebih memiliki akses yang sangat baik dari berbagai sumber informasi dari senioritasnya. Apalagi jika ditunjang dengan adanya upaya untuk melakukan riset di lapangan guna menambah perbendaharaan terkait jaringan di PLN, tentu akan semakin menambah inovatifnya karyawan dalam menciptakan ide-ide baru dalam pekerjaannya.

Penelitian ini mendukung hasil temuan Fitriyana (2012) dan Zaied (2012) bahwa akuisisi pengetahuan berpengaruh positif terhadap inovasi. Begitu halnya dengan penelitian Zaied (2012) bahwa *knowledge acquisition* berpengaruh positif terhadap inovasi kerja. Berbeda dengan penelitian Ferraresi, *et.al* (2012) bahwa *knowledge acquisition* tidak berpengaruh terhadap *innovation capability*.

Pengaruh Innovation Capability terhadap Employee Performance

Hasil pengujian *innovation capability* terhadap *employee performance* diperoleh nilai t hitung sebesar 19,968 dengan hasil signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Penjelasan tersebut dapat diartikan jika *innovation capability* mempunyai pengaruh positif terhadap *employee performance* sehingga pengujian mampu menerima hipotesis ketiga. Dengan demikian dugaan yang menyatakan adanya pengaruh positif antara *innovation capability* terhadap *employee performance* terbukti atau dapat diterima.

Kinerja karyawan akan meningkat jika didukung dengan kemampuan karyawan dalam melakukan ide-ide baru terkait penyelesaian pekerjaan. Ketika karyawan mempunyai kemampuan dalam mencari peluang baru guna menunjang pekerjaan, maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Penting bagi pihak manajemen perusahaan agar karyawan mampu lebih kreatif lagi dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan jika menginginkan pencapaian kinerja yang dihasilkan. Budaya inovasi yang dilakukan oleh *team work* sangat diperlukan dalam memanfaatkan segala sesuatu di lingkungan kerja, sehingga dapat menciptakan sesuatu yang baru. Untuk itu penting bagi pihak manajemen untuk melakukan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan untuk mendapatkan pengetahuan baru, sehingga pencapaian kinerja yang dihasilkan karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Aristanto (2017), Azadehdel, *et.al* (2013) bahwa adanya hubungan positif dan signifikan pada pengaruh inovasi terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian Prabawa dan Rizan, Khodijah dan Fatah (2016), Dama dan Ogi (2018) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa *innovation capability* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Absorptive Capacity dalam Memoderasi Hubungan Knowledge Sharing dengan Innovation Capability

Hasil pengujian pengaruh *absorptive capacity* dalam memoderasi hubungan *knowledge sharing* dengan *innovation capability* diperoleh nilai t hitung sebesar -0,612 dengan hasil signifikansi sebesar $0,542 > 0,05$. Penjelasan tersebut dapat diartikan jika *absorptive capacity* tidak mampu memoderasi hubungan *knowledge sharing* dengan *innovation capability* sehingga pengujian tidak mampu menerima hipotesis keempat. Dengan demikian dugaan yang menyatakan *absorptive capacity* mampu memoderasi hubungan *knowledge sharing* dengan *innovation capability* tidak terbukti atau tidak dapat diterima.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *absorptive capacity* tidak mampu memoderasi hubungan *knowledge sharing* dengan *employee performance*, artinya bahwa semakin rendah perilaku karyawan memiliki kesempatan yang luas dalam menyampaikan pendapat, ide, kritikan, dan komentarnya kepada anggota lainnya, maka meskipun didukung tingginya daya serap pengetahuan maka tidak mempengaruhi pencapaian kinerja yang dihasilkan. Hal tersebut tidak lepas karena daya serap karyawan dalam menerima pengetahuan terkait jaringan rendah karena adanya sikap perbedaan antara senioritas dan junioritas, sehingga dengan didukung kurangnya

berbagi pengetahuan tersebut tentu tidak mempengaruhi perilaku karyawan untuk lebih inovatif lagi dalam menciptakan ide-ide baru dalam pekerjaannya.

5. KESIMPULAN

Knowledge sharing mampu membawa perubahan yang lebih baik dalam meningkatkan *innovation capability*, artinya bahwa semakin tinggi perilaku karyawan memiliki kesempatan yang luas dalam menyampaikan pendapat, ide, kritikan, dan komentarnya kepada anggota lainnya, maka akan membuat karyawan akan lebih inovatif dalam menciptakan ide-ide baru dalam pekerjaannya..

Knowledge acquisition mampu membawa perubahan yang lebih baik dalam meningkatkan *innovation capability*, artinya bahwa semakin tinggi kemampuan karyawan dalam mengidentifikasi pengetahuan yang dimiliki, maka akan membuat karyawan akan lebih inovatif dalam menciptakan ide-ide baru dalam pekerjaannya.

Innovation capability mampu membawa perubahan yang lebih baik karyawan untuk lebih meningkatkan *employee performance*, artinya bahwa semakin karyawan lebih inovatif dalam menciptakan ide-ide baru dalam pekerjaannya, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.

Absorptive capacity tidak mampu memoderasi hubungan *knowledge sharing* dengan *innovation capability*, artinya bahwa semakin rendah perilaku karyawan memiliki kesempatan yang luas dalam menyampaikan pendapat, ide, kritikan, dan komentarnya kepada anggota lainnya, maka meskipun didukung tingginya daya serap pengetahuan maka tidak mempengaruhi kemampuan berinovasi karyawan.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan *innovation capability*, hendaknya ada upaya dari pihak manajemen PLN untuk membangun budaya agar karyawan mau berbagi pengetahuan serta mampu mengidentifikasi pengetahuan-pengetahuan yang dimiliki karyawan sehingga membuat karyawan akan lebih inovatif dalam menciptakan ide-ide baru dalam pekerjaannya. Dengan meningkatkan kemampuan karyawan untuk saling berbagi pengetahuan dan mampu dalam mengidentifikasi pengetahuan-pengetahuan yang dimiliki karyawan, maka akan melahirkan inovasi dalam diri karyawan untuk menciptakan ide-ide kreatif dalam pekerjaannya, sehingga dapat menjadi nilai tambah bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang

Nilai *Adjusted R Square* menunjukkan nilai yang cukup yaitu pada pengaruh *knowledge sharing*, *knowledge acquisition* terhadap *innovation capability* sebesar 75,3%, sedangkan terhadap *employee performance* sebesar 75,6%. Sedangkan untuk teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sehingga kesimpulan yang dapat diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui kuesioner tersebut.

Dalam rangka untuk meningkatkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*), maka penelitian selanjutnya perlu menambah variabel, seperti *information technology capability*, *self efficacy* serta menambah variabel intervening *absorptive capacity* guna memberikan solusi dalam meningkatkan *employee performance*. Pada penelitian selanjutnya ditambah dengan teknik wawancara, sehingga akan lebih memperkuat keakuratan data pada setiap permasalahan yang dihadapi. Data yang dianalisis merupakan persepsi jawaban responden yang dapat menimbulkan masalah jika jawaban responden tidak sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhousseini. S., I. Elbeltagi, 2013, *Knowledge Sharing and Innovation: An Empirical Study in Iraqi Private Higher Education Institutions, International Conference on Intellectual Capital and Knowledge Management and Organisational Learning: 129 XI. Kidmore End: Academic Conferences International Limited. (October), 129-138*
- Andreeva, Tatiana and Aino Kianto. 2011. *Knowledge process, knowledge intensity and innovation: a moderated mediation analysis. Journal of knowledge management* Vol. 15 No. 6 pp 1016-1034 ISSN 1367-3270
- Aristanto, Deny Bagus. 2017. *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability dan Kinerja Karyawan. Jurnal EMBA*
- Assegaff, Mochammad Wasitowati. 2016. *Knowledge sharing sebagai sumber inovasi dan kinerja pada usaha mikro kecil dan menengah sector Batik. Prosiding Seminar national Multi disiplin ilmu and call for paper unisbank*
- Aulawi, Hilmi et al., 2009. *Hubungan Knowledge Sharing Behavior dan Individual Innovation Capability* 11 (2): 174-187
- Azadehdel. M.R., F. Farahbod., M.A. Jamshidinejad, 2013, *The Relationship between Knowledge Sharing, Innovation and Performance of Manufacturing and Trading Companies in Guilan Province, Interdisciplinary Journal of Contemporary research in Business*, 5 (5), 408-412

- Arikunto, Suharsimi, 2012, *Prosedur Penelitian, Edisi Revisi IV*, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Dama, Jihantidan Imelda W.J Ogi, 2018. Pengaruh inovasi dan kreativitas terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMba* Vol 6 No. 1 Hal. 41-50 ISSN 2303-1174
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenhallindo, Jakarta
- Ferraresi, Alex, et.al, 2012, Knowledge Management and Strategic Orientation : leveraging innovativeness and performance. *Journal of Knowledge Management*, Vol 16 No. 5
- Ferdinand, Augusty. 2009, *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang, BP. UNDIP
- Fitriani, Diana, 2018 Analisis pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. *Cogito Smart Journal* Vol. 4 No. 1 Hal. 160-170 ISSN 2541-2221
- Ghozali, Imam. 2013 *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Gitanauli, Tiurma K.F.P dan Ningky Sasanti Munir. 2010 Pengaruh Knowledge Sharing dan Absorptive Capacity terhadap Innovation Capability pada Direktorat Corporate Service dan Direktorat Marketing di PT. Indosat Tbk. *Journal of Management and Business Review* Vol 7 No. 1 Januari 2010: 59-7
- Grawe, S., Chen., & Daugherty, P. 2009. The relationship between strategic orientation, service innovation on performance. *International Journal of Physical Distribution & Logistic Management*, 39, 282-300
- Hills, Gerald. 2008. "Marketing and Entrepreneurship, Research Ideas and Opportunities", *Journal of Small and Medium Entrepreneurships*, page: 27-39
- Indrianto, Nurdan Bambang Supomo, 2012, *Metodologi Penelitian Bisnis, Edisi Pertama*, BPFE, Yogyakarta
- Kamasak, R., F. Bulutlar, 2010, The influence of knowledge sharing on innovation, *European Business Review*, 22 (3), 2010, 306-317
- Lawson Benn, 2001, *Developing Innovation Capability in Organization : A Dynamic capabilities approach*. *International Journal of Innovation Management* Vol. 5 pp 377-400
- Lin, Hsiu-Fen. 2007. Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *International Journal Of Manpower*. Vol. 28 No. 3/4
- Lumbantobing, Paul. 2011. *Management Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Bandung : Knowledge Management Society Indonesia
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Marzuki, 2012, *Metodologi Riset*, BPFE UII, Yogyakarta
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional : Konsep & Aplikasi*, Badan Penerbit UNDIP. Semarang
- Memah, Lenardo, et. Al. 2018. Pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 1 Nomor 4 Hal. 1-9
- Muslikh, 2014, *Upaya mengembangkan kreativitas untuk meningkatkan daya saing dan kinerja bisnis*, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 1 No. 1
- Plessis, M. D. 2007. The role of knowledge management in innovation, retrieved from http://www.up.ac.za/dspace/bitstream/2263/5785/1/DuPlessis_Role%282007%29.pdf on 5th March 2015
- Prabawa, Lambang Andri dan Mohammad Rizan. 2015. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, inovasi, kepemimpinan dan kinerja perusahaan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 3 No. 1 ISSN : 2302-2663
- Prihadi, Dedy dan Agnes Dwita Susulawati. 2018 Pengaruh kemampuan e-commerce dan promosi di media sosial terhadap kinerja pemasaran. *BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis* Volume 3 Nomor 1 Hal 15-20. ISSN: 1410-4571, E-ISSN: 2541-2604
- Prijanto, Budi dan Sari, Agustin Rusiana. 2013. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kemampuan Inovasi Perusahaan Perbankan di Indonesia *Konferensi Nasional Sistem Informasi, STIMIK Bumigora Mataram* 14-16 Pebruari, Hal. 294-297
- Ranto, Dwi Wahyu Prill. 2015. Pengaruh knowledge sharing terhadap kemampuan inovasi sahakecil menengah di Yogyakarta dengan absorptive capacity sebagai variable intervening *Jurnal Siasat Bisnis* Vol. 19 No. 2 Hal. 132-145
- Rasmussen, Palle and Peter Nielsen, 2011. Knowledge Management in the firm : concepts and issues. *International Journal of Manpower* Vol. 32 No. 5/6 pp 479-493
- Ridwan, 2013. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta, Bandung
- Robbins, Stephen P dan Judge Timothy A. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Setiorini, dkk, 2012. Faktor-faktor Knowledge Management yang berpengaruh terhadap kinerja jatenagakependidikan Universitas Hasanudin. Makassar
- Sugiyono, 2012, *Metodologi Penelitian*, Alfa Beta, Jakarta
- Sulistyo, Heru & Siyamtinah. 2016. Innovation Capability of SMEs through Entrepreneurship, Marketing Capability, Relational Capital and Empowerment. *Asia Pacific Management Review*, 21 (4): 196-203

Zaied, A.N.H. 2012. An Integrated Knowledge Management Capabilities Framework for Assessing Organizational Performance. *International Journal Information Technology and Computer Science*, vol. 2, 1-10