

## Pengaruh Knowledge Sharing dan Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Surabaya

Nurida Abdul Kadir<sup>1</sup>, Tri Ariprowo<sup>2</sup>

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Email: nuridaabdul497@gmail.com

Tri.ariprowo@unipasby.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan, pengaruh individual innovation capability terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh knowledge sharing dan individual innovation capability terhadap kinerja karyawan Pada PT ISS Indonesia cabang Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research. Sampel dalam penelitian ini yaitu tidak lebih dari 118 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Knowledge Sharing (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.503 dan nilai signifikansi (Sig.) 0.000 dengan nilai  $\alpha$  (derajat signifikansi) 0.05 artinya  $0.000 < 0.05$  atau terdapat pengaruh yang signifikan dan uji t menunjukkan  $4.892 > t$  tabel (1.67528). Variabel Individual Innovation Capability (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.276 dan nilai signifikansi (Sig.) 0.002 dengan nilai  $\alpha$  (derajat signifikansi) 0.05 artinya  $0.002 < 0.05$  atau terdapat pengaruh yang signifikan dan uji t menunjukkan  $6.291 > t$  tabel (1.67528). Kesimpulan dari penelitian ini yaitu Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Individual Innovation Capability berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Knowledge Sharing dan Individual Innovation Capability terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT ISS Indonesia cabang Surabaya.

**Kata Kunci:** Individual Innovation Capability, Knowledge Sharing, Kinerja Karyawan

### Abstract

*This study aims to determine the effect of knowledge sharing on employee performance, the effect of individual innovation capability on employee performance, and the effect of knowledge sharing and individual innovation capability on employee performance at PT ISS Indonesia Surabaya branch. The research method used is quantitative with explanatory research. The sample in this study is no more than 118 respondents. The results showed that the Knowledge Sharing variable (X1) had a regression coefficient value of 0.503 and a significance value (Sig.) 0.000 with a value (degree of significance) 0.05 meaning  $0.000 < 0.05$  or there was a significant effect and the t test showed  $4.892 > t$  table ( 1.67528). The Individual Innovation Capability (X2) variable has a regression coefficient value of 0.276 and a significance value (Sig.) 0.002 with a value (degree of significance) 0.05 meaning  $0.002 < 0.05$  or there is a significant effect and the t test shows  $6.291 > t$  table (1.67528). The conclusion of this study is that Knowledge Sharing has a positive and significant effect on Employee Performance, Individual Innovation Capability has a positive and significant impact on Employee Performance and Knowledge Sharing and Individual Innovation Capability on Employee Performance PT ISS Indonesia Surabaya branch.*

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

## PENDAHULUAN

Definisi kualitas kerja adalah penjelasan terkait tingkatan pemerolehan penjalanan sebuah aktivitas pemrograman ataupun kebijaksanaan pada perwujudan target pengorganisasian yang dijelaskan dengan rencana yang efektif pada organisasi. Kualitas kerja bisa didapati serta dilakukan pengukuran apabila individual ataupun kelompok tenaga kerja sudah memiliki karakteristik ataupun tolak ukur kesuksesan yang sudah diputuskan organisasi. Sehingga, apabila tidak ada target yang ditentukan pada proses mengukur, sehingga kualitas kerja dalam individu ataupun organisasi tak memungkinkan bisa didapati jika tak terdapat indikator kesuksesannya. (Moeheriono, 2012: 95).

Pada PT ISS Indonesia cabang Surabaya ditemukannya beberapa masalah mengenai kinerja karyawan yang menurun atau kurang disiplin mengenai pekerjaannya dimana tidak dilakukan sesuai arahan dan intruksi setiap harinya. Permasalahan seperti ini lah yang menjadikan PT ISS Indonesia cabang Surabaya harus lebih meningkatkan mengenai pengetahuan yang diberikan oleh perusahaan sesuai budaya perusahaan yang dijalankan dan harus bisa menilai kapasitas setiap karyawan untuk melihat seberapa besar inovasi yang bisa diberikan terhadap perusahaan dan tempat kerja yang sudah ditetapkan.

Dalam memberikan layanan terbaik pada konsumen, PT ISS Indonesia cabang Surabaya di tuntut untuk meningkatkan kompetensinya. Penerapan knowledge sharing di PT ISS Indonesia cabang Surabaya merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi dalam rangka memberikan pelayanan terbaik untuk konsumen. Sehingga, menghasilkan layanan paling baik ialah sebuah usaha guna memberikan rasa puas pada pelanggan.

Knowledge sharing memiliki peranan krusial pada peningkatan kemampuan tenaga kerja pada perusahaan, disebabkan dengannya, pengetahuan yang memiliki karakteristik terexplicit bisa disebarluaskan, diimplementasikan serta dilakukan pengembangan tenaga kerja (Surya, 2020).

Pengimplementasian *knowledge sharing* kemudian memberikan peningkatan pengetahuan tenaga kerja hingga bisa memberikan dorongan tenaga kerja guna melaksanakan perinovasian pada tugasnya. Diyantoro (2021) mengungkapkan bahwasanya knowledge sharing bisa memberikan peningkatan individual innovation capability, disebabkan knowledge sharing memberikan fasilitas tenaga kerja guna pelaksanaan re-used serta peregenerasian pengetahuan yang ada pada perusahaan. Gagasan tersebut sehingga kemudian memberikan peningkatan kesanggupan perinovasian individual.

Dalam penelitian Kimberly (2019), memberikan pernyataan bahwasanya kemahiran penginovasian adalah langka terbaik guna memberikan peningkatan kualitas kerja serta kemahiran berkompetitif. Wati (2020) memberikan definisi dengan kemahiran individu tenaga kerja guna memberika sebuah yang terbaru serta memberikan manfaat pada perusahaan. Perusahaan yang mengambil manfaat kesempatan penginovasian dengan keefektifan sepanjang pemrosesan penginovasian bisa merasakan perolehan yang berhasil, sehingga kemudian memberikan pengaruh pada kualitas kerja berjangka kepanjangan pada perusahaan (Mir et al, 2016).

Diantara pengkajian sebelumnya yang mengkaji terkait dampak knowledge sharing pada individual innovation *capability* serta kualitas kerja tenaga kerja telah dilaksanakan dengan banyak. Dalam pengkajian Ananda (2021) yang menunjukkan Bahwasanya knowledge sharing, motivasi kerja dengan keindividualan memberikan pengaruh signifikansi dalam kualitas kerja karyawan, serta knowledge sharing serta motivasi kerja berkolaboratif memberikan pengaruh kepositifan pada kualitas kerja karyawan.

Penelitian Muizu (2018) membuktikan bahwasanya knowledge sharing memberikan kepengaruhannya kepositifan pada kinerja karyawan sejumlah 28,9%. Pengkajian Nurcahyo (2020) menunjukkan bahwa perolehan pengkajian membuktikan (1) membagikan informasi mempunyai pengaruh kepositifan untuk kualitas kerja tenaga kerja,(2) membagikan informasi mempunyai pengaruh positif dalam kemampuan penginovasian individu,(3) kemampuan inovasi individu mempunyai pengaruh kepositifan dalam kualitas kerja tenaga kerja,(4) pembelajaran organisasi mempunyai pengaruh kepositifan dalam kualitas kerja tenaga kerja,(5) pengorganisasian pembelajaran mempunyai pengaruh kepositifan dalam kemampuan inovasi individu,. Penelitian Swanson (2020) menunjukkan bahwa kekompetensian kepala begitu krusial guna memberikan promosi membagikan informasi serta memberikan peningkatan kualitas kerja tenaga kerja. Kedua pengetahuan tersebut berbagi dan kinerja pekerjaan karyawan ditemukan memiliki efek langsung pada loyalitas karyawan.

Menurut penjelasan yang telah pengkaji tuliskan, pengkaji memiliki ketertarikan untuk melakukan pengkajian berjudul “**Pengaruh Knowledge Sharing dan Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Cabang Surabaya**”.

## METODE

Jenis pengkajian yang dilaksanakan ialah explanatory research. Pendapat Singarimbun serta Effendi (2014), explanatory research ialah sebuah pengkajian yangmana pengkaji memberikan penjelasan keterkaitan sebab-akibat antar variabel dengan proses uji hipotesa. Pendekatan pada pengkajian ini ialah dengan kuantitatif, disebabkan pengkajian ini dihadirkan melalui bermacam angka. Gagasan tersebut berdasarkan penjelasan Arikunto, (2015) yang memberikan penjelasan pengkajian kuantitatif ialah pengkajian yang kebanyakan melakukan tuntutan pemakaian *number*, baik pada pemerolehan pendataan, penjelasan pada pendataan itu, dan menampilkan perolehannya. Pada pengkajian ini pendataan dilakukan pengumpulan melalui penggunaan kuesioner, serta pemerolehan kuesioner itu dilakukan analisis guna memahami kepengaruhannya tiap variabel yang dilakukan penghitungan memakai penganalisisan regresi berganda.

Pendataan kuantitatif ialah jenis pendataan yang bisa dilakukan pengukuran ataupun perhitungan dengan langsung, yang berbentuk penginformasian ataupun gambaran yang dijelaskan melalui *number*. (Sugiyono, 2016). Pada pengkajian ini pendataan kuantitatif yang dibutuhkan ialah pemerolehan kuesioner melalui variabel pengkajian.

Analisis pendataan pada pengkajian ini memakai penganalisisan regresi linier berganda, ialah guna melakukan pengujian hipotesis ataupun yang meliputi variabel *Knowledge Sharing* serta *Individual Innovation Capability* pada

Kualitas Kerja Tenaga Kerja melalui simultan ataupun sendiri pada rasa puasa konsumen. Dan model persamaan regresi linier berganda ialah.

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X1 = *Knowledge Sharing*
- X2 = *Individual Innovation Capability*
- e = Standar Error

Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam pokoknya melakukan pengukuran sejauhmanakah kesanggupan model guna memberikan penjelasan variasi variabel dependen. nilai koefisien determinasi mempunyai nilai antar nol serta satu.

Proses uji pada kepengaruhannya variabel independen dengan simultan dilaksanakan melalui pengujian F. Perolehan pengujian diketahui melalui nilai probabilitas (p value) melalui pendataan dengan simultan variabel independent mempunyai kepengaruhannya dengan simultan dalam tingkatan signifikansi 5%. Pengujian F dilaksanakan memakai SPSS 22.

Proses uji hipotesis memakai pengujian dua pihak (*two tail test*) melalui angka signifikan = 5%. Pada kejadian ini jika peluang kesalahan = 5% sehingga angka kepercayaannya 95%. Maksudnya kesalahan pengambilan keputusan pada penolakan hipotesis yang benar ialah maksimal 5%.

## HASIL

Perolehan pengkajian ini akan membuktikan proses uji dari regresi berganda, pengujian-f serta uji hipotesis atau uji-t. untuk lebih jelasnya terkait dari deskripsi perolehan proses uji ialah:

Hasil pengujian regresi melalui persamaan garis regresi linier berganda di atas, sehingga bisa dijelaskan bahwasanya:

Y = Variabel terikat yang nilai miliknya kemudian diperkirakan variabel bebas.

Pada pengkajian ini sebagai variabel terikat ialah Kinerja Karyawan dalam PT. ISS Indonesia yang nilai miliknya diperkirakan variabel *Knowledge Sharing* (X1) serta *Individual Innovation Capability* (X2)

a = 0.106 ialah nilai konstanta, ialah perkiraan kinerja karyawan dalam PT. ISS Indonesia, perolehan itu membuktikan jika variabel *Knowledge Sharing* serta *Individual Innovation Capability*. Perolehan itu bisa menjelaskan bahwasanya kinerja karyawan dalam PT. ISS Indonesia terpengaruh variabel lain yang tak meliputi pada pengkajian yang besarnya 0.106.

$\beta_1 = 0.434$  Menurut perolehan itu sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasanya jika variabel *Knowledge Sharing* berubah satu satuan sehingga kinerja karyawan dalam PT. ISS Indonesia kemudian mengalami kenaikan sejumlah 0,434. 0,434 adalah slope ataupun koefisien arah variabel *Knowledge Sharing* (X1) yang memberikan pengaruh kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia (Y). Koefisien regresi ( $b_1$ ) sejumlah 0.434 melalui penanda kepositifan.

$\beta_2 = 0.554$  Menurut perolehan itu sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasanya jika variabel *Individual Innovation Capability* berubah satu satuan sehingga kinerja karyawan dalam PT. ISS Indonesia kemudian

mengalami kenaikan sejumlah 0,554. 0,554 ialah slope ataupun koefisien arah variabel *Individual Innovation Capability* (X2) yang memberikan pengaruh kinerja karyawan dalam PT. ISS Indonesia (Y). Koefisien regresi ( $b_2$ ) sejumlah 0.554 melalui penanda kepositifan.

$e =$  Nilai Standart error guna melakukan minimilisir kesalahan yang ada hingga nilai  $e$  ialah 0.275.

Perolehan pengujian statistik F diperoleh nilai statistic  $f$  hitung 93.242 serta nilai signifikas 0,000 yangman perolehan ini melebihi besar F tabel (3.088) dalam n sejumlah 118 hingga  $H_a$  diterima dimana bisa diambil kesimpulan bahwasanya Knowledge Sharing serta Individual Innovation Capability terhadap Kinerja Karyawan ialah memberikan pengaruh dengan bersama-sama.

Pengujian statistik t-test (parsial) membuktikan kepengaruh Knowledge Sharing serta Individual Innovation Capability pada Kinerja Karyawan ialah memberikan kepengaruh secara segmental. Menurut tabel di atas, sehingga bisa dijelaskan dengan:

1. Variabel Knowledge Sharing (X1) mempunyai nilai koefisien regresi sejumlah 0.503 dan nilai signifikans (Sig.) 0.000 dalam tabel Coefficients<sup>a</sup> melalui nilai  $\alpha$  (derajat signifikans) 0.05 yang memiliki arti  $0.000 < 0.05$  ataupun ada kepengaruh yang signifikansi serta pengujian t membuktikan  $4.892 > t$  tabel (1.67528). Yang memiliki arti Knowledge Sharing memberikan kepengaruh kepositifan serta signifikansi pada Kualitas Kerja Tenaga Kerja.
2. Variabel Individual Innovation Capability (X2) mempunyai nilai koefisien regresi sejumlah 0.276 serta nilai signifikan (Sig.) 0.002 dalam tabel Coefficients<sup>a</sup> melalui nilai  $\alpha$  (derajat signifikans) 0.05 yang memiliki arti  $0.002 < 0.05$  ataupun ada kepengaruh yang signifikansi serta pengujian t membuktikan  $6.291 > t$  tabel (1.67528). Yang memiliki arti Individual Innovation Capability memberikan pengaruh positif serta signifikansi pada Kinerja Karyawan.

Menurut perolehan penelitian variabel Knowledge Sharing (X1) mempunyai nilai koefisien regresi sejumlah 0.503 serta nilai signifikans (Sig.) 0.000 dalam tabel Coefficients<sup>a</sup> melalui nilai  $\alpha$  (derajat signifikans) 0.05 yang memiliki arti  $0.000 < 0.05$  ataupun ada kepengaruh yang signifikansi serta pengujian t membuktika  $4.892 > t$  tabel (1.67528). Yang memiliki arti Knowledge Sharing memberikan pengaruh positif serta signifikansi pada kualitas kerja tenaga kerja.

Hasil tersebut sesuai dengan pengkajian yang dilaksanakan Kuzu dan Ozilham (2014) memberikan penjelasan terdapatnya kepengaruh yang kepositifan serta signifikansi knowledge sharing guna memberikan peningkatan kualitas kerja tenaga kerja perusahaan pelayanan telekomunikasi di Jerman, Andria, Trisyulainti (2011) pun memberikan kejelasan terdapatnya kepengaruh yang kepositifan serta signifikansi knowledge sharing guna memberika peningkatan kualitas kerja tenaga kerja pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.

Berdasarkan hasil penelitian variabel Individual Innovation Capability (X2) mempunya nilai koefisien regresi sejumlah 0.276 serta nilai signifikans (Sig.) 0.002 dalam tabel melalui dengan nilai  $\alpha$  (derajat signifikans) 0.05 yang memiliki

arti  $0.002 < 0.05$  ataupun ada kepengaruh yang signifikansi serta pengujian  $t$  membuktikan  $6.291 > t$  tabel (1.67528). Yang memiliki arti Individual Innovation Capability memberikan pengaruh positif serta signifikansi pada kualitas kerja tenaga kerja.

Hasil tersebut sesuai dengan pengkajian yang dilaksanakan Aristanto (2017) yang mengemukakan bahwasanya kualitas kerja tenaga kerja memberikan pengaruh kepositifan serta signifikansi pada *individual innovation capability* dan Azadehdel (2013) pun memberikan ungkapan meningkatnya *individual innovation capability* memberikan pengaruh dalam meningkatnya kualitas kerja tenaga kerja serta memberikan pernyataan bahwasanya kemahiran penginovasia pada individual kemudian mengalami peningkatan serta memberikan sebuah terbarukan dalam meningkatnya kualitas kerja tenaga kerja.

### **KESIMPULAN**

Menurut pengujian serta penganalisisan yang sudah dilaksanakan pengkaji sehingga bisa disimpulkan:

1. Knowledge Sharing memberikan pengaruh kepositifan serta signifikansi pada Kinerja Karyawan karyawan PT ISS Indonesia cabang Surabaya.
2. Individual Innovation Capability memberikan pengaruh kepositifan serta signifikansi pada Kinerja Karyawan karyawan PT ISS Indonesia cabang Surabaya.
3. Perolehan pengujian statistik  $F$  diperoleh nilai statistic  $f$  hitung 93.242 serta nilai signifikan 0,000 yangmana perolehan ini melebihi besar  $F$  tabel (3.088) dalam  $n$  sejumlah 118 sehingga  $H_a$  diterima dimana bisa diambil kesimpulan bahwasanya Knowledge hingga dan Individual Innovation Capability pada Kinerja Karyawan karyawan PT ISS Indonesia cabang Surabaya adalah berpengaruh secara simultan.

### **IMPLIKASI**

Implikasi penelitian ini dapat dijadikan sebuah evaluasi kepada PT ISS Indonesia cabang Surabaya supaya mengoptimalkan perkembangan sdm pada kasus ini memberikan peningkata kualitas kerja karyawan dengan mengadakan kursus serta workshop pada seluruh karyawan guna kian memberikan peningkatan layanan yang memberikan pengaruh pada kinerja mereka.

Pengkajian ini bisa memberikan penginformasi untuk direktur perusahaan untuk berkomunikasi khususnya dalam hal pengembangan inovasi perusahaan dengan kursus-kursus serta meningkatkan pengetahuan dengan literasi ataupun dengan melanjutkan kependidikan pada tahapan yang makin tinggi.

### **KETERBATASAN PENELITIAN**

Beberapa hal-hal yang tak berkesempatan dikaji pada pengkajian ini, hingga bisa didapati sebab-sebab lain yang memberikan pengaruh kinerja karyawan baik dari pendekatan sikap maupun perilaku.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, R. R., Purnomo, H., & Soejoko, D. K. H. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pln Kertosono Nganjuk. In Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi (Vol. 6, No. 1, pp. 317-324).
- Andria, V. Dan Trisyulianti, E. 2011. Implementasi Manajemen Pengetahuan dan Dampaknya terhadap Kinerja Organisasi pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. II (2) :155-171.
- Aristanto, D. B. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability dan Kinerja Karyawan (studi pada PT. PLN (persero) unit induk pembangunan sulawesi bagian utara). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Azadehdel, M. R., Farahbod, F., & Jamshidinejad, M. A. (2013). The impact of knowledge sharing on innovation and performance. *International Journal of Scientific Management and Development*, 3(1), 48-53.
- Diyantoro Fajar, F. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja dengan Individual Innovation Capability Sebagai Pemediiasi pada Karyawan Kedai Coffee Se-Kabupaten Sleman di Yogyakarta (Doctoral dissertation, Universitas Teknologi Yogyakarta).
- Kimberly, J. F., Prakoso, D. B., & Efrata, T. C. (2019). Peran Individual Innovation Capability, Motivasi Intrinsik, dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Individu dalam Organisasi Mahasiswa. *Media Mahardhika*, 17(2), 231-243.
- Kuzu, Ö. H., & Özilhan, D. (2014). The effect of employee relationships and knowledge sharing on employees' performance: An empirical research on service industry. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 109, 1370-1374.
- Mir, M., Casadesús, M., & Petnji, L. H. (2016). The impact of standardized innovation management systems on innovation capability and business performance: An empirical study. *Journal of Engineering and Technology Management*, 41, 26-44.
- Muizu, W. O. Z., Titisari, A., & Sule, E. T. (2018). Peran Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 1(3), 397-406.
- Nurchahyo, A. (2020). Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Quandra Mitra Perkasa Balikpapan. *Jurnal eksis*, 7 (2), 1972-1982.
- Moeheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Surya, M. A. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Dawai Citra Seme

- Swanson, E., Kim, S., Lee, S. M., Yang, J. J., & Lee, Y. K. (2020). The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: Social capital theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42, 88-96.
- Wati, T. D. F. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability Dan Kinerja Karyawan (Pt. Sirkel Utama Jakarta Selatan Tahun 2008) (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).