

Pengaruh Knowledge Sharing And Knowledge Collecting Dan Inovasi Terhadap Peningkatan Sumber Daya Manusia

¹Wily Saputra*, ²Marno Nugroho

¹Mahasiswa Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung

² Dosen Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung

*Corresponding Author:
wilysaputra@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini diajukan guna mengidentifikasi mengenai bagaimana pengaruh pengaruh knowledge sharing terhadap inovasi dan kinerja sumber daya manusia, pengaruh knowledge collecting terhadap inovasi dan kinerja sumber daya manusia, pengaruh inovasi terhadap kinerja sumber daya manusia. Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian eksplanatori atau explanatory research dimana penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan keterkaitan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel pada penelitian ini mencakup Knowledge sharing, Knowledge Collecting, Inovasi, Kinerja SDM. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan berjumlah 213 karyawan yang berada di CV Duta Java Tea Industri Dua Tang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer diperoleh dari kuesioner. Pemilihan sampel akan menggunakan metode non probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak semua populasi dapat menjadi sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan CV Duta Java Tea Industri Dua Tang sebanyak 48 responden. Analisis data menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan pada variable Knowledge Sharing berpengaruh positif signifikan terhadap Inovasi. Pada Knowledge Collecting berpengaruh positif signifikan terhadap Inovasi. Pada variable Knowledge Sharing berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Pada variable Knowledge Collecting berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Inovasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.

Kata Kunci: Knowledge sharing, Knowledge Collecting, Inovasi, Kinerja sdm

Abstract

This research was proposed to identify the influence of knowledge sharing on innovation and human resource performance, the influence of knowledge collecting on innovation and human resource performance, the influence of innovation on human resource performance. The type of research that will be carried out is explanatory research, where this research aims to analyze the relationship between exogenous variables and endogenous variables. Variables in this research include Knowledge sharing, Knowledge Collecting, Innovation, HR Performance. In this research, the population used was 213 employees at CV Duta Java Tea Industri Dua Tang. This research uses quantitative methods with primary data obtained from questionnaires. Sample selection will use a non-probability sampling method, namely a sampling technique where not all of the population can be sampled. The sample in this study was 48 employees of CV Duta Java Tea Industri Dua Tang. Data analysis uses the Partial Least Square (PLS) method with SmartPLS. The research results show that the Knowledge Sharing variable has a significant positive effect on Innovation. Knowledge Collecting has a significant positive effect on Innovation. The Knowledge Sharing variable has a significant positive effect on Human Resource Performance. The Knowledge Collecting variable has a significant positive effect on Human Resource Performance. Innovation has a significant positive effect on Human Resource Performance.

Keywords: *Knowledge sharing, Knowledge Collecting, Innovation, HR performance*

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi terjadi perkembangan yang sangat pesat dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin mendorong untuk selalu berupaya melakukan pembaruan dalam memanfaatkan teknologi. Teknologi mempunyai pengaruh besar terhadap globalisasi (Nurhaidah, M. Insyah Musa, 2015). Semua orang menyadari bahwa globalisasi membawa dampak positif bagi setiap orang, diantaranya mendapatkan informasi jadi lebih mudah, komunikasi jadi lebih canggih dan sebagainya. Namun tanpa kita sadari bahwa globalisasi juga membawa dampak negative yang bisa menimbulkan kesenjangan ekonomi. Untuk itu sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam ekonomi, yakni menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif serta memiliki ketrampilan berdaya saing tinggi.

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang sangat penting dan harus di jaga sebaik mungkin (Linda Kartini Ticoalu, 2013). Sumber daya manusia yang baik akan menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk tetap bisa bersaing dari para kompetitornya. Kemudahan yang disebabkan oleh kemajuan teknologi juga menyebabkan banyak pesaing baru yang masuk dalam dunia industri yang di jalannya, hal ini mengakibatkan banyaknya pesaing yang semakin ketat. Maka dari itu pengetahuan dan ilmu teknologi sangat penting sekali untuk industry dan kinerja sumber daya manusia agar lebih berkualitas dan kompetitif. Perusahaan yang sedang beredar di masyarakat saat ini adalah industri minuman yang berbahan baku teh.

Teh adalah minuman yang dibuat dari seduhan daun muda yang di keringkan dari tumbuhan perdu yang tumbuh dengan baik di kawasan asia tenggara (Adityo B. Hardoyo, 2013). Pabrik pengolahan teh di Indonesia sendiri sudah banyak sekali

tersebar di berbagai daerah. Minum teh telah menjadi semacam kebiasaan bagi masyarakat dan teh sudah menjadi ikon di wilayah kabupaten Tegal itu sendiri. Kabupaten Tegal bukan merupakan sebuah dataran tinggi dan masih sangat sedikit perkebunan tehnya, namun yang membuat menarik wilayah tersebut bisa memproduksi teh yang berkualitas dan sudah banyak Industri pengolahan teh yang berdiri. Persaingan dalam Industri teh yang semakin ketat justru akan mendorong pasar untuk terus melakukan inovasi – inovasi baru terhadap produknya yang bertujuan untuk mempertahankan dan memperluas pangsa pasarnya.

Inovasi juga merupakan factor penting dalam dunia bisnis. Pentingnya inovasi pada sebuah bisnis adalah untuk mengembangkan ide - ide kreatif dan meningkatkan nilai jual. Untuk itu para pelaku bisnis dapat lebih berupaya untuk menarik konsumen dengan memahami keinginan dan permintaan konsumen. Era globalisasi sekarang ini sungguh banyak tantangan yang perlu disiapkan oleh manusia untuk bisa berbenah diri dalam peningkatan sumber daya manusia termasuk pula ada upaya meningkatkan kreatifitas dan inovasi. *Knowledge* merupakan modal utama untuk memenangkan persaingan di dunia usaha khususnya minuman. Selain menjadi modal utama *knowledge* juga berperan penting untuk kualitas sumber daya manusia. Pengetahuan berperan besar untuk sumber daya manusia karena semakin tinggi tingkat pengetahuan karyawan maka mereka akan dapat lebih mudah memahami tugas dan tanggung jawab mereka. Permasalahan yang sering terjadi justru karena kurangnya informasi yang diperlukan karyawan untuk menjalankan tugasnya. Kurangnya informasi mencerminkan pengetahuan yang melandasi kompetensi individu masih rendah, sehingga perlu untuk melakukan pengelolaan terhadap *knowledge* yang baik yaitu *knowledge sharing* dan *knowledge colleting*.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang perlu dilakukan atau apa yang tidak perlu di lakukan kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Kinerja sumber daya manusia dapat di artikan sebagai prestasi kerja. Menurut (Mangkunegara, 2014) Kinerja sumber daya manusia adalah hasil karya atau kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai sumber daya manusia persatu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan.

Inovasi merupakan sebuah hal yang baru, dimana hal tersebut belum pernah ada sebelumnya, selain menciptakan hal baru di harapkan juga menjadi sesuatu yang lebih menarik dan berguna bagi semua orang. Menurut (Avanti Fontana, 2011) inovasi sebagai keberhasilan ekonomi berkat adanya pengenalan cara baru atau kombinasi baru dari cara – cara lama dalam *mentransformasi input* menjadi *output* (teknologi) yang menghasilkan perubahan besar atau drastis dalam perbandingan antara nilai guna yang dipersepsikan oleh konsumen atas manfaat suatu produk (barang atau jasa) dan harga yang ditetapkan oleh produsen.

Knowledge management diharapkan dapat memberi manfaat dan kekuatan bagi sumber daya. Bagian terpenting dalam *knowledge management* adalah mendorong individu yang ada di dalam organisasi untuk melakukan kegiatan *knowledge sharing* mengenai apa yang mereka ketahui (Aulawi et al.,2009). *Knowledge sharing* merupakan suatu

pemahaman bersama terkait dalam penyediaan informasi dengan menggunakan jaringan ilmu pengetahuan dalam organisasi yang dianggap sebagai pendorong inovasi.

Knowledge collecting adalah perilaku individu untuk berkonsultasi dengan para individu lainnya mengenai modal pengetahuan yang dimilikinya. Menurut (Sen Wu et al, 2012) berbagai pengetahuan dapat memicu pandangan baru, pengetahuan baru, menciptakan produk dan layanan baru. Berbagai pengetahuan akan membantu meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam menciptakan inovasi – inovasi baru yang nanti akan bisa menguntungkan perusahaan.

Menurut (Kosasih dan Budiana, 2007) penerapan *knowledge management* dapat memberikan manfaat bagi kinerja perusahaan, diperkuat dengan penelitian mereka mendapatkan hasil bahwa *knowledge management* melalui prosedur kerja, dan *personal knowledge* yang bersinergi memberi pengaruh yang baik bagi kinerja karyawan. *Knowledge sharing* yang dilakukan dalam suatu organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi tersebut, hal ini didukung oleh pendapat dari (Wening, 2016) yang menyatakan bahwa aktifitas *knowledge sharing* mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Organisasi yang inovasi memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja individu maupun organisasi (Liao, 2010). *Knowledge collecting* berpengaruh terhadap kapabilitas inovasi (Rahab, 2011).

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai pengaruh *knowledge sharing* dan *knowledge collecting* terhadap kinerja sumber daya manusia yang menjadi rujukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pada penelitian terdahulu menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Menurut Memah dkk, 2013) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain penelitian yang dilakukan oleh (Wang et al, 2016) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh langsung pada kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Rosyida Nur Laili & M. Yahya Arwiyah, 2019) Menunjukkan bahwa *knowledge collecting* berpengaruh sangat penting dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari (Mochammad Asegaff, & Wasitowati, 2016) menunjukkan bahwa *knowledge collecting* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dengan adanya perbedaan hasil - hasil penelitian yang hubungannya antara *knowledge sharing* dan *knowledge collecting* dengan kinerja karyawan, maka hubungan antara ketiga variabel tersebut masih belum menunjukkan kepastian. Selanjutnya dalam penelitian ini di upayakan untuk memberikan solusi dalam hubungan antara variabel *knowledge sharing* dan *knowledge collecting* terhadap kinerja karyawan dengan memasukkan variabel inovatif.

Inovasi sebagai variabel *intervening*, Inovasi merupakan salah satu karakteristik yang harus dimiliki seorang pengusaha, pengusaha yang inovasi adalah pengusaha yang mampu menciptakan ide – ide yang baru untuk terus berkembang. Kemampuan untuk mencoba ide – ide baru dilakukan dengan meningkatkan kreativitas untuk menemukan ide dan diwujudkan dalam bentuk inovasi. Inovasi dalam bentuk produksi dilakukan dengan cara mencoba membuat proses produksi yang baru untuk mendapatkan system

proses produksi yang lebih efisien agar perusahaan dapat meminimalisir biaya produksi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

CV Duta Java Tea Industri Dua Tang adalah perusahaan pengolahan teh berkualitas yang berada di Kabupaten Tegal. Teh Dua Tang merupakan salah satu teh *legendaris* yang mempunyai cita rasa yang khas. Teh Dua Tang Slawi juga telah mematenkan berbagai produk tehnya dan mendapatkan sertifikat halal dari MUI. Industry teh yang dimulai dari industry rumahan yang memproses pembuatan teh wangi dengan peralatan sederhana. Industri rumahan tersebut memperkerjakan 15 orang buruh. Dalam perkembangannya, industry rumahan yang tergolong industry kecil kini mengalami perubahan yang cukup meyakinkan dengan menyerap tenaga kerja hingga 600 orang lebih. Dengan demikian pabrik teh dua tang slawi mengalami perubahan status dari industry kecil ke industry besar. Disamping memiliki buruh yang besar, industry teh ini semakin berkembang permintaan pasar akan teh wanginya dan juga terjadi peningkatan dalam teknologi pengolahan teh, walaupun dalam bidang teknologi terjadi peningkatan namun secara umum dapat dikatakan pabrik teh ini masih bersifat padat karya. Di Pabrik ini buruh perempuan sangat dominan dibandingkan buruh laki-laki. Demikian pula status kepegawain, sebagian besar termasuk pekerja borongan, sementara yang tergolong pekerja bulanan dan harian jumlahnya kecil. Komposisi karyawan pabrik seperti ini cukup aman walaupun hanya dengan menggunakan teknologi maju yang masih sangat terbatas. Di sisi lain, jika dilihat dari sudut kepemilikan usaha, pabrik ini adalah milik keluarga yang sangat mempengaruhi manajemen pengelolaan produksi dan juga buruh atau karyawan yang bekerja di dalamnya.

Dilihat dari karyawan yang bekerja di pabrik teh saat ini belum memiliki cukup *knowledge* untuk mendukung efektivitas kinerja. Maka dari itu industry teh dua tang slawi perlu meningkatkan kualitas kinerja buruh dan karyawan untuk bersaing dengan industry teh lainnya di Indonesia dan tetap berinovatif untuk menciptakan produk teh yang baru. Kemajuan perusahaan tentu di dukung oleh kinerja karyawan, seseorang bisa di katakan mempunyai kinerja yang baik apa bila hasil pekerjaannya mencapai sasaran yang di tentukan menurut standar kinerja, dengan begitu akan mendorong karyawan untuk dapat tetap bersaing mendapatkan penghargaan dan jabatan yang lebih baik. Dalam upaya pengembangan pihak manajemen berusaha untuk mencari solusi yang ada pada *knowledge sharing* dan *knowledge collecting*. Bentuk dari *knowledge sharing* di CV Duta Java Tea Industri Dua Tang yaitu di dalam bentuk *formal* seperti *sharing* tentang pelatihan, *work shop*, *sharing info*, dan *sharing about new product*, selain itu bentuk *informal* dari *knowledge sharing* yaitu penjelasan intruksi dari atasan ke bawahan, *briefing divisi*, dan *sharing* sesama rekan kerja. *knowledge sharing* yang dilakukan bisa melalui secara langsung dan bisa juga melalui *mailing list* perusahaan atau *milis*. Bentuk *knowledge collecting* di CV Duta Java Industri Dua Tang yaitu sesama rekan kerja saling mengumpulkan pengetahuan baru dan belajar menjadi pendengar yang baik tujuannya untuk menambah wawasan dan berguna bagi peningkatan kerja. Membantu sesama dalam kebaikan terus dilakukan agar sesama rekan kerja mampu meningkatkan pengetahuan. mengumpulkan ide – ide dan wawasan dari orang lain secara tidak langsung akan menambah pengetahuan dan ketrampilan. Kerja sama yang baik dapat meningkatkan keahlian dan ketrampilan yang mendukung inovasi produk baru di pasar. Kemampuan karyawan untuk terus mengumpulkan

pengetahuan baru akan mendorong terciptanya ide-ide baru yang inovatif dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja Sumber Daya Manusia adalah sebuah unsur fundamental yang dituntut perusahaan miliki demi mewujudkan goals-goals kedepan. Menurut mangkunegara (2006) dalam (Mardatillah, Nasution & Aulia, 2013) kinerja sumber daya manusia adalah prestasi seseorang yang sudah dicapai dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut nasution (2008) dalam (Mardatillah, Nasution & Aulia, 2013) penilaian kinerja yaitu hasil evaluasi kerja karyawan secara sistematis yang saling berkaitan dengan jabatan dan potensi seseorang untuk bisa lebih dikembangkan. Menurut Manzoor et al (2011) dalam (Prabawati & mutamimah, 2017) kinerja sumber daya manusia merupakan sebuah kesuksesan seseorang yang didapat pada saat menjalankan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan menjadi pengaruh cukup besar terhadap berhasil tidaknya kinerja sumber daya manusia secara individu atau kelompok. Jadi dapat di simpulkan menurut Mangkunegara (2009) bahwa kinerja sumber daya manusia dapat diukur melalui prestasi kerja yang dicapainya. Sedangkan menurut nasution (2008) bahwa kinerja sumber daya manusia dapat diukur melalui hasil evaluasi kerja yang sistematis. Sedangkan menurut Manzoor et al (2011) bahwa kinerja sumber daya manusia dapat diukur melalui kesuksesan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya secara individu maupun kelompok. Jadi dapat diambil

kesimpulan bahwa keberhasilan seorang dalam pekerjaan bisa menjadi tolak ukur sebuah kinerja dan dilakukan bukan hanya secara personal tapi bisa secara bersama-sama (Dhany Iskandar, 2018).

Berdasarkan pengertian kinerja sumber daya manusia dari beberapa ahli tersebut, dapat ditafsirkan bahwa indikator yang digunakan untuk kinerja sumber daya manusia menurut (Gholam et al. dalam Prabawati & Mutamimah, 2017) ialah:

- 1) *Quality*
- 2) Kuantitas
- 3) *Knowledge*
- 4) Ketepatan waktu

Knowledge Sharing

Knowledge sharing merupakan kultur interaksi sosial yang menyangkut kreatifitas dan wawasan karyawan di sebuah kelompok (Rifa, Pramitha, 2020). Menurut Cummings, pulakos, Dorsey & Borman, (2003) dalam (Sheng & Raymond, 2010) *Knowledge sharing* merupakan kolaborasi atau pengembangan ide – ide baru dengan orang lain menggunakan pengetahuan yang dimilikinya melalui *korespondensi* tertulis atau komunikasi tatap muka langsung untuk membantu orang memecahkan masalah. Menurut Lumantobing, (2011) dalam (Andra & Utami, 2018) *Knowledge sharing* adalah sebuah proses yang terstruktur dalam *mendistribusi* dan *mendiseminasi* pengetahuan melalui media yang cukup *bervariatif* untuk organisasi atau individu. Menurut Ngah & Kamaruzzaman, (2009) dalam (Alliyah & Nurhidayati, 2019) *Knowledge sharing* yaitu sebuah pengetahuan yang berupa pengalaman atau ide – ide

baru untuk bisa saling berbagi kepada sesama anggota organisasi dan anggota lainnya. Jadi dapat disimpulkan menurut (Cummings, pulakos, Dorsey & Borman, 2003) bahwa *knowledge sharing* mengacu kepada penyediaan informasi untuk membantu orang lain, sedangkan menurut (Lumantobing, 2007) *knowledge sharing* lebih mengacu kepada sebuah proses yang *sistematis*, sedangkan menurut (Ngah dan Kamaruzzaman, 2009) penerapan *knowledge sharing* dilakukan pada saat anggota kelompok dipersilahkan untuk memberi ide – ide baru atau pengalaman kepada anggota lainnya.

Berdasarkan pengertian *knowledge sharing* dari beberapa ahli tersebut, dapat ditafsirkan bahwa indikator yang digunakan untuk *knowledge sharing* menurut (Wa Ode Zusnita, Andhita Titisari, Ernie T Sule, 2018) adalah:

- 1) Komunikasi
- 2) Interaksi Sosial
- 3) Pengalaman
- 4) Relasi
- 5) Kepercayaan.

Hubungan antara *knowledge sharing* terhadap inovasi. Dalam meningkatkan inovasi, inovasi di tuntuk untuk dilakukan guna menciptakan kreatifitas berfikir jauh lebih luas dalam berinovasi untuk kedepan (Aghim et,al 2013). Dengan dilakukan *knowledge sharing* otomatis pikiran dapat perfikir lebih jernih dan inspirasi akan lebih bertambah (Puryantiri,Rofikatul,Bambang, 2017).

Hubungan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Pengembangan pengetahuan bisa dikatakan sebagai sesuatu positif yang dapat mewujudkan kepercayaan diri dalam berkinerja. *Knowledge sharing* bisa dijadikan jalan keluar untuk menghasilkan sebuah solusi pada inti permasalahan bahkan sebagai inovasi dan ide-ide sehingga kinerja sumber daya manusia bisa lebih meningkat (Anggapraja, 2016). Dalam berbagi pengetahuan dapat menghasilkan keunggulan kompetitif dan pengkomunikasian yang dapat mempresentasikan seluruh pengetahuan yang diperlukan untuk tujuan Kinerja Sumber Daya Manusia (Lumantobing, 2007).

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai pengaruh antara hubungan *knowledge sharing* dan Inovasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia yang menjadi rujukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Peneliti dari (Wa Ode, Andhita, Ernie, 2018) menunjukkan hasil *knowledge sharing* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi. Selanjutnya penelitian dari (Siti dan Anik, 2019) menunjukkan hasil *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi. Selanjutnya penelitian dari (Fajar, Sularso, Purnamie, 2018) menunjukkan hasil *knowledge sharing* berpengaruh sangat signifikan terhadap inovasi, sehingga semakin baik berbagi pengetahuan maka *kapabilitas* inovasi cenderung lebih baik.

Peneliti menurut (Masni, Ansir & Sinarwati, 2018) menunjukkan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Selanjutnya penelitian dari (Resti & Hamidah, 2018) menunjukkan hasil *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Selanjutnya penelitian dari (Arina & Kusdi, 2017) menunjukkan hasil *knowledge sharing* pada

karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Maka hipotesis diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Knowledge Sharing berpengaruh terhadap Inovasi

H2: Knowledge Sharing berpengaruh terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Knowledge Collecting

Knowledge Collecting adalah salah satu kelebihan seseorang untuk meresap suatu pengetahuan yang dapat dijadikan modal untuk mengespresikan ilmu yang di dapat. Menurut Hoof & Ridder (2004) dalam (Laura, 2019) *knowledge collecting* yaitu model intelektual yang dimiliki seorang individu untuk melakukan konsultasi kepada pihak yang lainnya. *Knowledge collecting* juga merupakan kemampuan seorang karyawan untuk mengumpulkan berbagai pengetahuan yang meliputi tentang pengalaman bekerja, keahlian dalam bidang lain dan inovasi baru yang bisa mengembangkan soft skill karyawan. Menurut (de Vries et al., 2006) dalam (Anders, Robert & Kuvass, 2012) *Knowledge collecting* disebut pusat dan aktif dalam berkonsultasi pengetahuan kepada orang lain untuk modal intelektual mereka sendiri. Menurut (Kim & Lee, 2013) dalam (Irhamna, 2018) perilaku seseorang untuk mencapai sebuah tujuan dalam meningkatkan *knowledge collecting* dari orang lain, dan akan menyumbang pengetahuan ke lainnya. Jadi dapat disimpulkan menurut Hoof & Ridder (2004) *knowledge collecting* dapat menghasilkan model intelektual seseorang yang dapat mengembangkan kemampuan inovasi kepada karyawan, sedangkan menurut de Vries et al., (2006) *knowledge collecting* disebut sebagai pusat yang dapat bisa menjadi bahan pengetahuan untuk berkonsultasi kepada yang lainnya, sedangkan menurut Kim & Lee (2013) perilaku seseorang dalam mengumpulkan pengetahuan dari orang lain.

Berdasarkan pengertian *knowledge collecting* dari beberapa ahli tersebut, dapat ditafsirkan bahwa indikator yang digunakan untuk *knowledge collecting* menurut (Rahab, 2011) dalam (Asegaff & Wasitowati, 2015) adalah:

- 1) Informasi
- 2) Keterampilan
- 3) Pengetahuan
- 4) Keahlian

Selanjutnya indikator *knowledge collecting* menurut Van Den Hoof (2004) dalam (Laura, 2019) adalah:

- 1) Pengetahuan baru
- 2) Informasi baru
- 3) Ide-ide baru
- 4) Ilmu baru

Dari beberapa indikator yang sudah pernah dilakukan peneliian dari berbagai penelitian diatas bisa disimpulkan bahwa indikator *knowledge collecting* yang menunjang penelitian ini yaitu:

- 1) Pengetahuan
- 2) Informasi baru
- 3) Ide-ide baru
- 4) Ilmu baru

Hubungan *Knowledge Collecting* terhadap Inovasi. Mengumpulkan pengetahuan baru pada sesame dapat memberikan impek kepercayaan agar lebih terampil dan menambah

wawasan baru yang berguna untuk peningkatan pikiran agar berkreasi dan inovasi yang lebih luas. Berkaitan dengan sikap seseorang dapat menjadi nilai untuk mendapat pengetahuan yang luas demi mewujudkan berfikir yang kreatif (Kim & Lee, 2013). Setiap orang memiliki organ berfikir untuk menangkap berbagai pengetahuan yang pada akhirnya dapat berimpek dalam berpendapat dan menentukan ide-ide yang berinovasi (Setyanti et al, 2013).

Hubungan *Knowledge Collecting* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Pengetahuan yang luas dapat memberikan kepercayaan yang kokoh untuk mengambil sebuah keputusan atau bersikap agar lebih *aware* berkinerja. Melakukan *Knowledge Collecting* memerlukan akan suatu hal dari sesama rekan yang mendasari kelancaran untuk kinerja sumber daya manusia (Gustiniano, Lombardi, & Cavalier, 2016). Rekan kerja yang melakukan konsultasi tentang pengetahuan guna mengasah kemampuan karyawan dapat berpengaruh kepada kinerja sumber daya manusia (Van Den Hoof dan Rider, 2004).

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai pengaruh antara *knowledge collecting* dan Inovasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia yang menjadi rujukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Penelitian menurut (Alhuseini, 2013) menunjukkan hasil *knowledge collecting* berpengaruh signifikan terhadap inovasi proses dan produk. Selanjutnya penelitian dari (Laura, 2019) menunjukkan *knowledge collecting* berpengaruh signifikan terhadap kapabilitas inovasi. Selanjutnya penelitian dari (Assegaf & Wasitowati, 2015) menunjukkan *knowledge collecting* berpengaruh signifikan terhadap inovasi..

Penelitian menurut (Gustiniano, Lombardi & Cavalier, 2016) dalam (Gabriele, 2018) menunjukkan hasil *knowledge collecting* berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Selanjutnya penelitian dari (Wahyuni & Kristyanyo, 2013) menunjukkan hasil *knowledge collecting* berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia. Selanjutnya penelitian dari (Laili & Arwiyah, 2019) menunjukkan hasil *knowledge collecting* berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3: Knowledge Collecting berpengaruh terhadap Inovasi.

H4: Knowledge Collecting berpengaruh terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Inovasi

Inovasi adalah upaya untuk membentuk suatu pembaruan meliputi jasa, ide atau produk. Menurut Robbins (2002) dalam (Mustikowati & Tysari, 2014) Inovasi sebagai sesuatu ide baru yang dapat memperbaiki dan memperbarui sebuah produk atau jasa. Menurut Goswani & Mathew dalam (Sunarto, 2020) inovasi merupakan sebuah effort individu yang bertujuan untuk memperdalam sebuah ide-ide kreatif yang harus dimiliki oleh organisasi atau kelompok. Menurut Suryani (2016) dalam (Dama & Ogi, 2018) inovasi bukan cuman hanya sebatas sebuah produk saja namun berupa ide dan obyek juga yang dapat dijadikan sebagai gambaran seseorang untuk menciptakan sesuatu yang lebih baru. Jadi dapat disimpulkan menurut Robbins, (2002) inovasi dapat memperbaru dan memperbaiki dalam sektor produk atau jasa, sedangkan menurut Goswani & Mathew, (2005) inovasi merupakan segala sesuatu yang dapat memunculkan *effort* lebih untuk

mendapatkan sebuah value untuk organisasi atau kelompok, sedangkan menurut Suryani (2016) inovasi dapat menciptakan sesuatu yang baru bukan hanya dalam produk saja melainkan dalam pengembangan ide.

Berdasarkan pengertian inovasi dari beberapa ahli tersebut, dapat ditafsirkan bahwa indikator yang digunakan untuk inovasi menurut Ratna Kusmuwati, (2010) adalah keunikan, kualitas, multi fungsi.

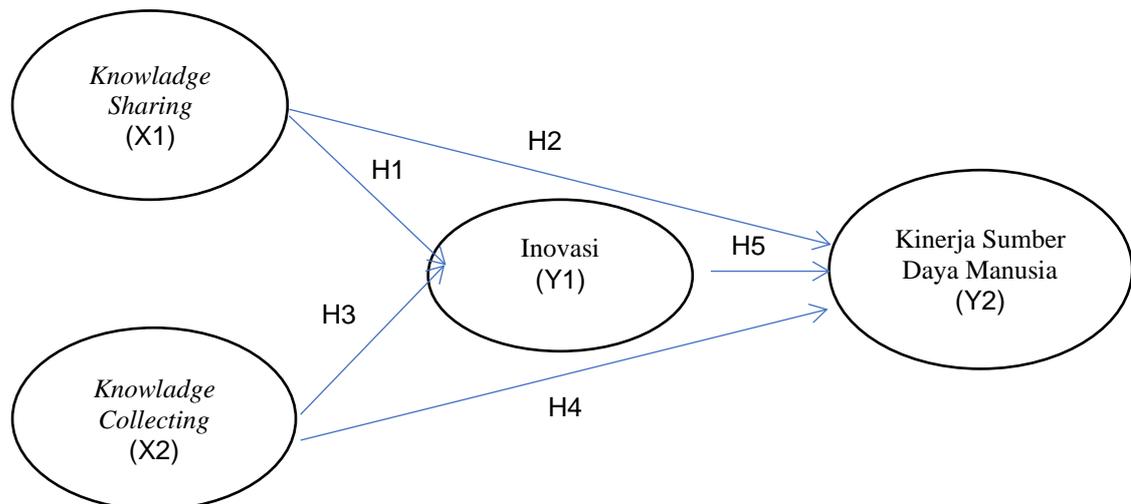
Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai pengaruh antara inovasi terhadap kinerja sumber daya manusia yang menjadi rujukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Penelitian menurut (Firmaiansyah, 2014) menunjukkan hasil inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya penelitian dari (Kurniadi, 2011) menunjukkan hasil inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, melakukan inovasi secara rutin dapat meningkatkan kinerja karyawan, selanjutnya penelitian dari (Han et al, 1998) menunjukkan hasil inovasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Jadi dapat disimpulkan hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan inovasi banyak pengaruh positif dengan kinerja sumber daya manusia. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H5: Bila Inovasi tinggi, maka akan semakin tinggi kinerja sumber daya manusia

Model Empirik

Berdasarkan kajian pustaka yang komperhensif dan mendalam dapat disimpulkan bahwa meningkatnya *knowledge sharing*, *knowledge collecting* dan inovasi akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Oleh karena itu model empirik dalam penelitian ini dapat disajikan di gambar 1.



METODE

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan yaitu kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*. Menurut Singarimbun dan Effendi (2006)

dalam (Sari, Hakam, & Susilo, 2015) explanatory research adalah suatu penelitian yang menjelaskan tentang hubungan kasual antara variabel – variabel dengan melalui pengujian hipotesis yang sebelumnya sudah dirumuskan. Penelitian ini menggunakan kualitas variabel *knowledge sharing*, *knowledge collecting*, inovasi, kinerja sumber daya manusia.

Populasi Sempel dan Teknik Pengambilan Sempel

Populasi

Populasi merupakan kumpulan individu atau subjek yang di dasari pada kualitas dan ciri-ciri yang telah ditetapkan agar dapat bisa dikaji dan disimpulkan setelahnya. Populasi juga merupakan keseluruhan individu untuk siapa kenyataan yang diperoleh akan digeneralisasikan (Ferdinand, 2013). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan berjumlah 213 karyawan yang berada di CV Duta Java Tea Industri Dua Tang.

Sampel dan Teknik Pengambilan Sempel

Sampel

Sampel merupakan sebagian populasi yang karakteristiknya hendak diteliti dan dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi. Sampel bisa di sebut juga sebagai bagian dari karakter dan populasi tersebut.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan *teknik propotionan random sampling* yang berarti pengambilan sampel secara proporsi yang didapat dari masing-masing subjek disetiap daerah agar bisa dihasilkan secara balance. (Arikuto, 2006).

Karena jumlah populasi yang bisa dikategorikan besar, maka jumlah sampel yang saya tentukan dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin (Umar, 2008) dalam (Dessyana, 2013) sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah Responden/Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

E = Nilai Kritis yang masih dapat ditolerir akibat kekeliruan, e = 0,1

Ketentuan :

Nilai e = -,1 (10%) populasi dalam jumlah banyak

Nilai e = 0,2 (20%) populasi dalam jumlah sedikit

Dalam penelitian ini N= 213 dan e = 10 % (Karena jumlah populasi di kategorikan besar). Maka berdasarkan rumus di atas dapat dihitung hasil sampel sebagai berikut:

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

$$n = \frac{213}{1 + 213(10\%)^2}$$

$$n \frac{213}{1 + 213}$$

$$n \frac{213}{2,13}$$

n = 68,5, disesuaikan menjadi 48 responden.

Tabel 1
Deskriptif Sampel Penelitian

No	Keterangan	Jumlah
1	Kuesioner yang dibagikan	48
2	Kuesioner yang tidak kembali	0
3	Kuesioner tidak memenuhi syarat	0
	Kuesioner yang kembali dan dapat diolah	48

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Tabel 2
Deskriptif Responden Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-Laki	19	39,58
Perempuan	29	60,42
Jumlah	48	100,00

Tabel 3
Deskriptif Responden Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase
SMP	13	27,08
SMA	18	37,50
D3	8	16,67
S1	9	18,75
Jumlah	48	100,00

Tabel 4
Deskriptif Responden Status Pekerjaan

Status	Jumlah	Prosentase
Kontrak	11	22,92
Tetap	37	77,08
Jumlah	48	100,00

Tabel 5
Loading Factor

Indikator	Inovasi	Kinerja Manusia	Sumber Daya	Knowledge Collecting	Knowledge Sharing
IN1	0.752				
IN2	0.723				
IN3	0.784				
KC1				0.791	
KC2				0.821	
KC3				0.744	

KC4			0.739	
KS1				0.651
KS2				0.700
KS3				0.785
KS4				0.745
KS5				0.715
SDM1		0.840		
SDM2		0.909		
SDM3		0.827		
SDM4		0.854		

Sumber : data diolah PLS, 2023

Dari hasil pengolahan data dengan SmartPLS yang ditunjukkan pada Tabel 4.3, bahwa mayoritas indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *loading factor* yang lebih besar dari 0,70 dan dikatakan valid.

Discriminant Validity

Discriminant Validity dilakukan dengan cara melihat nilai *cross loading* pengukuran konstrak. Nilai *cross loading* menunjukkan besarnya korelasi antara setiap konstrak dengan indikatornya dan indikator dari konstrak blok lainnya. Suatu model pengukuran memiliki *discriminant validity* yang baik apabila korelasi antara konstrak dengan indikatornya lebih tinggi daripada korelasi dengan indikator dari konstrak blok lainnya. Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS 3.0 hasil *cross loading* dapat ditunjukkan pada Tabel 4.8:

Tabel 6
Hasil Cross Loading

	Inovasi	Kinerja Sumber Daya Manusia	Knowledge Collecting	Knowledge Sharing
IN1	0.752	0.386	0.406	0.567
IN2	0.723	0.631	0.202	0.313
IN3	0.784	0.313	0.407	0.232
KC1	0.362	0.166	0.791	0.248
KC2	0.388	0.281	0.821	0.242
KC3	0.314	0.294	0.644	0.228
KC4	0.306	0.246	0.739	0.323
KS1	0.438	0.377	0.701	0.751
KS2	0.425	0.497	0.703	0.700
KS3	0.257	0.345	0.749	0.685
KS4	0.403	0.468	0.742	0.745
KS5	0.284	0.281	0.758	0.715
SDM1	0.517	0.840	0.283	0.601
SDM2	0.507	0.909	0.298	0.486
SDM3	0.443	0.827	0.197	0.381
SDM4	0.662	0.854	0.340	0.502

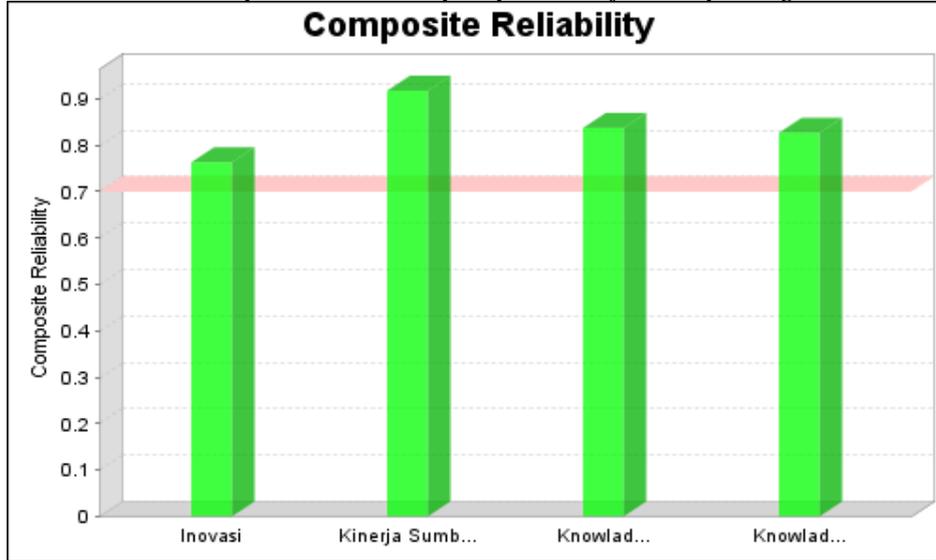
Sumber : data diolah PLS, 2023

Dari hasil *cross loading* pada Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai korelasi konstrak dengan indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstrak lainnya. Dengan demikian bahwa semua konstrak atau variabel laten sudah memiliki

discriminant validity yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstrak tersebut lebih baik daripada indikator di blok lainnya.

Composite Reliability

Outer model selain diukur dengan menilai convergent validity dan discriminant validity juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas konstrak atau variabel laten yang diukur dengan nilai composite reliability. Konstrak dinyatakan reliabel jika composite reliability mempunyai nilai > 0.7, maka konstrak dinyatakan reliabel. Hasil output SmartPLS untuk nilai composite reliability dapat ditunjukkan pada gambar 4.1 :



Gambar 2 Composite Reliability

Pengujian Inner Model (Model Struktural)

Setelah pengujian outer model yang telah memenuhi, berikutnya dilakukan pengujian inner model (model structural). Inner model dapat dievaluasi dengan melihat r-square (reliabilitas indikator) untuk konstrak dependen dan nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur (path coefficient). Semakin tinggi nilai r-square berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Nilai path coefficients menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis.

Analisis Variant (R2) atau Uji Determinasi

Analisis Variant (R2) atau Uji Determinasi yaitu untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut, nilai dari koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada Tabel 4.9:

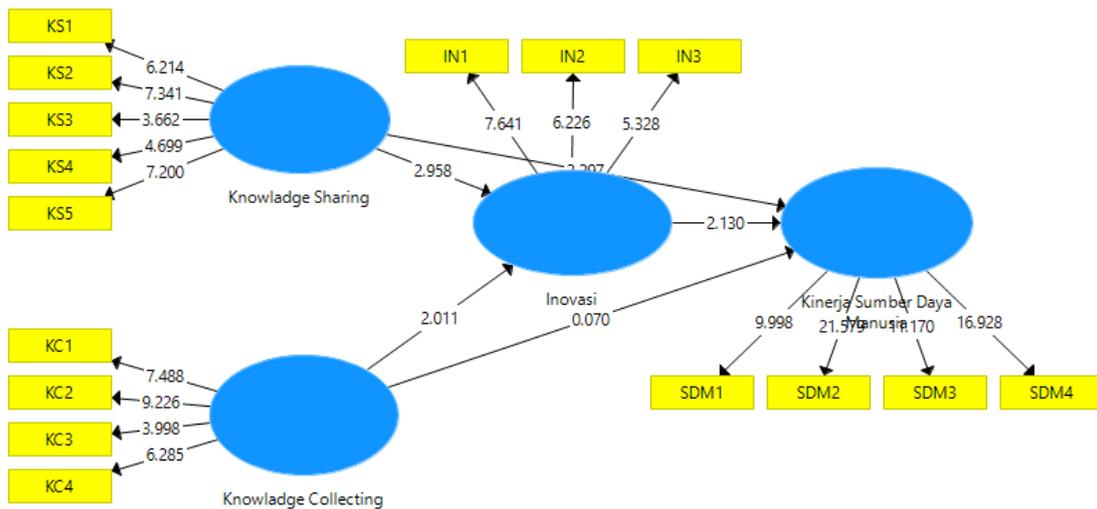
**Tabel 7
Nilai R-square**

Variabel	Nilai R-square
Knowledge Sharing	0,559
Knowledge Collecting	0,530
Inovasi	0,592
Kinerja Sumber Daya Manusia	0,571

Sumber : data diolah PLS, 2023

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian Inner Model (model struktural) yang meliputi output r-square, koefisien parameter dan t-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar kontrak, t-statistik, dan p-values. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (Partial Least Square) 3.0. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil bootstrapping. Rules of thumb yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik >1,96 dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukkan pada Tabel 4.10 dan untuk hasil model penelitian ini dapat digambarkan seperti tampak pada Gambar 4.2:



Gambar 4.2 Hasil Model Penelitian

Tabel 8
Hasil Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Inovasi -> Kinerja Sumber Daya Manusia	0.442	0.439	0.208	2.130	0.034
Knowledge Collecting -> Inovasi	0.311	0.337	0.155	2.011	0.045
Knowledge Collecting -> Kinerja Sumber Daya Manusia	0.012	0.010	0.167	2.070	0.044
Knowledge Sharing -> Inovasi	0.428	0.438	0.145	2.958	0.003
Knowledge Sharing -> Kinerja Sumber Daya Manusia	0.342	0.360	0.149	2.297	0.022

Sumber : data diolah PLS, 2023

1. Pada variable *Knowledge Sharing* terhadap inovasi menunjukkan bahwa nilai P value sebesar $0,003 < 0,05$ atau 5%. Hal ini berarti bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap Inovasi.
2. Pada variable *Knowledge Collecting* terhadap inovasi menunjukkan bahwa nilai P value sebesar $0,045 < 0,05$ atau 5%. Hal ini berarti bahwa *Knowledge Collecting* berpengaruh positif signifikan terhadap Inovasi.

3. Pada variable *Knowledge Sharing* terhadap kinerja sumber Daya Manusia menunjukkan bahwa nilai P value sebesar $0,022 < 0,05$ atau 5%. Hal ini berarti bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.
4. Pada variable *Knowledge Collecting* terhadap kinerja Sumber Daya Manusia menunjukkan bahwa nilai P value sebesar $0,044 < 0,05$ atau 5%. Hal ini berarti bahwa *Knowledge Collecting* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.
5. Pada variable Inovasi terhadap kinerja Sumber Daya Manusia menunjukkan bahwa nilai P value sebesar $0,034 < 0,05$ atau 5%. Hal ini berarti bahwa Inovasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.

Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Inovasi

Pada variable *Knowledge Sharing* menunjukkan bahwa nilai P value sebesar $0,003 < 0,05$ atau 5%. Hal ini berarti bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap Inovasi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi dan semakin baik *Knowledge sharing* yang dimiliki oleh karyawan maka akan menunjang karyawan tersebut berinovasi didalam pekerjaannya, sehingga dapat mempercepat pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Pada variabel *knowledge sharing* indikator tertinggi yaitu komunikasi sebesar 4,291. Hal ini dikarenakan komunikasi sangat penting bagi karyawan di tempat kerja dan digunakan sebagai alat untuk berhubungan dengan sesama rekan kerja atau atasan. Sedangkan pada indikator terendah yaitu pengalaman sebesar 3,35 hal ini karena pengalaman yang dimiliki karyawan belum cukup sehingga indikator tersebut masih rendah.

Pada variabel inovasi dengan indikator tertinggi yaitu keunikan sebesar 4,29 artinya keunikan yang dimiliki karyawan di Perusahaan sudah baik dan keunikan ini bermanfaat untuk Perusahaan. Sedangkan indikator terendah yaitu kualitas sebesar 4,16 artinya kualitas yang dimiliki karyawan di sana cukup rendah karena mereka bekerja kurang memperhatikan kualitas yang ada.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Prijanto dan Sari (2013); Mazidah, A., & Laily, N. (2020) ; Ranto, D. W. P. (2015) diper-oleh hasil bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap inovasi Perusahaan. Sebagaimana dijelaskan oleh Thobing (2007) *Sharing Knowledge* adalah sebuah per-tukaran pengetahuan antar dua individu; satu orang yang mengkomunikasikan pengetahuan, sedangkan seorang lainnya mengasimilasi pengetahuan tersebut. Ditambahkan Pada dasarnya penciptaan pengetahuan berasal dari individu. Pengetahuan yang terdapat dalam organisasi adalah hasil kreasi dari orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut. Pen-ciptaan pengetahuan dilakukan dengan meran-cang kerangkanya yang diawali dari data, informasi, dan pengetahuan yang telah dimiliki sebelumnya, sedangkan fungsi organisasi sendiri dalam penciptaan pengetahuan adalah memberikan dukungan kepada individu yang ada di dalam organisasi.

Pengaruh *Knowledge Collecting* Terhadap Inovasi

Pada variable *Knowledge Collecting* menunjukkan bahwa nilai P value sebesar $0,045 < 0,05$ atau 5%. *Knowledge collecting* berpengaruh positif signifikan terhadap Inovasi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi dan semakin baik *Knowledge Collecting* yang dimiliki oleh karyawan maka akan menunjang karyawan tersebut berinovasi didalam pekerjaannya, sehingga dapat mempercepat pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Pada variabel *knowledge collecting* indikator tertinggi yaitu ide ide baru sebesar 4,45 artinya karyawan dengan ide ide baru ini di tempat kerja sudah baik sehingga indikator tinggi, ide ini nanti berguna untuk menghasilkan *knowledge collecting* yang dibutuhkan Perusahaan. Sedangkan indikator terendah yaitu sebesar pengetahuan baru sebesar 4,3 artinya pengetahuan baru di sana masih rendah dan perlu ditingkatkan lagi agar dapat mempengaruhi *knowledge collecting*.

Pada variabel inovasi dengan indikator tertinggi yaitu keunikan sebesar 4,29 artinya keunikan yang dimiliki karyawan di Perusahaan sudah baik dan keunikan ini bermanfaat untuk Perusahaan. Sedangkan indikator terendah yaitu kualitas sebesar 4,16 artinya kualitas yang dimiliki karyawan di sana cukup rendah karena mereka bekerja kurang memperhatikan kualitas yang ada.

Penelitian menurut (Alhuseini, 2013); Wahyuni, R. R. T., & Kistyanto, A. (2013); Putra, M. K. A. (2021); Prayoga, R., Suherman, E., & Apriani, Z. (2023) menunjukkan hasil *knowledge collecting* berpengaruh signifikan terhadap inovasi proses dan produk, selanjutnya penelitian dari (Rahab, 2011) menunjukkan *knowledge collecting* berpengaruh signifikan terhadap kapabilitas inovasi, selanjutnya penelitian dari (Kamasak, 2010) menunjukkan *knowledge collecting* berpengaruh signifikan terhadap inovasi *eksplorasi* dan *eksploitatif*.

Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Pada variable *Knowledge Sharing* menunjukkan bahwa nilai P value sebesar $0,022 < 0,05$ atau 5%. Hal ini berarti bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Tingginya *knowledge sharing* yang dimiliki oleh para karyawan menunjukkan tingginya kinerja sumber daya manusia yang dimiliki.

Pada variabel *knowledge sharing* indikator tertinggi yaitu komunikasi sebesar 4,291. Hal ini dikarenakan komunikasi sangat penting bagi karyawan di tempat kerja dan digunakan sebagai alat untuk berhubungan dengan sesama rekan kerja atau atasan. Sedangkan pada indikator terendah yaitu pengalaman sebesar 3,35 hal ini karena pengalaman yang dimiliki karyawan belum cukup sehingga indikator tersebut masih rendah.

Pada variabel kinerja manajemen sumberdaya manusia dengan indikator tertinggi yaitu *knowledge* 4,062 artinya pengetahuan yang dimiliki karyawan sudah baik diterapkan di Perusahaan. Sedangkan pada indikator terendah yaitu quality sebesar 3,89 artinya karyawan dengan kualitas yang kurang baik di sana.

Penelitian menurut (Masni, Ansir & Sinarwati, 2018) menunjukkan hasil *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Selanjutnya penelitian dari (Resti & Hamidah, 2018) menunjukkan hasil *knowledge*

sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. selanjutnya penelitian dari (Arina & kusdi, 2017) menunjukkan hasil *knowledge sharing* pada karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Knowledge Collecting* Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Pada variable *Knowledge Collecting* menunjukkan bahwa nilai P value sebesar $0,044 < 0,05$ atau 5%. Hal ini berarti bahwa *Knowledge Collecting* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Tingginya *Knowledge Collecting* pada karyawan dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia pada masing-masing karyawan. *Knowledge Collecting* sangat dibutuhkan dalam bekerja dikarenakan tingkat pengetahuan masing-masing karyawan menentukan hasil pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Pada variabel *knowledge collecting* indikator tertinggi yaitu ide ide baru sebesar 4,45 artinya karyawan dengan ide ide baru ini di tempat kerja sudah baik sehingga indikator tinggi, ide ini nanti berguna untuk menghasilkan *knowledge collecting* yang dibutuhkan Perusahaan. Sedangkan indikator terendah yaitu sebesar pengetahuan baru sebesar 4,3 artinya pengetahuan baru di sana masih rendah dan perlu ditingkatkan lagi agar dapat mempengaruhi *knowledge collecting*.

Pada variabel kinerja manajemen sumberdaya manusia dengan indikator tertinggi yaitu *knowledge* 4,062 artinya pengetahuan yang dimiliki karyawan sudah baik diterapkan di Perusahaan. Sedangkan pada indikator terendah yaitu *quality* sebesar 3,89 artinya karyawan dengan kualitas yang kurang baik di sana.

Penelitian menurut (Wahyuni & Kristyanto, 2013) menunjukkan hasil *knowledge collecting* berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia, selanjutnya penelitian dari (Laili & Arwiyah, 2019) menunjukkan hasil *knowledge collecting* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya penelitian dari (Partogi & Tjahjawati, 2019) menunjukkan hasil *knowledge collecting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Pada variable Inovasi menunjukkan bahwa nilai P value sebesar $0,034 < 0,05$ atau 5%. Hal ini berarti bahwa Inovasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Tingginya tingkat inovasi yang dimiliki oleh para karyawan menunjukkan tingginya sumber daya manusia yang dimiliki. Hal ini berarti bahwa pentingnya berinovasi didalam melakukan kegiatan bekerja di perusahaan atau organisasi.

Pada variabel inovasi dengan indikator tertinggi yaitu keunikan sebesar 4,29 artinya keunikan yang dimiliki karyawan di Perusahaan sudah baik dan keunikan ini bermanfaat untuk Perusahaan. Sedangkan indikator terendah yaitu kualitas sebesar 4,16 artinya kualitas yang dimiliki karyawan di sana cukup rendah karena mereka bekerja kurang memperhatikan kualitas yang ada.

Pada variabel kinerja manajemen sumberdaya manusia dengan indikator tertinggi yaitu *knowledge* 4,062 artinya pengetahuan yang dimiliki karyawan sudah baik diterapkan di

Perusahaan. Sedangkan pada indikator terendah yaitu quality sebesar 3,89 artinya karyawan dengan kualitas yang kurang baik di sana.

Penelitian menurut (Firmaiansyah, 2014) menunjukkan hasil inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya penelitian dari (Kurniadi, 2011) menunjukkan hasil inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, melakukan inovasi secara rutin dapat meningkatkan kinerja karyawan, selanjutnya penelitian dari (Han et al, 1998) menunjukkan hasil inovasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada variable *Knowledge Sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap Inovasi. Artinya memiliki pengaruh positif signifikan yaitu karyawan yang mendapatkan *knowledge sharing* yang tinggi akan meningkatkan inovasi. inovasi merupakan segala sesuatu yang dapat memunculkan *effort* lebih untuk mendapatkan sebuah *value*.
2. Pada *Knowledge Collecting* berpengaruh positif signifikan terhadap Inovasi. Artinya memiliki pengaruh positif signifikan yaitu karyawan yang mendapatkan *knowledge collecting* yang tinggi akan meningkatkan inovasi. Sebuah *effort* individu yang bertujuan untuk memperdalam sebuah ide-ide kreatif yang harus dimiliki oleh organisasi atau kelompok.
3. Pada variable *Knowledge Sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Artinya memiliki pengaruh positif signifikan yaitu karyawan yang mendapatkan *knowledge sharing* yang tinggi akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. *Knowledge sharing* merupakan kolaborasi atau pengembangan ide – ide baru dengan orang lain menggunakan pengetahuan yang dimilikinya melalui *korespondensi* tertulis atau komunikasi tatap muka langsung untuk membantu orang memecahkan masalah
4. Pada variable *Knowledge Collecting* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Artinya memiliki pengaruh positif signifikan yaitu karyawan yang mendapatkan *knowledge collecting* yang tinggi akan meningkatkan kinerja sumberdaya manusia. kemampuan seorang karyawan untuk mengumpulkan berbagai pengetahuan yang meliputi tentang pengalaman bekerja, keahlian dalam bidang lain dan inovasi baru yang bisa mengembangkan soft skill karyawan
5. Pada variable Inovasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Artinya memiliki pengaruh positif signifikan yaitu karyawan yang mendapatkan inovasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja sumberdaya manusia. Inovasi sebagai sesuatu ide baru yang dapat memperbaiki dan memperbarui sebuah produk atau jasa.

UCAPAN TERIMAKASIH

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu wa ta'ala yang telah melimpahkan taufiq, hidayah, rahmat serta inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian usulan Skripsi yang berjudul “Pengaruh *Knowledge Sharing* and *Knowledge Collecting* dan Inovasi Terhadap Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Di CV Duta Java Tea Industri Dua Tang Slawi”. Usulan penelitian skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang

Dalam penelitian ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam menyusun usulan penelitian Skripsi ini, antara lain kepada:

1. Bapak Dr.E. Drs. H. Marno Nugroho, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis hingga usulan penelitian Pra Skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan baik.
2. Prof. DR. Heru Sulisty, S.E., M.SI. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan bantuan dalam penyusunan usulan penelitian Pra Skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen terima kasih atas semua doa dan dukungannya selama ini. Semangat dan kasih sayang yang tiada henti, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian Skripsi.
6. Seluruh keluarga besar yang senantiasa memberikan dukungan, semangat, senyum, dan do'anya untuk keberhasilan ini, cinta kalian memberikan semangat.
7. Seluruh teman-teman civitas akademika Unissula, khususnya teman-teman Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen Angkatan Tahun 2017 yang berkenan berbagai pengalaman yang tidak terlupakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Fauzen*, M. I. (2019). *The Effect of Entrepreneurial Orientation, Customer Orientation, and Knowledge Sharing on Innovation Capability and Business Performance (Study on Tourism-Based MSMEs in Banyuwangi Regency)*. Wacana– Vol. 22, No. 1 (2019), 22, 16-22.
- Anders Dysvik, R. B. (2012). *Knowledge donating and knowledge collecting: The moderating roles of social and economic LMX*. *Leadership and Organization Development Journal*, 36(2015) 1: 35-53 DOI: 10.1108/LODJ-11-2012-0145, 1-39.
- ARDIANSYAH. (2016, Januari 1). PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA. *Jurnal Bisnis dan manajemen*, 3, 16-30.
- Aristanto1, D. B. (2017). *THE EFFECT OF KNOWLEDGE SHARING TO INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY AND EMPLOYEE PERFORMANCE (SELECTED RESEARCH'S OBJECT IS PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGUNAN SULAWESI BAGIAN UTARA)*. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017*, Hal. 1539–1545 , 1539-1545.
- Arsanti, V. B. (2018). Analisis Pengaruh *Self-efficacy*, Kapabilitas, dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja. *Jurnal Maksipreneur | Vol. 7 No. 2 | Juni 2018 | Hal. 149–161*, 7, 149-161.
- Aryanto, F. Z. (2015). *Strategic Human Resource Management, Innovation Capability and Performance: An Empirical Study in Indonesia Software Industry*. *Social and Behavioral*, Volume 211, 25 November 2015, Pages 874-879, 874-879.
- Drs. M. Asegaff, M. D. (2015, May 1). *Knowledge Sharing Sebagai Sumber Inovasi dan Keunggulan Bersaing Pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Sektor Batik*. 2, 208-221.
- Elbeltagi, S. A.-H. (2016, January 09). *The role of knowledge sharing in enhancing innovation: a comparative study of public and private higher education institutions in Iraq*. *INNOVATIONS IN EduCATION ANd TEACHING INTERNATIONAL*, 1-11.
- Fajar Maulana1*, R. A. (2018). Analisis Pengaruh *Knowledge Sharing* Dalam Penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 Terhadap Kinerja Inovasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal manajemen & Kewirausahaan*, 6, 57-69.
- FIRMAIANSYAH. (2014). PENGARUH BERBAGI PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI INOVASI. *Jurnal Ilmu Manajemen | Volume 2 Nomor 1 Januari 2014*, 128-139.
- Gabriele Devina & Ratih Indriyani, S. M. (2018). PENGARUH *ORGANIZATIONAL CLIMATE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT SURYAMASINKA SEMESTARAYA. *AGORA Vol. 6, No. 1*, (2018).

- Hardoyo. (2013). Desain Vernakuler pada Media Kemasan Teh Seduh. VISUALITA, Vol.5 No.1 - Agustus 2013 : 1-12 ISSN : 2301-5144 (online), 1-12.
- Irhamna, N. (2018, Juni). Perilaku Berbagi Pengetahuan dan Budaya Tim Pada Kinerja Inovasi Pelayanan. *Journal of Management and Bussines*, 1, 1-14.
- Jihanti Dama1, I. W. (2018). *THE INFLUENCE OF INNOVATION AND CREATIVITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK. MANADO*. Jurnal EMBA Vol.6 No.1 Januari 2018, Hal.41-50, 41-50.
- Johanes Gerardo Runtuuwu1, S. O. (2014). PENGARUH KUALITAS PRODUK, HARGA, DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PENGGUNA CAFE DAN RESTO CABANA MANADO. Jurnal EMBA Vol.2 No.3 September 2014, Hal. 1803-1813, 1803-1813.
- Kusumawati, R. (2010, April 9). PENGARUH KARAKTERISTIK PIMPINAN DAN INOVASI PRODUK BARU TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN UNTUK MENCAPAI KEUNGGULAN BERSAING BERKELANJUTAN. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 5, 53-64.
- Laura. (2018). PENERAPAN DIMENSI *KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN SEKTOR WISATA DI INDONESIA. Jurnal Ilmiah Ekonomi Vol. 14 No.2 Desember 2019, 283-301.
- Lily Prabawati1*, M. (2017). *THE ROLE OF INNOVATIVE BEHAVIOR TOWARDS THE PERFORMANCE OF HUMAN RESOURCE BASED ON ORGANIZATIONAL LEARNING AND ISLAMIC LEADERSHIP*. *International Journal of Islamic Business Ethics (IJIBE) Special Issue, October 2017 "Leadership and Challenges in Organization"*, 210-224.
- Masni, A. S. (2018). PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING*, KEPERCAYAAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (*The Effect of Knowledge Sharing, Trust and Work Culture on Performance of Employees*). JUMBO Vol. 2, No. 2, Agustus 2018, 43-53.
- Mayowan, N. S. (2018). PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP *INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY* DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Rumah Opa *Kitchen and Lounge*). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 55 No. 3 Februari 2018|, 7-13.
- Mochammad Asegaff, W. (2016, Juli 28). *KNOWLEDGE SHARING* SEBAGAI SUMBER INOVASI DAN KINERJA PADA USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH (UMKM) SEKTOR BATIK. 769-777.
- Mulyana, M. A. (2015). Pengaruh *Knowledge Donating* dan *Knowledge Collecting* terhadap *Innovation Capability* Kasus Pengembangan UKM Batik di provinsi Jawa Tengah-Indonesia. Jurnal Manajemen Teknologi Vol.14, No.3, 2015, 246-264.
- Mulyana, S. (2014). Peningkatan Kapabilitas Inovasi, Keunggulan Bersaing dan Kinerja melalui Pendekatan *Quadruple Helix*: Studi Pada Industri Kreatif Sektor Fashion. Jurnal Manajemen Teknologi Vol.13 | No.3 | 2014, 304-321.

- Noevie Susanti, H. H. (2017). PENGARUH BAURAN PEMASARAN (4P) TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PERUMAHAN PT. BERLIAN BERSAUDARA PROPERTINDO. JURNAL ILMIAH EKONOMI GLOBAL MASA KINI VOLUME 8 No.01 DESEMBER 2017, 8, 43-49.
- Rahardjo, A. I. (2017). PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KOMPETENSI INDIVIDU DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Non-Medis RS Lavalette Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 46 No.2 Mei 2017|, 28-36.
- Ranto, D. W. (2015). PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KEMAMPUAN INOVASI USAHA KECIL MENENGAH (UKM) DI YOGYAKARTA DENGAN *ABSORPTIVE CAPACITY* SEBAGAI *VARIABEL INTERVENING*. Jurnal Siasat Bisnis Vol. 19 No. 2, Juli 2015, 132-145.
- RISTA RAMADHAN TRI WAHYUNI, A. K. (2013). PENGARUH BERBAGI PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA DEPARTEMEN MELALUI INOVASI JASA/PELAYANAN. Jurnal Ilmu Manajemen | Volume 1 Nomor 4 Juli 2013, 1076-1088.
- Rita Indah Mustikowati, I. T. (2014). ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN, INOVASI, DAN STRATEGI BISNIS UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN (STUDI PADA UKM SENTRA KABUPATEN MALANG). MODERNISASI, Volume 10, Nomor 1, Februari 2014, 23-37.
- Rosyida Nur Laili, M. Y. (2019). PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA WITEL BANDUNG. SOSIOHUMANITAS, VOL. XXI Edisi 2. AGUSTUS 2019, 98-107.
- Sheng Wang, *. R. (2010). *Knowledge sharing: A review and directions for future research. Human Resource Management Review* 20 (2010) 115–131, 115-131.
- Sri Indrastuti, A. R. (2017). Peran Pengawasan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Dan Kelautan Provinsi Riau. Jurnal Ekonomi KIAM I Vol. 28 No. 2 Desember 2017, 92-110.
- Subrata, E. R. (2017). PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP *KNOWLEDGE SHARING* DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT PLN (PERSERO) Area Sidoarjo). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 52 No. 1 November 2017|, 130-137.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. Jurnal ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Akuntansi), 4, 397-407.
- Tjahjawati, S. A. (2019). Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Milik Pemerintah. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Vol. 5, No. 3, Desember 2019, 46-57.
- Utami, R. S. (2018). PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor

Cabang Malang Kawi). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 61 No. 2 Agustus 2018|, 30-37.

- W Hartono, A. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM)* dalam Penelitian Bisnis.
- Wa Ode Zusnita, A. T. (2018). Peran *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 397-406.
- Yos Indra Mardatillah¹, H. N. (2013). EVALUASI KINERJA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PT. BANK XYZ. *e-Jurnal Teknik Industri FT USU Vol 1, No.1, Januari 2013 pp. 23-27, 23-27.*
- Mazidah, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku inovatif dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(2).
- Ranto, D. W. P. (2015). Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kemampuan inovasi Usaha Kecil Menengah (UKM) di Yogyakarta dengan *absorptive capacity* sebagai variabel intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(2), 132-145.
- Wahyuni, R. R. T., & Kistyanto, A. (2013). Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Departemen Melalui Inovasi Jasa/Pelayanan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1076-1088.
- Putra, M. K. A. (2021). Pengaruh *Knowledge Collecting* dan *Knowledge Donating* Terhadap *Innovation Performances*: Studi Pada Industri Hotel di Bantul (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA).
- Prayoga, R., Suherman, E., & Apriani, Z. (2023). Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Perilaku Inovatif pada Pengurus Organisasi Mahasiswa (Studi pada Pengurus Organisasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UBP Karawang Periode 2022-2023). *Journal on Education*, 5(3), 9799-9814.