

## PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PERILAKU INOVASI (STUDI PADA KARYAWAN PLN AREA SIDOARJO)

Khofifah Fitria Sari  
khofifahf50@gmail.com

Nur Laily

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*The human resources who have the potential and quality will be the main point of strength in the company. Furthermore, human resources are one of the important elements for a business or company to run well. Therefore, the company requires good human resources management in order to obtain optimal employee performance. This research aimed to find out the effect of knowledge sharing on the employees' performance through the innovation behavior (study at the employees of PT. PLN (Persero) Sidoarjo area). Furthermore, this research was quantitative. Meanwhile, the research population used 52 employees' at PT. PLN (Persero) Sidoarjo area with the number of samples was 46 employees. Furthermore, the research data source was obtained from primary data by collecting data with questionnaires. Moreover, the research data analysis technique used PLS technique (Partial Least Square) with the SmartPLS 3.0 software program. The research result indicated that knowledge sharing had a positive and significant effect on the employees performance, knowledge sharing had a positive and significant effect on the innovation behavior, also the knowledge sharing on the employees' performance through innovation behavior had a positive and significant effect at PT. PLN (Persero) Sidoarjo Area.*

**keywords:** *Knowledge Sharing, Employees Performance, Innovation Behavior*

### ABSTRAK

Sumber Daya Manusia yang berpotensi dan berkualitas akan menjadi titik utama kekuatan dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin agar dapat diperoleh kinerja karyawan yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovasi (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Sidoarjo). Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah karyawan PT. PLN (Persero) Area Sidoarjo berjumlah 52 karyawan, dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 46 karyawan. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik PLS (*Partial Least Square*) dengan menggunakan program software *SmartPLS 3.0*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovasi, serta *knowledge sharing* terhadap Kinerja Karyawan melalui Perilaku Inovasi berpengaruh positif dan signifikan pada PT. PLN (Persero) Area Sidoarjo.

**kata kunci:** *Knowledge Sharing, Kinerja Karyawan, Perilaku Inovasi*

### PENDAHULUAN

Seiring dengan berkembangnya persaingan bisnis yg semakin mendunia (*global*), menuntut perusahaan untuk memperbaiki kualitas SDM pada perusahaan dan hasil kerja karyawan. Dimana pengetahuan memegang peranan yang sangat penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Salah satu cara untuk mendapatkan pengetahuan adalah dengan melakukan sharing antar sesama karyawan atau disebut dengan *knowledge sharing* sehingga semua anggota organisasi dapat dengan mudah membagikan pengalamannya, menciptakan ide baru yang cemerlang, serta dapat menyesuaikan keadaan atau kondisi untuk memecahkan suatu masalah yang ada pada perusahaan. Pengetahuan menurut Saragih (2017) yaitu tahap implementasi informasi dan pengalamannya untuk menjadi hubungan penting

yang dapat diterapkan oleh orang lain. Tingkat pengetahuan karyawan yang tinggi menjadi dasar untuk dapat dengan lebih mudah memahami dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang ditanggungnya.

Aktivitas antar karyawan dalam berbagi pengetahuan sering disebut dengan *knowledge sharing*. Menurut Mazidah (2020), *knowledge sharing* merupakan pemanfaatan berbagi pengetahuan yang dimiliki antar karyawan yang saling membutuhkan. *Knowledge sharing* akan menghilangkan adanya *gap* ketika antar individu berkomunikasi karena merupakan salah satu proses yang sistematis dalam bertukar informasi pengetahuan yang dimiliki agar karyawan satu dan yang lain memiliki kesetaraan kemampuan. Kesadaran dalam berbagi pengetahuan antar karyawan atau atasan dengan bawahan sebaiknya telah tertanam dalam diri masing-masing individu mengingat dalam perusahaan mereka memiliki tujuan yang sama. Adanya *management knowledge* juga sebagai langkah antisipasi *knowledge loss*, yaitu kondisi seorang karyawan meninggalkan perusahaan dengan membawa pengetahuan tanpa adanya penyaluran pengetahuan atau *knowledge sharing* pada karyawan lain yang masih berada dalam organisasi.

Kinerja merujuk pada Mangkunegara (2017) merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja karyawan harus berlandaskan kepada ketetapan perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dapat tercermin dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh karena itu perusahaan menuntut agar karyawannya berupaya menunjukkan kinerja yang maksimal karena akan berdampak pada kinerja dan kesuksesan perusahaan. Penilaian kinerja diperlukan sebagai alat memperoleh informasi yang akurat berguna sebagai alat antisipasi, pengukuran, serta evaluasi yang tepat dan akurat bagi masing-masing karyawannya. Saat hasil kerja karyawan semakin baik, maka akan semakin optimal tujuan perusahaan akan tercapai.

Akibat dari adanya Pandemi Covid-19, pembaharuan-pembaharuan atau inovasi diterapkan agar perusahaan dapat beradaptasi dalam berbagai situasi dan kondisi. Kemampuan inovasi yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam sebuah perusahaan dianggap penting oleh perusahaan untuk menjadi lebih stabil. Inovasi dalam hal ini adalah adanya perbaikan jasa, produk, dan proses dalam bekerja. Dhewanto (2015) menjelaskan bahwa inovasi berkaitan dengan pembaruan, pengubahan, dan pembuatan pada proses atau produk yang menjadikan seluruhnya menjadi lebih efektif. Dalam konteks usaha, inovasi mengacu pada penerapan ide baru yang berguna untuk memperbaiki layanan yang disediakan serta pembuatan produk lainnya yang lebih dinamis.

Tujuan seseorang untuk berinovasi yaitu meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam bekerja. Kondisi ekonomi yang melemah pada saat pandemi saat ini menjadikan adanya tantangan yang tinggi, namun dengan adanya inovasi yang tinggi akan menjadikan sebuah tantangan menjadi peluang untuk upaya perusahaan tetap bertahan. Hal yang sama dikemukakan oleh Hariyanto (2016) yang menyatakan bahwa konsumen akan terus mengeksplor produk baru yang akan memuaskannya. Sehingga, dengan melihat kondisi ini, inovasi yang berkelanjutan akan membuat perusahaan tetap bertahan dengan usahanya. Hal seperti ini bukan hanya terjadi pada perusahaan-perusahaan swasta saja, namun juga terjadi pada instansi pemerintah dan khususnya BUMN, salah satunya adalah PT PLN (Persero).

PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) atau biasa dikenal dengan PLN adalah salah satu perusahaan yang telah menerapkan *knowledge sharing* dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan inovasi karyawan. Namun, terdapat permasalahan kinerja yang kurang maksimal pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Sidoarjo hal ini terlihat dari data kinerja pada tabel dibawah berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Sidoarjo 2021**

Bulan	Hasil Penilaian Kinerja Karyawan
Januari	79,25%
Februari	74,00%
Maret	76,50%
April	73,25%
Mei	70,00%
Juni	71,25%
Juli	69,00%
Agustus	68,50%
September	66,25%
Oktober	63,00%
November	62,25%
Desember	61,50%

Sumber: Data Internal Perusahaan (2021)

Berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa adanya permasalahan kinerja karyawan dimana hasil penilaian kinerja karyawan menunjukkan adanya fluktuatif cenderung menurun. Dimana hasil kinerja karyawan terendah terjadi pada bulan Desember 2021. Berdasarkan hasil survey awal, adanya permasalahan kinerja ini disebabkan oleh kurangnya perilaku inovasi dan berbagi pengetahuan yang diberikan oleh perusahaan.

Hasil penelitian Wa Ode (2018) pada PT. Telekomunikasi ditemukan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh pada kinerja yang signifikan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Saragih (2017) menunjukkan hasil yang berbeda, perilaku *knowledge sharing* tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Fenomena kesenjangan penelitian ini tentunya menarik perhatian penulis. Tetapi pada penelitian ini, inovasi teknologi informasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan oleh peneliti, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (2) Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap perilaku inovasi? (3) Apakah perilaku inovasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (4) Apakah *knowledge sharing* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui perilaku inovasi? . sedangkan tujuan penelitian adalah: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Sidoarjo (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku inovasi pada PT.PLN (Persero) Area Sidoarjo (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku inovasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Sidoarjo (4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan melalui perilaku inovasi.

## TINJAUAN TEORITIS

### Perilaku Penyebaran Pengetahuan (*Knowledge Sharing Behaviour*)

*Knowledge management* yaitu runtutan kegiatan pengidentifikasian, penciptaan, penjelasan, dan penyebaran pengetahuan untuk digunakan Kembali dan dipelajari anggota organisasi (Saragih, 2017). Tahapan manajemen pengetahuan ini diantaranya melibatkan tahap yang sangat penting untuk keberlanjutan perusahaan yaitu, tahap penyebaran pengetahuan (*knowledge sharing*). Penyebaran pengetahuan merupakan salah satu cara untuk mengelola pengetahuan yang merupakan kepentingan mutlak perusahaan. Penyebaran pengetahuan (*knowledge sharing*) merupakan komponen penting dari manajemen

pengetahuan yang berperan untuk mengoptimalkan manfaat ilmu dan pengetahuan dari penyebaran ilmu terhadap karyawan.

### Perilaku Inovasi

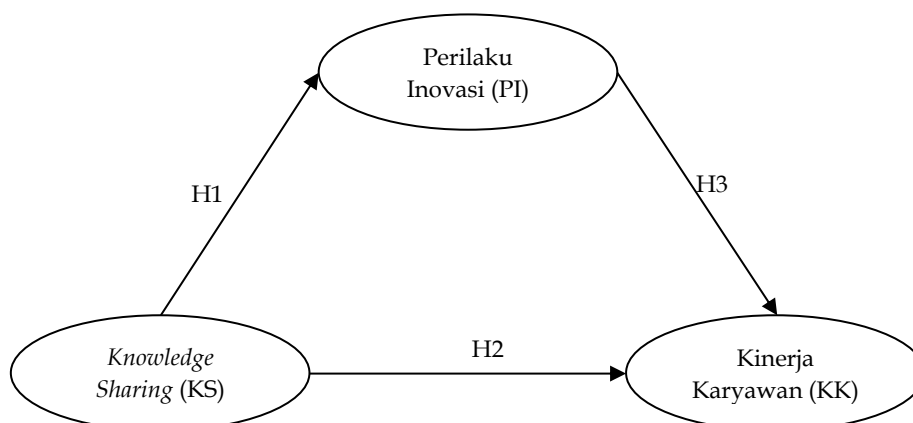
Perilaku inovasi dapat diartikan sebagai proses aktivitas atau pemikiran manusia untuk menemukan hal baru. Hal baru yang dimaksud dalam perilaku inovasi berkaitan dengan input, proses dan output yang bermanfaat untuk keberjalanan kehidupan manusia, atau dalam penelitian ini lebih difokuskan untuk keberjalanan perusahaan (Mazidah dan Laily, 2020). Definisi lain mengenai perilaku inovasi dijelaskan oleh Fajrianti (2012), yang menjelaskan bahwa perilaku inovasi dapat didefinisikan sebagai tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan dan penerapan suatu hal baru yang menguntungkan. Hal yang dimaksud dapat berupa pengembangan ide produk baru atau teknologi baru yang memudahkan kinerja menjadi efektif dan efisien.

### Kinerja Karyawan

Kinerja terukur berdasarkan kualitas dan kuantitas seorang karyawan dalam melaksanakan tanggungjawab yang diampunya. Secara lebih jauh, kinerja dapat menggambarkan pola perilaku dan kompetensi yang dimiliki karyawan suatu perusahaan (Mazidah dan Laily, 2020). Pengertian mengenai kinerja karyawan didefinisikan lagi sebagai hasil kerja dan pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam kurun waktu tertentu sesuai wewenang masing-masing. Kinerja menghasilkan hasil yang dapat berupa produk atau jasa yang diberikan seseorang atau sekelompok orang. Kinerja karyawan perlu secara berkala dievaluasi. Secara khusus, penilaian kinerja dilakukan berkaitan dengan kebijakan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi jabatan, kenaikan gaji, pendidikan, pelatihan dan lain-lain (Memah *et al.*, 2013).

### KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan penjabaran mengenai penelitian terdahulu yang telah dilakukan, penelitian ini dapat dibuat kerangka konseptualnya. Kerangka konseptual hubungan faktor *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan melalui perilaku inovasi dijelaskan melalui Gambar 1.



Gambar 1  
Kerangka konseptual

### Pengembangan Hipotesis

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan dari *Knowledge Sharing* (KS) terhadap Perilaku inovasi (PI)

- H<sub>2</sub>** : Terdapat pengaruh yang signifikan dari *Knowledge Sharing* (KS) terhadap Kinerja Karyawan (KK)
- H<sub>3</sub>** : Terdapat pengaruh yang signifikan dari Perilaku inovasi (PI) terhadap Kinerja Karyawan (KK)
- H<sub>4</sub>** : Terdapat pengaruh tidak langsung dari *Knowledge Sharing* (KS) terhadap Kinerja Karyawan (KK) melalui Perilaku inovasi (PI)

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menjelaskan permasalahan melalui pengumpulan data numerik yang kemudian dianalisis secara statistik (Lampengan, *et.al.*, 2019). Pendekatan metode kuantitatif ini memperoleh data dengan menggunakan metode survey. Perolehan data penelitian ini dengan metode survey dengan menggunakan angket atau kusioner akan digunakan sebagai data pengujian hipotesis.

### Gambaran Populasi Penelitian

Populasi penelitian merupakan elemen penting dalam penelitian ini, populasi sendiri merupakan kelompok general yang terdiri atas objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu. Subjek atau objek akan dinilai sebagai populasi selama masih memiliki karakteristik khusus yang sama (Garaika dan Darmanah, 2019). Penelitian ini menggunakan karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo sebagai populasi penelitian sebanyak 52 orang.

### Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode *probability sampling* yang memberi peluang agar anggota populasi yang sama dipilih kembali menjadi sampel penelitian (Garaika dan Darmanah, 2019:34). Penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dikarenakan pada penelitian ini subjeknya dianggap memiliki karakter homogen. Penelitian ini menggunakan teknik analisis *simple random sampling* karena pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan secara acak dalam populasi.

### Teknik Pengumpulan Data

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kusioner. Kusioner atau angket dapat diterapkan sebagai teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan tertulis pada responden (Nurmansyah, 2020). Penelitian ini menggunakan kusioner untuk memperoleh data primer dan menyebarkannya pada sampel yang diteliti pada penelitian ini.

### Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini digunakan variabel bebas, terikat dan *intervening*. Variabel bebas adalah variabel yang menjadi penyebab adanya variabel terikat dimana variabel bebas yang diteliti pada penelitian ini yaitu *Knowledge Sharing* (KS) (Garaika dan Darmanah, 2019). Kemudian variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas dimana pada penelitian ini digunakan Kinerja Karyawan (KK) sebagai variabel terikat. Sedangkan variabel *intervening* pada penelitian ini yaitu Perilaku Inovasi (PI) Pada operasional variabel akan menjelaskan variabel-variabel yang akan diteliti antara lain :

### **Knowledge Sharing (KS)**

*Knowledge sharing* adalah penyebaran ilmu pengetahuan yang dapat menciptakan kesempatan yang luas bagi karyawan PT. Karyawan PLN Area Sidoarjo untuk belajar dan meningkatkan kompetensi diri. Pengukuran *knowledge sharing* pada penelitian ini mengacu pada Panahi, (2012) adalah sebagai berikut: (1) Dimensi Komunikasi; (2) Dimensi Interaksi Sosial; (3) Dimensi Pengalaman; (4) Dimensi Relasi; (5) Dimensi Kepercayaan.

### **Perilaku Inovasi (PI)**

Perilaku inovasi dapat diartikan sebagai pengenalan oleh karyawan PT. Karyawan PLN Area Sidoarjo yang disengaja untuk diterapkan pada produk, prosedur dan menghasilkan hal yang baru. Penerapan ide baru ini sengaja dirancang secara khusus untuk menghasilkan keuntungan individu, kelompok maupun organisasi. Beberapa indikator yang terdapat dalam perilaku inovasi menurut Bobo (2017) adalah : (1) *Opportunity Exploration*; (2) *Generativity*; (3) *Formative Investigation*; (4) *Championing*; dan (5) *Application*.

### **Kinerja Karyawan (KK)**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan pencapaian PT. Karyawan PLN Area Sidoarjo dalam kurun waktu tertentu sesuai wewenang masing- masing. Kinerja menghasilkan hasil yang dapat berupa produk atau jasa yang diberikan seseorang atau sekelompok orang. Indikator dalam kinerja karyawan diantaranya meliputi (Bangun, 2012): (1) Jumlah pekerjaan; (2) Kualitas Pekerjaan; (3) Ketepatan Waktu; (4) Kehadiran; dan (5) Kerjasama.

### **Teknik Analisis Data**

Data yang berhasil dikumpulkan dari pengisian kuisisioner dalam penelitian ini selanjutnya perlu dianalisis terlebih dahulu untuk mengetahui kebenaran hipotesis penelitian (Apuke, 2017). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *software smart PLS*. Analisa multivariat agar dapat mengukur hubungan dan keterkaitan antara variabel bebas, dan *manifest* yang disebut dengan *Structural Equation Modelling* (SEM). Metode ini muncul untuk mengatasi permasalahan penelitian berupa *error* pengukuran karena variabel yang tidak diakomodasi. Hal ini apabila dilakukan analisis regresi akan dihasilkan tingkat *error* yang tinggi dan hasil analisis akan menjadi bias atau bahkan salah. Penggunaan PLS ini menjadikan analisis menjadi lebih kuat karena tidak didasarkan pada asumsi.

PLS juga dapat digunakan sebagai metode analisis dikarenakan dapat menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS juga dapat menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan formatif (Irwan dan Khaeryna, 2015).

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Infereensial dengan Model Pengukuran (*Outer Model*)**

#### **Uji Validitas Konvergen**

Validitas konvergen dianalisis untuk mengukur valid atau tidaknya suatu item kuesioner. Dalam penelitian ini, *loading factor* yang digunakan adalah 0,5 dianggap valid. Berikut adalah hasil pengujian validitas konvergen dalam penelitian ini:

**Tabel 2**  
**Nilai Outer Loading**

Variabel	Item	Outer Loading
<i>Knowledge Sharing (KS)</i>	KS <sub>1</sub>	0.785
	KS <sub>2</sub>	0.911
	KS <sub>3</sub>	0.878
	KS <sub>4</sub>	0.797
	KS <sub>5</sub>	0.723
Perilaku Inovasi (PI)	PI <sub>1</sub>	0.822
	PI <sub>2</sub>	0.917
	PI <sub>3</sub>	0.820
	PI <sub>4</sub>	0.869
	PI <sub>5</sub>	0.767
Kinerja Karyawan (KK)	KK <sub>1</sub>	0.865
	KK <sub>2</sub>	0.901
	KK <sub>3</sub>	0.833
	KK <sub>4</sub>	0.835
	KK <sub>5</sub>	0.841

Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas, diketahui bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan *valid* karena memiliki nilai *convergent validity* di atas 0,70.

### Uji Validitas Diskriminan

Output Validitas Diskriminan dari hasil pengolahan data sebagaimana ditunjukkan tabel berikut:

**Tabel 3**  
**Cross Loading**

Indikator	<i>Knowledge Sharing (KS)</i>	Perilaku Inovasi (PI)	Kinerja Karyawan (KK)
KS <sub>1</sub>	0.865	0.609	0.634
KS <sub>2</sub>	0.901	0.743	0.765
KS <sub>3</sub>	0.833	0.587	0.585
KS <sub>4</sub>	0.835	0.600	0.578
KS <sub>5</sub>	0.841	0.711	0.671
PI <sub>1</sub>	0.643	0.785	0.653
PI <sub>2</sub>	0.677	0.911	0.696
PI <sub>3</sub>	0.651	0.878	0.668
PI <sub>4</sub>	0.526	0.797	0.542
PI <sub>5</sub>	0.633	0.723	0.505
KK <sub>1</sub>	0.613	0.574	0.822
KK <sub>2</sub>	0.731	0.725	0.917
KK <sub>3</sub>	0.605	0.622	0.820
KK <sub>4</sub>	0.632	0.613	0.869
KK <sub>5</sub>	0.611	0.614	0.767

Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)

Tabel 3 diperoleh bahwa seluruh konstruk pembentuk memiliki diskriminan yang baik, hal ini dikarenakan seluruh indikator memiliki korelasi yang lebih besar dibandingkan dengan korelasi dengan konstruk yang lainnya. AVE memberikan gambaran diskriminan konstruk yang menunjukkan kemampuan item dalam membangun konstruk. Nilai AVE sama dengan atau di atas 0,5 menunjukkan adanya Konvergen yang baik.

**Tabel 4**  
*Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Knowledge Sharing (KS)	0.675
Perilaku Inovasi (PI)	0.706
Kinerja Karyawan (KK)	0.732

Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pada tabel diatas menunjukkan seluruhnya memiliki nilai  $> 0,5$  sehingga dapat dikatakan bahwa seluruhnya telah memiliki diskriminan yang baik.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dengan uji *composite reliability* dan *Cronbach alpha*. Hasil pengujian *Cronbach alpha* masing-masing variabel terlihat pada tabel dibawah berikut:

**Tabel 5**  
*Cronbach Alpha*

Variabel	Cronbach Alpha
Knowledge Sharing (KS)	0.877
Perilaku Inovasi (PI)	0.895
Kinerja Karyawan (KK)	0.908

Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)

Mengacu pada hasil pengujian *Cronbach alpha* diatas, maka dapat diketahui bahwa seluruhnya memiliki nilai  $> 0,60$ . Sehingga dapat diartikan bahwa seluruhnya telah memenuhi persyaratan yang berarti variabel telah memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

*Composite reliability* adalah uji yang digunakan untuk menguji reliabilitas dimana konstruk dinyatakan memenuhi *composite reliability* saat memiliki nilai  $CR > 0,70$ . Hasil dari pengujian *composite reliability* terlihat pada tabel dibawah berikut:

**Tabel 6**  
*Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability
Knowledge Sharing (KS)	0.912
Perilaku Inovasi (PI)	0.923
Kinerja Karyawan (KK)	0.932

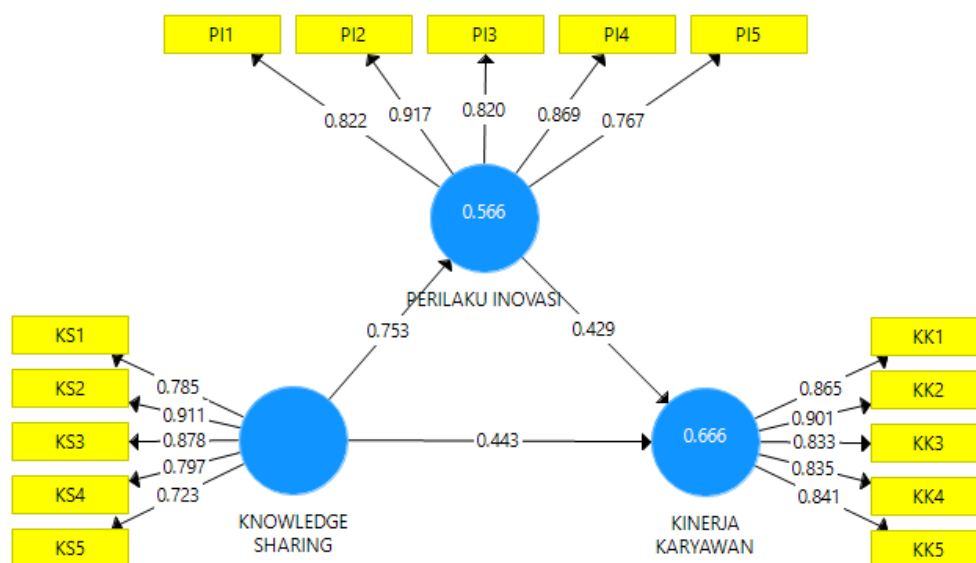
Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruhnya memiliki nilai *composite reliability*  $< 0,70$  sehingga hal ini dapat diartikan bahwa seluruh konstruk adalah reliabel dan secara komposit memiliki konsistensi yang baik untuk digunakan pada penelitian selanjutnya.

### Analisis Infereensial dengan Model Struktural (*Inner Model*)

Uji Inner Model digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk laten seperti yang telah dihipotesiskan dalam penelitian, Berdasarkan *output PLS*, didapatkan Gambar sebagai berikut:





Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)

Gambar 2  
Diagram PLS (Partial Least Square)

Pengujian model PLS diawali dengan menilai *R-Square*. Perubahan nilai *R-Square* ini menjadikan ukuran untuk menilai pengaruh variabel bebas dalam membentuk variabel terikat. Adapun output PLS sebagaimana dijelaskan berikut:

Tabel 7  
Nilai *R-Square*

	<i>R-Square</i>	R Square Adjusted
Perilaku Inovasi (PI)	0.566	0.434
Kinerja Karyawan (KK)	0.666	0.334

Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)

Variabel laten *Knowledge Sharing* (KS) yang mempengaruhi variabel Perilaku Inovasi (PI) dalam model struktural memiliki nilai  $R^2$  sebesar 0,566 yang mengindikasikan bahwa model adalah “moderate”. Variabel laten, *Knowledge Sharing* (KS) dan Perilaku Inovasi (PI) yang mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (KK) dalam model struktural memiliki nilai  $R^2$  sebesar 0,666 yang mengindikasikan bahwa model “moderate”.

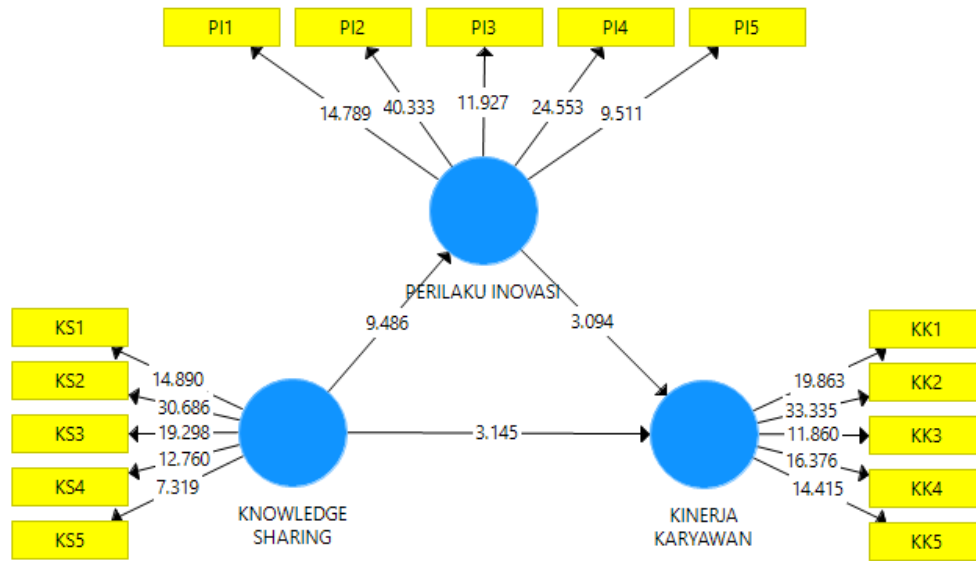
Kesesuaian model struktural dapat dilihat dari  $Q^2$ , sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - [(1 - R_1) (1 - R_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,566) (1 - 0,666)] \\
 &= 1 - [(0,434) (0,334)] \\
 &= 1 - [(0,145)] \\
 &= 0,855
 \end{aligned}$$

Hasil  $Q^2$  yang dicapai adalah 0,855, berarti bahwa nilai  $Q^2$  di atas nol memberikan bukti bahwa model memiliki *predictive relevance*.

### Nilai Uji Hipotesis

Tahap selanjutnya, melakukan pengujian hipotesis dengan *Bootstrapping* yang bertujuan untuk menampilkan nilai T-Statistik dan didapat hasil sebagai berikut:



Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)

Gambar 3  
Bootstrapping

Untuk menjawab hipotesis penelitian dapat dilihat *t-statistic* pada Tabel 8 berikut ini:

**Tabel 8**  
**Nilai Uji Hipotesis Pengaruh Langsung**

	Original Sample (O)	Sample Mean (PI)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Knowledge Sharing (KS) -> Kinerja Karyawan (KK)	0.443	0.440	0.141	3.145	0.002
Knowledge Sharing (KS) -> Perilaku Inovasi (PI)	0.753	0.755	0.079	9.486	0.000
Perilaku Inovasi (PI) -> Kinerja Karyawan (KK)	0.429	0.428	0.139	3.094	0.002
Knowledge Sharing (KS) -> Perilaku Inovasi (PI) -> Kinerja Karyawan (KK)	0.323	0.323	0.110	2.923	0.004

Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)

1. Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan  
*Knowledge Sharing* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai T-statistik sebesar 3.145 yang berarti lebih besar dari 1,96. Hal ini berarti hipotesis pertama dalam penelitian ini yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan dari *Knowledge Sharing* (KS) terhadap Perilaku inovasi (PI)” dapat dinyatakan diterima.
2. Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Perilaku Inovasi  
*Knowledge Sharing* memiliki pengaruh signifikan terhadap Perilaku Inovasi, karena nilai T-statistik sebesar 9.486 yang berarti lebih besar dari 1,96. Hal ini berarti hipotesis kedua dalam penelitian ini yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan dari *Knowledge Sharing* (KS) terhadap Kinerja Karyawan (KK)” dapat dinyatakan diterima.
3. Pengaruh Perilaku Inovasi terhadap Kinerja Karyawan  
Perilaku Inovasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai T-statistik sebesar 3.094 yang berarti lebih besar dari 1,96. Hal ini berarti hipotesis ketiga

dalam penelitian ini yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan dari Perilaku inovasi (PI) terhadap Kinerja Karyawan (KK)” dapat dinyatakan diterima.

4. Pengaruh Tidak Langsung *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovasi

*Knowledge Sharing* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Perilaku Inovasi, karena nilai T-statistik sebesar 2.923 yang berarti lebih besar dari 1,96. Hal ini berarti hipotesis keempat dalam penelitian ini yang berbunyi “Terdapat pengaruh tidak langsung dari *Knowledge Sharing* (KS) terhadap Kinerja Karyawan (KK) melalui Perilaku inovasi (PI)” dapat dinyatakan diterima.

## **Pembahasan**

### ***Knowledge Sharing* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Area Sidoarjo. Hal ini mengindikasikan bahwa *Knowledge Sharing* merupakan salah satu indikator yang dapat digunakan perusahaan ini dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo, karena nilai T statistik sebesar 3.145 yang berarti lebih besar dari 1,96, yang berarti kinerja karyawan yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya tingginya berbagi pengetahuan yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini berarti hipotesis yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan dari *Knowledge Sharing* (KS) terhadap Perilaku inovasi (PI)”, dinyatakan diterima.

Temuan pada penelitian ini dibuktikan adanya pengaruh signifikan antara *Knowledge Sharing* dengan kinerja karyawan dengan memiliki arah hubungan yang positif. Pengaruh positif ini dibuktikan dari nilai *original sample estimate* sebesar 0.443 yang berarti adanya pengaruh searah sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi *knowledge sharing* yang dilakukan oleh karyawan pada rekan kerja yang lainnya maka akan semakin meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam bekerja secara signifikan. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Rahmahthia dan Arum (2019) yang menemukan dalam penelitiannya bahwa *knowledge sharing behavior* memiliki hubungan yang signifikan terhadap perilaku inovasi di tempat kerja.

### ***Knowledge Sharing* Berpengaruh Terhadap Perilaku Inovasi**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Perilaku Inovasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo. Karena nilai T statistik sebesar 9.486 yang berarti lebih besar dari 1,96, yang berarti perilaku inovasi pada karyawan dapat dibentuk dengan adanya *knowledge sharing* yang tinggi. Hal ini berarti hipotesis yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan dari *Knowledge Sharing* (KS) terhadap Kinerja Karyawan (KK)”, dinyatakan diterima. Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini dibuktikan bahwa *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Perilaku Inovasi dengan arah pengaruh positif. Pengaruh positif diketahui dari nilai *original sample estimate* yaitu sebesar 0.753, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi *knowledge sharing* yang dilakukan oleh karyawan dengan rekan kerja yang lainnya maka akan semakin banyak menimbulkan hal-hal baik yang baru sebagai bentuk dari perilaku inovasi. Penelitian ini mendukung hasil temuan Memah *et al.* (2013) yang menemukan dalam penelitiannya bahwa perilaku berbagi pengetahuan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Perilaku Inovasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa Perilaku Inovasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area

Sidoarjo, karena nilai T statistik sebesar 3.094 yang berarti lebih besar dari 1,96, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya perilaku inovasi yang tinggi. Hal ini berarti hipotesis yang berbunyi “ Terdapat pengaruh yang signifikan dari Perilaku inovasi (PI) terhadap Kinerja Karyawan (KK)”, dinyatakan diterima. Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini ditemukan bahwa perilaku inovasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif. Pengaruh positif atau searah ini dibuktikan dari nilai *original sample estimate* sebesar 0.429 sehingga dapat diartikan bahwa semakin banyak perilaku karyawan yang mencerminkan adanya inovasi pada saat bekerja maka akan semakin memicu peningkatan kinerja karyawan. Sehingga hasil ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Astuti *et al.* (2019), dimana hasil penelitiannya, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dari perilaku inovasi terhadap kinerja karyawan.

### **Knowledge Sharing Berpengaruh Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovasi**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Perilaku Inovasi karena nilai T-statistik sebesar 2.923 yang berarti lebih besar dari 1,96. Dengan melihat hasil ini maka dapat diartikan bahwa perilaku inovasi mampu memperkuat pengaruh antara *knowledge sharing* dengan kinerja karyawan. Sesuai dengan pengertian *knowledge sharing*, yaitu strategi yang dibuat untuk meminimalisir dan menghindari masalah yang akan dihadapi baik dari organisasi maupun karyawan sendiri. Hal ini tentu saja menjadikan *knowledge sharing* mungkin memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui perilaku inovasi. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Aristanto (2017), yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh parsial dari perilaku berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan melalui perilaku inovasi.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan analisis dan hasil penelitian yang diperoleh, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (2) *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh signifikan terhadap Perilaku Inovasi. (3) Perilaku Inovasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (4) *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Perilaku Inovasi.

### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki keterbatasan dalam penelitian, yaitu: (1) Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer dengan pengisian kuesioner, sehingga memungkinkan bagi responden mengisi kuesioner tidak menunjukkan keadaan/kondisi responden yang sesungguhnya sehingga akan berdampak pada data.

(2) Terdapat keterbatasan penelitian pada sampel penelitian yaitu data populasi 52 responden yang diperoleh hanya 46 responden saja.

### **Saran**

Dari hasil penelitian ini yang dapat peneliti sarankan adalah beberapa hal sebagai berikut: (1) Diharapkan agar karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo supaya meningkatkan kemampuannya untuk membangun hubungan yang positif dengan rekan kerja yang lainnya serta mampu dengan maksimal untuk bekerja sama saat bekerja sehingga akan meningkatkan *knowledge sharing* karyawan yang

memberikan dampak pada meningkatnya kinerja karyawan dalam bekerja. (2) Diharapkan agar karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo dapat lebih baik dalam mengembangkan ide-ide yang telah diciptakan untuk menjadi ide yang lebih inovatif sehingga akan mewujudkan perilaku inovasi yang tinggi dan berdampak pada kinerja karyawan yang tinggi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustriyana, D. dan D. Pringgabayu. 2019. Creating Knowledge Management with the Role of Leadership and Organizational Culture: Evidence from State Owned-Port Company. *Global Business & Management Research*. Bandung
- Ainissyifa, H. 2012. The influence of human resources toward knowledge management implementation on secondary education institution. *Advances in Natural and Applied Sciences*. University of Garut.
- 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).
- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Brcic dan Mihelic, 2015. *The learning Company : A Strategy for Sustaenable Development*. McGraw-Hill. New York
- Dhewanto, W., Mulyaningsih, H. D., Permatasari, A., Anggita, G., dan Ameka, I. 2015. Manajemen Inovasi Untuk Usaha Kecil Dan Mikro. Bandung: Cv Alfabeta
- Fajrianthi. 2012. Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* 1(02): 102-109. Surabaya
- Ghozali, I. 2016. Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SMARTPLS 3.0. Universitas Diponegoro
- Ghozali, I dan H. Latan. 2014. *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hariyanto, S. 2016. Sistem Informasi Manajemen. *Jurnal Publiciana*.
- Jogiyanto. 2011. Konsep dan Aplikasi *Structural Equation Modeling* Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis.:STIM YKPN. Yogyakarta
- Laily, N dan Ernawati, D. P. 2020. *The Effect of Knowledge Sharing and Innovation Behavior on The Performance of Batik Entrepreneurs*. *Jurnal Manajemen*, XXIV (2) (11-24)
- Lumbantobing, P. 2011. Manajemen *Knowledge Sharing* Berbasis Komunitas. Knowledge Management Society Indonesia. Bandung
- Mangkunegara, A. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mazidah, A dan Laily, N. 2020. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Perilaku Inovatif dan Kinerja Karyawan. *JIRM* 3 (5) 30-40
- Memah, L., Pio, R. J., dan Kaparang, S. G. 2017. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(002).
- Noviyanti. 2015. Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Inovasi, Implementasi Strategi dan Kinerja Organisasi (Studi RS Lavette Malang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*
- Ode, W. Z. 2018. Peran *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 397-406.
- Panahi, S., Watson., J., dan Partridge, H., 2012. "Social Media and Tacit Knowledge Sharing:

- Developing a Conceptual Model", World Academy of Science, Engineering and Technology, *World Academy of Science, Engineering and Technology (WASET), Paris, France*, pp. 1095-1102
- Rahmahthia, L, dan Etikariena, A. 2019. Pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* terhadap Perilaku Inovatif di Tempat Kerja pada Karyawan PT X dan PT Y. *Journal Psikogenesis*.
- Rohmah, dan Aida. 2016. Proksi Untuk Mengukur Tingkat Kepercayaan dan Tingkat Motivasi Dalam Knowledge Sharing Mahasiswa Di Kelas Aplikasi Informasi Akuntansi. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, Vol.2 No 01
- Rudiyanto, dan Hendri. 2012. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Staf Administrasi PT. Guna Layan Kuasa (Gulaku) Kantor Pusat Jakarta. *Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Indonesia*.
- Saragih, S. T. 2017. Pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* dan Inovasi Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan di Kawasan Industri PT Batamindo Invesment Cakrawala. *Jurnal Sistem Informasi*, 9(1), 1186-1197.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian dan Pengembangan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Statika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Tobing, P. L. 2011. *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Bandung
- Wahyudi, R dan Laily, N. 2020. Pengaruh Knowledge Sharing, Perilaku Inovatif, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja 1 (2) 10-20
- Wening, N. 2016. *Relationship Between Knowledge Sharing and Innovation in Electronic Industry*. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary*, 4(1):67 78. Bandung