

**THE EFFECT OF KNOWLEDGE SHARING ON EMPLOYEE
PERFORMANCE WITH INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY
AS MEDIATION VARIABLES
(Study of Muhammadiyah's Universities in Yogyakarta)**

Zenida Wella Rahayunus
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Jl. Brawijaya, Geblagan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183
Phone/Fax: 0274 387656/0274 387646

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of knowledge sharing on employee performance with individual innovation capabilities as a mediating variable at Muhammadiyah's Universities in Yogyakarta. The sampling method used in this study is non-probability sampling, named the purposive sampling technique. The number of samples in this study were 187 respondents who were permanent lecturers with more than one year of service in each Muhammadiyah's Universities in Yogyakarta. The data is obtained directly by distributing questionnaires.

Quantitative data analysis techniques in this study used the structural equation models with the help of Amos 22 software. The results of this study prove that knowledge sharing has a positive and significant effect on individual innovation capabilities, individual innovation capabilities have a positive and significant effect on employee performance, knowledge sharing has a positive and significant effect on employee performance, and individual innovation capabilities are able to mediate the effect between knowledge sharing on employee performance.

Keywords: Knowledge Sharing, Individual Innovation Capabilities, Employee Performance, and Muhammadiyah's Universities.

PENDAHULUAN

Pengetahuan merupakan *invisible asset* dalam suatu organisasi yang harus dimaksimalkan pemanfaatannya. Oleh karena itu, saat ini manajemen pengetahuan (*knowledge management*) mulai menjadi fokus perhatian dari berbagai kalangan termasuk kalangan praktisi maupun akademisi. Organisasi-organisasi telah menyadari bahwa untuk mampu bersaing dalam kondisi pasar yang berkembang secara cepat, dibutuhkan adanya pengembangan kompetensi dan *knowledge* yang ada di dalam organisasi (Orr & Persson, 2003). Saat ini merupakan "*knowledge era*", dimana

hanya organisasi yang mampu mengelola *knowledge*-nya secara optimal saja yang mampu bertahan dalam lingkungan yang kompetitif. *Knowledge* merupakan kunci agar suatu organisasi memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Chauhan & Bontis, 2004)

Salah satu aktivitas yang memegang peranan penting dalam manajemen pengetahuan adalah berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*). Karena dengan adanya berbagi pengetahuan, pengetahuan yang ada dapat disebar, diimplementasikan, serta dikembangkan. Jika pengetahuan tidak terbagikan secara sistematis maka akan merugikan organisasi tersebut karena pengetahuan melekat dalam 'benak' pemilik pengetahuan tersebut.

Berbagi pengetahuan juga mampu menstimulasi setiap individu untuk berfikir kreatif, efektif, efisien, dan inovatif yang diharapkan dapat menghasilkan pengetahuan baru yang nantinya akan berguna bagi perusahaan. Misalnya dalam meningkatkan kemampuan berinovasi setiap individu. Fokus utama dalam berinovasi adalah terciptanya gagasan baru, yang ada gilirannya akan diimplementasikan ke dalam produk baru maupun proses baru. Tujuan utama dalam berinovasi adalah untuk memberikan tingkat efektivitas dan efisiensi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga pada akhirnya dengan peningkatan kinerja karyawan maka dapat pula meningkatkan kinerja dari perusahaan tersebut.

Fenomena ini tidak hanya berlaku bagi organisasi yang berorientasi pada laba, namun juga bagi organisasi yang tidak berorientasi pada laba seperti perguruan tinggi. Berdasarkan data yang telah dirilis oleh Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi melalui laman pangkalan data pendidikan tinggi, bahwasanya

pada tahun 2018 ini perguruan tinggi di Indonesia berjumlah sebanyak 4.586 perguruan tinggi. Baik itu perguruan tinggi negeri (PTN), perguruan tinggi swasta (PTS) dan perguruan tinggi kedinasan (PTK). Pernyataan tersebut membuktikan bahwa perguruan tinggi di Indonesia mengalami pertumbuhan yang sangat pesat dalam kurun waktu sepuluh tahun, karena pada tahun 2008 jumlah perguruan tinggi di Indonesia hanya berjumlah 2.945 perguruan tinggi.

Kota Yogyakarta yang merupakan kota pelajar berdasarkan data pada laman *website* Kementrian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi memiliki 137 perguruan tinggi yang sampai saat ini masih aktif beroperasi. Tingginya jumlah ini, membuat setiap organisasi harus bersaing secara sehat agar mampu bertahan di persaingan yang semakin ketat. Termasuk Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang berada di Yogyakarta. Untuk dapat memberikan pelayanan yang unggul bagi para mahasiswanya, organisasi harus menciptakan suatu nilai atau proses inovatif yang berasal dari inovasi serta kinerja karyawan yang unggul.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas, maka perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh berbagi pengetahuan terhadap peningkatan kemampuan berinovasi individu dan kinerja karyawan yang akan dilakukan di Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Yogyakarta. Penelitian dilakukan dengan harapan dapat berguna sebagai bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan bagi peneliti, pembaca serta organisasi itu sendiri.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang telah ada sebelumnya. Yaitu penelitian oleh Deny Bagus Aristanto (2017) yang berjudul Pengaruh *Knowledge*

Sharing terhadap *Individual Innovation Capability* dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan pertanyaan ilmiah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh signifikan berbagi pengetahuan terhadap kapabilitas inovasi individu?
2. Adakah pengaruh signifikan kapabilitas inovasi individu terhadap kinerja karyawan?
3. Adakah pengaruh signifikan berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan?
4. Adakah pengaruh signifikan berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan melalui kapabilitas inovasi individu?

KAJIAN TEORI

1. Kapabilitas Inovasi Individu

Inovasi merupakan aplikasi dari adanya ide-ide baru ke dalam produk, proses maupun aspek lainnya dalam aktivitas perusahaan. Inovasi berfokus terhadap proses untuk mengubah ide menjadi *value* (Roger, 1998). Kemampuan berinovasi yang meningkat dapat membantu individu dalam mengatasi permasalahan-permasalahan yang ada dalam pekerjaan, sehingga kualitas dan kuantitas kerja bisa menjadi lebih baik. Dengan adanya kemampuan berinovasi yang baik maka dapat membantu munculnya inisiatif untuk menghasilkan metode-metode kerja yang lebih efektif dan efisien.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya (Kirom, 2010). Sedangkan menurut Mangkunegara (2001) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

3. Berbagi Pengetahuan

Berbagi pengetahuan merupakan proses utama dari bagian manajemen pengetahuan (*knowledge management*) yang intinya adalah memberikan kesempatan yang luas untuk belajar (*learning*) kepada seluruh anggota di dalam organisasi sehingga mampu untuk meningkatkan kemampuan secara mandiri (Tobing, 2007). Maka sebab itu, *knowledge sharing* yang efektif diperlukan agar manajemen pengetahuan berhasil dijalankan dalam suatu organisasi maupun perusahaan. *Knowledge sharing* merupakan sebuah proses di mana pengetahuan eksplisit atau tacit dikomunikasikan kepada individu lainnya (Becerra-Fernandez, Avelino, et al, 2004).

Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan *Knowledge Sharing* dan Kapabilitas Inovasi Individu

Dengan membagi pengetahuan yang dimiliki seorang individu kepada individu yang lainnya maka pengetahuan yang dimiliki masing-masing individu

akan meningkat. Aktivitas tersebut berhubungan erat dengan meningkatnya kemampuan individu untuk dapat berinovasi melalui pengetahuan yang dimiliki. Kapabilitas atau kemampuan dalam inovasi merupakan kemampuan mengadaptasikan serta mengintegrasikan seluruh keahlian maupun kompetensi fungsional serta sumber daya yang ada. *Explicit knowledge sharing* dan *tacit knowledge sharing* berpengaruh signifikan pada kecepatan dan kualitas inovasi (Zoohori, Mohseni, & Samadi, 2013).

Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga *knowledge sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap kapabilitas inovasi individu.

2. Hubungan Kapabilitas Inovasi Individu dan Kinerja Karyawan

Dengan meningkatnya kemampuan berinovasi maka akan membantu individu dalam mengatasi permasalahan yang ada dalam pekerjaan, sehingga kualitas dan kuantitas kerja bisa menjadi lebih baik dari sebelumnya. Dengan kemampuan berinovasi yang baik pula maka akan membantu individu berinisiatif untuk dapat menghasilkan ide-ide dalam proses bekerja yang lebih efektif serta efisien. Kemampuan dalam melakukan inovasi yang diwujudkan dalam bentuk selalu mencoba ide-ide baru, mencoba metode operasi baru, serta inovasi produk akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Asegaff & Wasitowati, 2015).

Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Diduga kapabilitas inovasi individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan *Knowledge Sharing* dan Kinerja Karyawan

Aktivitas berbagi pengetahuan yang mencakup berbagi pengalaman serta pengetahuan yang dimiliki akan membantu individu dalam menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi dalam pekerjaan berdasarkan pengalaman yang sudah ada. Begitu pun juga dari berbagi pengetahuan tersebut, individu akan mendapat lebih banyak pengetahuan kerja untuk dapat memperbaiki efektivitas dan efisiensi proses pekerjaan mereka. Efektivitas dan efisiensi dalam proses pekerjaan yang baik dapat secara langsung meningkatkan kinerja individu. Dengan begitu, meningkatnya aktivitas *knowledge sharing* akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja individu. (Wening, Haryono, & Harsono, 2016).

Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Diduga *knowledge sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hubungan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kapabilitas Inovasi Individu

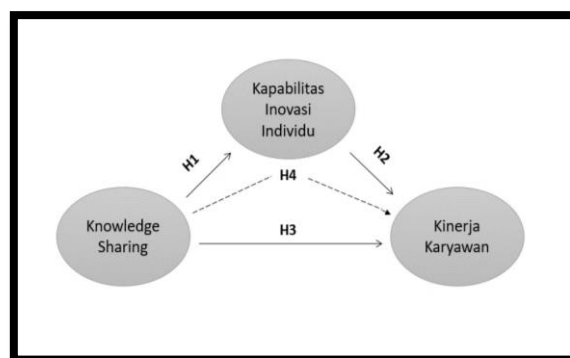
Knowledge sharing yang dilakukan oleh individu satu ke individu lainnya dapat meningkatkan pengetahuan yang dimiliki masing-masing individu, yang dimana pengetahuan itu nantinya dapat digunakan untuk memunculkan ide-ide baru dalam proses pekerjaan. Sehingga semakin baik penerapan *knowledge sharing* yang dilakukan oleh tiap individu akan meningkatkan proses serta kemampuan inovasi, peningkatan kemampuan inovasi individu ini nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan yang akhirnya juga semakin meningkat, yang dimana secara

tidak langsung akan mempengaruhi peningkatan kinerja perusahaan itu sendiri (Azadehdel, Mohammad, *et al*, 2015).

Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H4: Diduga *knowledge sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kapabilitas individu

Model Penelitian



Gambar 1.1
Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Objek dari penelitian ini adalah Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Yogyakarta. Subjek dari penelitian ini adalah karyawan yang merupakan dosen di Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Yogyakarta. Data diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner tertutup kepada responden. Populasi dari penelitian ini adalah Perguruan Tinggi Muhammadiyah dan Aisyiyah yang berada di Yogyakarta yaitu Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Universitas Ahmad Dahlan, dan Universitas Aisyiyah Yogyakarta. Dari masing-masing perguruan tinggi akan diambil sampel sebanyak 15% dari jumlah seluruh dosen di ketiga perguruan tinggi tersebut dimana jumlah sampel yang dapat diolah adalah

sebanyak 187 data. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria sebagai berikut:

1. Dosen yang merupakan pegawai tetap di perguruan tinggi tersebut.
2. Masa kerja minimal 1 tahun.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan model SEM (*Structural Equation Modeling*) atau Model Persamaan Struktural dengan program AMOS 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Instrumen

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian sesuai dan berkaitan dengan variabel yang diteliti. Instrumen dikatakan valid jika hasil nilai *Factor Loading* nya $> 0,5$ dan dinyatakan tidak valid jika nilai *Factor Loading* nya $< 0,5$ (Ghozali, 2014). Dalam penelitian ini instrumen penelitian terdiri dari 25 daftar pernyataan yang mewakili setiap 3 variabel dengan jumlah responden 187. Nilai *Factor Loading* dari seluruh item pertanyaan menunjukkan angka $> 0,5$, sehingga hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pertanyaan yang mewakili 3 variabel dinyatakan valid. Oleh karena itu, seluruh data yang didapatkan dapat digunakan ke tahapan selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen itu menghasilkan jawaban-jawaban yang relatif stabil dan konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dihitung menggunakan sebuah rumus untuk mencari nilai *Construct Reliability*, suatu instrumen dikatakan reliabel atau andal apabila nilai

Construct Reliability nya sama dengan atau lebih besar dari 0,7 (Ghozali, 2011). Nilai CR pada penelitian ini menunjukkan angka $> 0,7$ sehingga seluruh instrumen tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *z value* (*critical ratio* atau *c.r* pada output AMOS) dari nilai *skewness* dan kurtosis sebaran data. Ketentuan uji normalitas yaitu dengan membandingkan nilai *c.r* pada *assessment of normality* tersebut dengan nilai kritis $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 0,1 (Ghozali, 2016).

Tabel 1.1
Hasil Uji Normalitas

| Variable | Min | Max | Skew | c.r. | kurtosis | c.r. |
|--------------|-------|-------|-------|--------|----------|--------|
| KS5 | 1.000 | 5.000 | -.503 | -2.811 | .076 | .213 |
| KS4 | 1.000 | 5.000 | -.584 | -3.261 | .728 | 2.033 |
| KS3 | 1.000 | 5.000 | -.718 | -4.009 | .476 | 1.330 |
| KS2 | 2.000 | 5.000 | -.694 | -3.875 | .350 | .978 |
| KS1 | 1.000 | 5.000 | -.636 | -3.552 | .282 | .787 |
| Multivariate | | | | | -11.880 | -2.211 |

Sumber: Data Primer diolah pada 2018, Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan uji normalitas secara *multivariate* data memenuhi asumsi normal karena nilai -2,211 berada di dalam rentang $\pm 2,58$.

Identifikasi *Outliers*

Evaluasi terhadap *multivariate outliers* dapat dilihat melalui output AMOS *Mahalanobis Distance*. Jarak tersebut dievaluasi dengan menggunakan X^2 pada derajat bebas sebesar jumlah variabel terukur yang digunakan dalam penelitian. Dalam kasus ini variabelnya adalah 25, kemudian proses perhitungan standar *outliers* dibantu oleh program Ms. Excel hasilnya adalah 52,62.

Tabel 1.2
Hasil Uji Outliers

| Observation Number | Mahalanobis d-square | p1 | p2 |
|--------------------|----------------------|------|------|
| 25 | 45.268 | .008 | .769 |
| 49 | 44.020 | .011 | .600 |
| 162 | 43.020 | .014 | .484 |
| 39 | 42.744 | .015 | .306 |
| 97 | 37.616 | .050 | .961 |
| - | - | - | - |

Sumber: Data Primer diolah pada 2018, Lampiran 7

Pada Tabel 1.2 menunjukkan sebagian nilai dari *Mahalonobis Distance* yang mewakili pada pengujian *outliers*. Dari data yang diolah tidak terdeteksi adanya nilai yang lebih besar dari nilai 52,62. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data **tidak ada yang outliers**.

Menilai Kriteria Goodness of Fit

Menilai indeks kesesuaian (*goodness of fit*) menjadi tujuan utama dalam SEM untuk mengetahui sampai seberapa jauh model yang dihipotesiskan "Fit" atau sesuai dengan sampel data data yang ada. Hasil *goodness of fit* pada penelitian ini ditampilkan pada data berikut:

Tabel 1.3
Hasil Uji Goodness of Fit

| <i>Goodness of fit index</i> | <i>Cut-off value</i> | Model Penelitian | Model |
|---------------------------------|---|------------------|-----------------|
| <i>Chi-square</i> | Diharapkan kecil dengan df = 272 adalah 311,467 | 343,461 | <i>Marginal</i> |
| <i>Significancy probability</i> | ≥ 0.05 | 0,002 | <i>Marginal</i> |
| RMSEA | ≤ 0.08 | 0,038 | Fit |
| GFI | ≥ 0.90 | 0,874 | <i>Marginal</i> |
| AGFI | ≥ 0.80 | 0,849 | Fit |
| CMIN/DF | ≤ 2.00 | 1,263 | Fit |
| TLI | ≥ 0.90 | 0,976 | Fit |
| CFI | ≥ 0.90 | 0,978 | Fit |

Sumber: Data Primer diolah pada 2018, Lampiran 9

Berdasarkan hasil uji *Goodness of Fit* di atas terdapat 5 kriteria dari 8 kriteria yang dinyatakan fit, maka peneliti mengacu pada prinsip parsimony yang dikemukakan oleh Arbuckle dan Worthe (1999) yakni apabila terdapat satu atau dua kriteria yang telah terpenuhi (*fit*) maka model secara keseluruhan dapat dikatakan baik atau diterima.

Uji Hipotesis dan Pembahasan

Salah satu cara untuk melihat hasil uji hipotesis adalah dengan melihat output *standardized regression weight*. *Regression weight* adalah pengujian untuk melihat apakah ada hubungan antara variabel eksogen dan variabel endogen. Menurut Ghozali (2016) menyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian dapat diterima jika hasil nilai *probability* lebih kecil dari 0,05 dan *c.r* lebih besar dari 2,00. Berikut adalah hasil dari uji *standardized regression weight* dalam penelitian ini:

Tabel 1.4
Hubungan Antar Variabel

| | | | Standard ized Estimate | S. E | C.R. | P | Hipotesis |
|------------------------------------|------|-------------------------------------|------------------------------|---------|--------|-------|-----------------------|
| kapabilitas inovasi individu | <--- | <i>knowledge sharing</i> | .632 | .085 | 7.418 | 0,000 | Positif Signifikan |
| kinerja karyawan | <--- | kapabilita s inovasi individu | .762 | .075 | 10.097 | 0,000 | Positif Signifikan |
| kinerja karyawan | <--- | <i>knowledge sharing</i> | .142 | .052 | 2.722 | 0,006 | Positif Signifikan |

Sumber: Data Primer diolah pada 2018, Lampiran 10

Hasil uji *standardized regression weight* berdasarkan Tabel 1.4 dapat menjelaskan koefisien pengaruh antar variabel terkait. Hasil dari analisis *standardized regression weight* tersebut menunjukkan bahwa:

1. Hubungan Berbagi Pengetahuan terhadap Kapabilitas Inovasi Individu

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,632 dan nilai C.R 7,418. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan *knowledge sharing* dengan kapabilitas inovasi individu positif. Artinya semakin baik *knowledge sharing* maka akan meningkatkan kapabilitas inovasi individu. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), hasil ini mendukung hipotesis 1 yang berbunyi “Diduga *knowledge sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap kapabilitas inovasi individu” sehingga **hipotesis 1 diterima.**

2. Hubungan Kapabilitas Inovasi Individu terhadap Kinerja Karyawan

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,762 dan nilai C.R 10,097 hal ini menunjukkan bahwa hubungan kapabilitas inovasi individu dengan kinerja karyawan positif. Artinya semakin baik kapabilitas inovasi individu maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), hasil ini mendukung hipotesis 2 yang berbunyi “Diduga kapabilitas inovasi individu berpengaruh positif signifikan terhadap *knowledge sharing*” sehingga **hipotesis 2 diterima.**

3. Hubungan Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,142 dan nilai C.R 2,722 hal ini menunjukkan bahwa hubungan *knowledge sharing* dengan kinerja karyawan positif. Artinya semakin baik *knowledge sharing* maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,006 ($p < 0,05$), hasil pengujian ini mendukung hipotesis 3 yang berbunyi “Diduga *knowledge sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan” sehingga **hipotesis 3 diterima**.

Selanjutnya yaitu pengujian efek mediasi. Untuk melihat hubungan mediasi antara variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi yaitu dengan cara membandingkan nilai *standardized direct effect* dengan *standardized indirect effects*. Artinya jika nilai *standardized direct effects* lebih kecil dari nilai *standardized indirect effect* maka dapat dikatakan bahwa variabel mediasi tersebut mempunyai pengaruh secara tidak langsung dalam hubungan kedua variabel tersebut. Berikut adalah hasil perbandingan nilai efek langsung dan efek tidak langsung:

Tabel 1.5
Standardized Direct Effect

| | <i>knowledge sharing</i> | kapabilitas inovasi individu | kinerja karyawan |
|------------------------------|--------------------------|------------------------------|------------------|
| kapabilitas inovasi individu | .598 | .000 | .000 |
| kinerja karyawan | .146 | .828 | .000 |

Sumber: Data Primer diolah pada 2018, Lampiran 10

Tabel 1.6
Standardized Indirect Effect

| | <i>knowledge sharing</i> | kapabilitas inovasi individu | kinerja karyawan |
|------------------------------|--------------------------|------------------------------|------------------|
| kapabilitas inovasi individu | .000 | .000 | .000 |
| kinerja karyawan | .495 | .000 | .000 |

Sumber: Data Primer diolah pada 2018, Lampiran 10

1. Hubungan Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kapabilitas Inovasi Individu sebagai Variabel Mediasi

Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kapabilitas inovasi individu adalah dengan cara membandingkan antara nilai *direct effect* dan nilai *indirect effect*. Hasil pengujian untuk hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai *direct effect* sebesar $0,146 <$ nilai *indirect effect* sebesar $0,495$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa nilai *indirect effect* nya lebih besar dibandingkan nilai *direct effect* sehingga pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kapabilitas inovasi individu terdukung. Artinya semakin baik *knowledge sharing* maka akan menciptakan kapabilitas inovasi individu yang baik, dan akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Hasil pengujian ini mendukung hipotesis 4 yang berbunyi "Diduga *knowledge sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kapabilitas individu" sehingga **hipotesis 4 diterima**.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang sudah diuraikan di bab sebelumnya maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berbagi pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap kapabilitas inovasi individu pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Yogyakarta.
2. Kapabilitas inovasi individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Yogyakarta.
3. Berbagi pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Yogyakarta.
4. Kapabilitas inovasi individu di Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Yogyakarta mampu memediasi pengaruh antara berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti telah melakukan segala daya dan upaya agar penelitian ini mendapatkan hasil yang maksimal, namun pasti terdapat faktor-faktor yang menjadi keterbatasan dan hambatan. Adapun keterbatasan serta hambatan tersebut diantara lain yakni:

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan dari segi objek penelitian dan subjek penelitian. Pada penelitian ini hanya didapatkan sampel sejumlah 187 responden dari seluruh jumlah dosen di Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Yogyakarta,
2. Pada penelitian ini juga masih terdapat *self-report* pada salah satu variabelnya yaitu kinerja karyawan.

3. Penelitian ini juga hanya menggunakan perspektif dari beberapa teori yang menjelaskan tentang pengaruh antar variabel terkait yang sebenarnya masih banyak teori-teori lainnya yang dapat memberikan pandangan berbeda mengenai topik penelitian ini.

Saran

Berdasarkan penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah diuraikan diatas, maka saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut ini:

1. Bagi perguruan tinggi, hasil penelitian ini diharapkan mampu dijadikan sebagai masukan untuk membantu karyawannya yang dalam hal ini adalah dosen untuk meningkatkan aktivitas *knowledge sharing* masing-masing individu.
2. Bagi dosen, hasil penelitian ini diharapkan mampu mendorong semangat bagi setiap individu untuk lebih meningkatkan aktivitas *knowledge sharing* agar dapat meningkatkan kapabilitas inovasi individu serta kinerja karyawan masing-masing individu, sehingga hal tersebut secara langsung juga mampu meningkatkan kinerja perguruan tinggi.
3. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan mampu menambah jumlah sampel agar mendapatkan hasil yang lebih kredibel dari penelitian ini.
4. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan mampu mendapatkan data yang tidak memiliki unsur *self-report*.
5. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menggunakan teori-teori lain untuk dapat melihat penelitian sejenis tersebut dari sudut pandang lain. Teknik pengumpulan data pada penelitian selanjutnya juga diharapkan menggunakan

lebih dari satu metode diluar dari metode kuesioner untuk melihat hasil yang lebih bervariasi. Misalnya seperti menggunakan metode wawancara.

DAFTAR PUSTAKA

- Arbuckle, James L, 1997, *Amos 7.0 User's Guide*. Chicago, IL: SPSS Inc.
- 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*, 5(2), 1539-1545.
- Asegaff, M., & Wasitowati. (2015). Knowledge Sharing Sebagai Sumber Inovasi dan Keunggulan Bersaing Pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Sektor Batik. *Jurnal.unissula.ac.id*.
- Azadehdel, Mohammad, R., Jamshidinejad, & Mohsen, A. (2015). The Relationship between Knowledge Sharing , Innovation, and Performance. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business Vol 5, No 5*, 408 - 412.
- Becerra-Fernandez, I., Avelino, J., González, & Rajiv, S. (2004). *Knowledge Management: Challenges, Solutions, and Technologies*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Chauhan, N., & Bontis, N. (2004). Organisational learning via groupware: a path to discovery or disaster? *International Journal of Technology Managemnet*, 27(6-7), 591-610.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (Cetakan V). Semarang: Undip.
- Ghozali, I. (2011). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 19.0*. Semarang: Undip.
- Ghozali, I., 2014, *Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 22.0*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Ghozali, I., 2016, *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Kirom, B. (2010). *Mengukur Kinerja Pelayanan dan Kepuasan Konsumen*. Bandung: Pustaka Reka Cipta.
- Orr, E., & Persson, M. (2003). *Performance Indicators for Measuring Performance of Activitiesin Knowledge Management Projects*. Departement of Informatics, University of Gothenburg.

- Roger, M. (1998). *The Definition and Measurement of Innovation*. Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research: The University of Melbourne.
- Tobing, P. L. (2007). *Knowledge management: konsep, arsitektur dan implementasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wening, N., Haryono, T., & Harsono, M. (2016). Relationship between Knowledge Sharing to Individual Performance: The Role of Organizational Culture and Relationship. *e.International Journal of Research in Business Management*, 4(1), 67-78.
- Zoohori, M., Mohseni, S., & Samadi, B. A. (2013). The Relationship Between Knowledge Sharing and Innovation in Electronic Industry of Iran. *Journal of Small Business and Entrepreneurship Development*, 1(1), 26-33.