

Individual Innovation Capability dalam Menciptakan kinerja optimal

Dina Novita

Universitas Muhammadiyah Surabaya

dinanovita@fe.um-surabaya.ac.id

Abstract

A person's ability to innovate in the workplace environment is a major factor in creating an innovative organization. The purpose of this study was to analyze the effect of individual innovation capability on performance with knowledge sharing as a moderating variable. This study used a mixed-method design, namely a mixture of qualitative and quantitative involving 100 creative industry employees in Malang City. Data analysis was performed using Huberman's interactive model and Moderated Regression Analysis (MRA). The results show that individual innovation capability has a significant effect on employee performance and individual innovation capability has a significant effect on employee performance with knowledge sharing as a moderating variable, so that performance will be optimal if employees can innovate, and the success of innovation is highly dependent on the willingness of employees to various knowledge in work experience.

Keywords

Innovation, knowledge sharing, performance

I. PENDAHULUAN

Organisasi dituntut untuk semakin berkembang dan melakukan inovasi yang berkelanjutan agar dapat bertahan dalam persaingan memenuhi tuntutan pasar. Visi dan misi sebuah organisasi harus berorientasikan pada inovasi yang berkelanjutan dalam melakukan rekrutmen sumber daya manusia, sehingga organisasi perusahaan senantiasa memberikan dorongan kepada SDM agar dalam melakukan inovasi dalam bekerja (Nurmala & Widyasari, 2021). Kemampuan seseorang untuk melakukan inovasi di lingkungan tempat bekerja adalah sebuah faktor utama dalam menciptakan sebuah organisasi yang inovatif. Pengembangan inovasi dapat dilakukan dengan memadukan antara aktivitas kerja kognitif dan fisik, sehingga kompetensi dan ekspektasi dari individu dalam melakukan inovasi dibutuhkan dalam keberhasilan inovasi pada organisasi (Munir & Beh, 2019).

Perilaku kerja inovatif (*individual innovation capability*) merupakan sebuah perilaku seseorang dalam berusaha menciptakan, mengenali serta mengimplementasikan sesuatu yang baru serta memberikan keuntungan yang berlebih pada organisasi. Kebaruan yang diciptakan dalam perilaku kerja inovatif adalah sebuah manfaat dalam menghasilkan pemikiran pada produk baru dan perbaikan pada prosedur administrasi serta implementasi pemikiran baru dalam proses bekerja yang mempunyai tujuan dalam mengembangkan efektivitas dan efisiensi sistem kerja (Fleta, 2017). Perilaku kerja yang inovatif merupakan aset utama yang dimiliki oleh sebuah organisasi dalam mencapai keberhasilan di tengah persaingan yang kompetitif. Perilaku kerja yang inovatif dapat dilihat dari kemampuan individu dalam menghasilkan ide baru, mentransformasikan ide serta mengimplemntasikan ide. Menghasilkan ide baru dapat diketahui dari kemampuan individu dalam memberikan jalan keluar atau solusi terhadap permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja, sedangkan mentransformasi ide yaitu kemampuan seseorang dalam

menyampaikan ide-ide baru sebagai solusi atas permasalahan di lingkungan kerja sehingga mendapatkan dukungan dan persetujuan dari teman sejawat. Implementasi dari ide adalah ketika ide yang baru tersebut mempunyai potensi dapat diimplementasikan dalam proses produksi dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja (Janssen et al., 2018).

Perilaku kinerja yang inovatif sangat tergantung pada kepribadian seseorang. Kepribadian mempunyai makna sebagai sebuah kebiasaan seseorang untuk berpikir, beropini, memberikan persepsi serta memberikan reaksi atas perubahan dunia. Perilaku kerja yang inovatif banyak dijumpai pada seseorang yang mempunyai kepribadian terbuka, karena umumnya seseorang yang terbuka mempunyai karakter yang dapat menerima berbagai perubahan atau pengalaman yang baru, mempunyai antusias yang besar dalam mengetahui sesuatu, dan menyukai proses dalam menghasilkan ide-ide serta pikiran baru yang mempunyai potensi untuk berkembang (Chen et al., 2019). Individu yang mempunyai karakter inovatif tidak akan sungkan dalam berbagai pengalaman (*knowledge sharing*). Aktivitas dalam berbagai pengalaman sangat penting untuk mendapatkan dukungan dari organisasi dengan memberikan fasilitas dalam proses *sharing* serta memastikan setiap individu dalam organisasi melakukan *knowledge sharing* dengan optimal, mengingat berbagi pengalaman memberikan manfaat yang besar bagi organisasi (Lubertri & Azizah, 2020). *Knowledge sharing* sangat penting untuk dapat diimplementasikan dalam organisasi untuk meningkatkan benefit dalam bersaing, meningkatkan keunggulan bersaing dengan perusahaan yang lain serta dapat mengembangkan SDM yang kreatif dan inovatif (Razak et al., 2016).

Tantangan kompetisi dalam dunia kerja saat ini mempunyai tekanan yang cukup berat, sehingga menuntut organisasi untuk berfikir tentang metode dalam beradaptasi dan tetap eksis dalam perubahan sistem kerja. Manajemen sebagai pengelola organisasi harus mampu dalam berinovasi dalam berkerja sesuai dengan tuntutan perkembangan jaman. Manajemen harus mampu menciptakan SDM yang peka terhadap perubahan dengan senantiasa melakukan inovasi, sehingga individu yang mempunyai perilaku kerja yang inovatif mampu menghasilkan berbagai temuan atau ide-ide baru dalam bekerja untuk dapat diimplementasikan dalam lingkungan kerja (Kartono et al., 2020). Hasil penelitian Huang & Li, (2017) menunjukkan bahwa perilaku kerja yang inovatif dengan melalui inovasi pada produk yang berbasis pada *green process* memberikan pengaruh yang positif pada kinerja lingkungan maupun kinerja pada organisasi, begitu juga penelitian Asemokha, Musona, Torkkeli, & Saarenketo, (2019) menunjukkan bahwa inovasi mempunyai peran positif dalam meningkatkan kinerja. Optimalisasi kinerja organisasi akan lebih maksimal apabila perilaku kerja yang inovatif didukung dengan inisiatif individu dalam berbagai pengalaman (*knowledge sharing*), karena berbagi pengalaman mempunyai pengaruh yang signifikan pada peningkatan kinerja individu (Mardlillah & Rahardjo, 2017). Kinerja karyawan akan semakin meningkat secara kolektif apabila didukung dengan adanya sikap berbagai pengalaman antar karyawan (Saeed, 2016). Berdasarkan hal itu, kinerja karyawan dapat berjalan secara optimal apabila setiap individu dalam organisasi mempunyai kemampuan untuk berinovasi dan saling bertukar pikiran.

II. LANDASAN TEORI

Kinerja (*Performance*)

Kinerja merupakan hasil dari sebuah pekerjaan yang telah dicapai seseorang atau beberapa kelompok individu pada sebuah organisasi sebagaimana tanggung jawab dan kewenangan pada setiap individu sebagai upaya mencapai tujuan dari organisasi secara

legal dan tidak bertentangan dengan etika dan moral (Sedarmayanti, 2017). Kinerja merupakan hasil kerja individu dari sebuah proses kerja dalam waktu tertentu sesuai dengan ketentuan dan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya (Edison et al., 2016). Kinerja karyawan adalah sebuah kumpulan dari berbagai perilaku dari karyawan dalam waktu dan konteks tertentu (D Novita, 2018; Dina Novita et al., 2021).

Berdasarkan hal itu, maka dapat diketahui bahwa kinerja diartikan sebagai gambaran dari pencapaian hasil bekerja oleh seseorang yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya pada periode tertentu melalui perusahaan di mana individu bekerja. Peningkatan kinerja dari karyawan dapat diupayakan dengan memanfaatkan pengalaman dan membagi berbagai pengalaman pada semua anggota yang ada dalam organisasi. Pengalaman merupakan aset individu yang tidak dapat hilang atau habis dan menjadi bekal dalam mencipatakan jalan keluar atas sebuah permasalahan serta memberikan sumbangan pemikiran baru dalam proses berkarya. *Knowledge sharing* memungkinkan bagi karyawan untuk mendapatkan keterampilan baru serta dapat meningkatkan dan mengembangkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja (Aulia, 2016).

Perilaku Kerja yang Inovatif

Inovasi merupakan sebuah proses dalam menciptakan berbagai ide kreatif dalam menghasilkan suatu produk atau strategi yang efektif untuk bekerja. Individu yang merupakan bagian dari organisasi dapat mengoptimalkan pemikiran dan keterampilan yang dimiliki dalam menghasilkan suatu produk atau proses kerja baru yang efektif dan efisien untuk meningkatkan keberhasilan organisasi. Perilaku kerja yang inovatif merupakan sebuah kompetensi yang dimiliki oleh seseorang dalam menciptakan kreasi atas produk yang baru atau menciptakan metode kerja yang efektivitas dan efisiensi bagi kemajuan organisasi. Perilaku kerja yang inovatif merupakan sebuah kemampuan seseorang dalam mentransformasikan pengetahuan atau pemikiran baru secara berkelanjutan dalam menghasilkan sebuah produk baru atau sistem kerja baru dalam meningkatkan keuntungan perusahaan dan stakeholder (Kartono et al., 2020).

Perilaku kerja yang inovatif merupakan upaya menciptakan, mengenalkan ide baru dalam bekerja baik secara berkelompok atau organisasi sebagai upaya meningkatkan kinerja secara individu, kelompok maupun organisasi. Perilaku kerja yang inovatif adalah segala bentuk perilaku seseorang dalam meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi melalui penerapan metode-metode baru yang memberikan manfaat bagi organisasi (Moonen, 2019). Perilaku kerja yang inovatif merupakan perilaku seseorang dalam meningkatkan dan mengembangkan kinerja melalui penciptaan, pengenalan dan penerapan berbagai ide baru yang memberikan kebermanfaatan bagi diri sendiri maupun organisasi. Perilaku kerja yang inovatif diukur berdasarkan pada aspek kemampuan dalam mengeksplorasi ide, menciptakan ide, memperkenalkan ide dan mengimplementasikan ide.

1. Ekspolorasi pemikiran

Ekspolorasi pemikiran adalah suatu dimensi yang menjadi tahapan awal dalam perilaku kerja yang inovatif, di mana seseorang dapat menemukan sebuah peluang atau permasalahan. Ekspolorasi pemikiran ini termasuk menemukan metode dalam meningkatkan kualitas produk, mutu pelayanan serta proses dalam bekerja dengan melihat dari alternatif sudut pandang yang lain.

2. Menciptakan ide

Pengelola perusahaan sesungguhnya memahami tentang permasalahan yang ada dalam organisasi, sehingga perusahaan untuk menghasilkan sebuah solusi atau ide yang memberikan manfaat. Pemikiran dan jalan keluar bisa merupakan sesuatu yang asli atau melalui proses modifikasi dari produk yang sudah atau proses dalam bekerja.

3. Memperkenalkan ide

Memperkenalkan ide merupakan tahapan dalam mengenalkan sebuah pola berfikir baru dalam kerja kepada karyawan yang lain sehingga bisa diterima dengan baik oleh organisasi. Karyawan berusaha untuk mendapatkan dukungan dalam merealisasikan inovasi yang diciptakan, yaitu dengan cara melakukan koalisi dengan beberapa karyawan agar inovasi tersebut dapat direalisasikan dan mendapatkan kepercayaan dari organisasi.

4. Mengimplementasikan ide

Ide-ide baru yang muncul dari karyawan menghasilkan sebuah prototipe atau produk baru dan proses baru dalam bekerja, sehingga dapat diimplementasikan pada lingkungan kerja baik secara kelompok maupun organisasi secara menyeluruh dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam bekerja (Masrek et al., 2017)

Knowledge Sharing

Berbagai pengalaman (*knowledge sharing*) merupakan perilaku individu dalam mengembangkan pengetahuan kepada orang lain pada sebuah organisasi sehingga dapat menghasilkan keuntungan yang berlebih bagi organisasi. *Knowledge sharing* merupakan kesediaan seseorang pada sebuah organisasi dalam menyampaikan informasi, kompetensi dan skill yang dimiliki pada orang lain (Chalifa & Nugrohoseno, 2018). Berbagai pengalaman diartikan sebagai sebuah proses bertukar pikiran yang dilakukan oleh individu baik secara eksplisit maupun implisit dalam menghasilkan pengetahuan baru. Berbagai pengalaman mengisyaratkan adanya sebuah proses dalam berbagai pengetahuan yang berupa menyumbangkan pengetahuan dan mengumpulkan informasi (Olatokun & Elueze, 2017).

Knowledge sharing dapat meningkatkan kolaborasi dalam bekerja serta menghasilkan sebuah *teamwork* yang sukses dalam mencapai tujuan dari organisasi. Adanya kesediaan pada masing-masing individu untuk berbagi pengetahuan menjadikan segala permasalahan yang dihadapi oleh karyawan dapat diatasi dengan mudah, sehingga dapat memberikan bantuan dalam meningkatkan kinerja. Proses *knowledge sharing* bukan hanya berupa peningkatan hubungan antar karyawan dan pengelola, namun juga menciptakan sebuah kinerja dengan penuh efektivitas dan efisiensi yang pada akhir menumbuhkan output perusahaan (Basaza, 2016).

Hipotesis

***Individual innovation capability* dan kinerja**

Perilaku kerja yang inovatif merupakan sebuah kemampuan seseorang dalam mentransformasikan pengetahuan atau pemikiran baru secara berkelanjutan dalam menghasilkan sebuah produk baru atau sistem kerja baru dalam meningkatkan keuntungan perusahaan dan stakeholder (Kartono et al., 2020). Hasil penelitian Huang & Li, (2017) menunjukkan bahwa perilaku kerja yang inovatif dengan melalui inovasi pada produk yang berbasis pada *green process* memberikan pengaruh yang positif pada kinerja lingkungan maupun kinerja pada organisasi, begitu juga penelitian Asemokha,

Musona, Torkkeli, & Saarenketo, (2019) menunjukkan bahwa inovasi mempunyai peran positif dalam meningkatkan kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

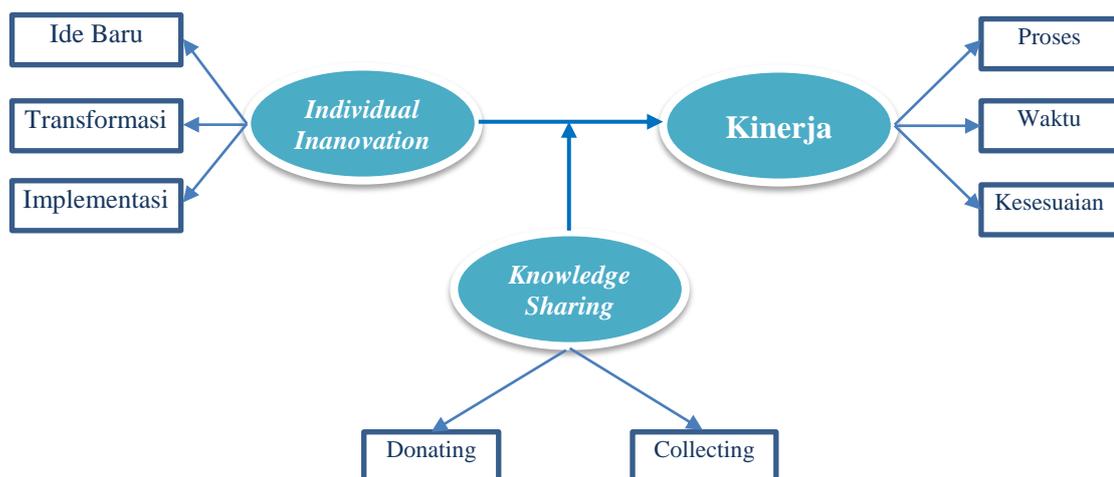
H₁ : Individual innovation capability berpengaruh terhadap kinerja.

Pengembangan inovasi dapat dilakukan dengan memadukan antara aktivitas kerja kognitif dan fisik, sehingga kompetensi dan ekspektasi dari individu dalam melakukan inovasi dibutuhkan dalam keberhasilan inovasi pada organisasi (Munir & Beh, 2019). Individu yang mempunyai karakter inovatif tidak akan sungkan dalam berbagai pengalaman (*knowledge sharing*). Aktivitas dalam berbagai pengalaman sangat penting untuk mendapatkan dukungan dari organisasi dengan memberikan fasilitas dalam proses *sharing* serta memastikan setiap individu dalam organisasi melakukan *knowledge sharing* dengan optimal, mengingat berbagi pengalaman memberikan manfaat yang besar bagi organisasi (Lubertri & Azizah, 2020). Hasil penelitian Asemokha, Musona, Torkkeli, & Saarenketo, (2019) menunjukkan bahwa inovasi mempunyai peran positif dalam meningkatkan kinerja, sedangkan optimalisasi kinerja organisasi akan lebih maksimal apabila perilaku kerja yang inovatif didukung dengan inisiatif individu dalam berbagai pengalaman (*knowledge sharing*), karena berbagi pengalaman memiliki pengaruh signifikan pada peningkatan kinerja individu (Mardlillah & Rahardjo, 2017). Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian adalah:

H₂ : Individual innovation capability berpengaruh terhadap kinerja dengan knowledge sharing sebagai variabel moderating.

Kerangka Pemikiran

Kinerja merupakan kunci utama dari eksistensi sebuah organisasi perusahaan dalam mencapai tujuan, berdasarkan hal itu hubungan antara *individual innovation capability* dengan kinerja dengan *knowledge sharing* sebagai variabel moderating dapat dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode dalam penelitian adalah cara yang dilakukan secara ilmiah dalam memperoleh data yang sesuai dengan tujuan dari pelaksanaan sebuah penelitian.

Desain Penelitian

Desain yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *mix method* yaitu campuran antara kualitatif dan kuantitatif dengan model asosiatif. Desain ini mempunyai tujuan dalam menganalisa hubungan yang terjadi antar variabel yang dilihat secara kualitatif maupun kuantitatif. Desain penelitian asosiatif dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif pada penelitian ini dilakukan dalam rangka menganalisis pengaruh *individual innovation capability* dalam meningkatkan kinerja dengan *knowledge sharing* sebagai variabel moderating.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional merupakan nilai atau sifat dari obyek penelitian yang mempunyai variasi untuk dikaji secara mendalam oleh peneliti.

1. *Individual innovation capability* adalah kemampuan karyawan dalam mentransformasikan pengetahuan atau pemikiran baru secara berkelanjutan dalam menghasilkan sebuah produk baru atau sistem kerja baru dalam meningkatkan keuntungan pada industri kreatif di Kota Malang. Indikator *individual innovation capability* adalah menghasilkan ide baru, mentransformasikan ide serta mengimplemmentasikan ide. *Individual innovation capability* diukur dengan menggunakan skala *likert*.

2. Kinerja merupakan hasil dari sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dari sebuah proses kerja pada industri kreatif di Kota Malang dalam waktu tertentu sesuai dengan ketentuan dan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya. Indikator pengukuran kinerja adalah proses kerja, waktu kerja dan kesesuaian kerja. Kinerja diukur dengan menggunakan skala *likert*.

3. *Knowledge sharing* merupakan kesediaan karyawan industri kreatif di Kota Malang dalam menyampaikan informasi, kompetensi dan skill yang dimiliki kepada orang laian. Indikator pengukuran *knowledge sharing* adalah sumbangan pemikiran (*donating*) dan pengumpulan informasi (*collecting*). *Knowledge sharing* diukur dengan skala *likert*.

4.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Data

Populasi merupakan obyek dan subyek yang mempunyai potensi untuk dilakukan pengkajian pada penelitian. Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan industri kreatif di Kota Malang. Teknik *convenience sampling* digunakan sebagai metode pengambilan sampel, sehingga dalam penelitian ini diambil 100 karyawan sebagai sampel penelitian.

Analisis Data

Analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh *individual innovation capability* dalam meningkatkan kinerja dengan *knowledge sharing* sebagai variabel moderating adalah metode interaktif Huberman dan *Moderated Regression Analysis* (MRA), yaitu sebuah aplikasi yang berbasis pada regresi linear yang pada persamaannya terdapat unsur interaksi.

HASIL PENELITIAN

Profil Industri Kreatif Kota Malang

Industri kreatif yang terdapat di Kota Malang mempunyai potensi cukup besar yang dapat ditingkatkan serta mempunyai kemampuan yang tinggi untuk bersaing. Peluang yang ada dalam mengembangkan industri kreatif di Kota Malang begitu besar diantaranya pada sektor industri kerajinan, fesyen dan percetakan. Pemerintah Kota

Malang sangat konsen dalam meningkatkan industri kreatif melalui pengembangan secara terfokus karena terbukti mampu meningkatkan kontribusi pada perekonomian. Pengembangan yang dilakukan oleh pemerintah pada industri kreatif di Kota Malang merupakan wujud dari Roadmap dalam pengembangan ekonomi kreatif dari hasil pelaksanaan kegiatan Konvensi Pengembangan Ekonomi Kreatif

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 100 karyawan industri kreatif di Kota Malang di bidang kerajinan dan fesyen. Karakteristik responden penelitian merupakan latar belakang yang melekat pada setiap responden. Distribusi karakteristik responden diketahui karyawan industri kreatif di Kota Malang adalah perempuan dengan usia antara 36-45 tahun dan berpendidikan terakhir SMA/SMK serta telah berpengalaman dalam bekerja antara 11-15 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan industri kreatif di Kota Malang didominasi oleh wanita yang mempunyai kreativitas yang tinggi serta mempunyai pengalaman dalam bekerja sudah cukup lama sehingga mendukung untuk terwujudnya kinerja yang baik dalam industri kreatif. Berdasarkan distribusi data karakteristik responden pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik Responden	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	37	37,0
Perempuan	63	63,0
Umur		
26 – 35 Tahun	33	33,0
36 – 45 Tahun	46	46,0
Lebih dari 45 Tahun	21	21,0
Pendidikan		
S1 (Sarjana)	21	21,0
Diploma	27	27,0
SMA/SMK	52	52,0
Pengalaman Kerja		
5 – 10 Tahun	38	38,0
11 – 15 Tahun	62	62,0

Sumber : Diolah peneliti

Pengujian Hipotesis

Pengaruh *individual innovation capability* terhadap kinerja karyawan

Individual innovation capability merupakan upaya yang dilakukan oleh karyawan dalam menciptakan, mengenalkan ide baru dalam bekerja baik secara berkelompok atau organisasi sebagai upaya meningkatkan kinerja secara individu, kelompok maupun organisasi. Industri kreatif menekankan karyawan pada kemampuan berinovasi, sehingga setiap karyawan mempunyai perilaku kerja yang inovatif,

Tabel 2. Pengaruh *Individual Innovation Capability* terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.248	3.478		4.096	.000
Innovation	.430	.056	.617	7.752	.000

a. Dependent Variable: Performance

Sumber : Diolah peneliti

Berdasarkan uraian di atas jelas bahwa perilaku kerja yang inovatif menjadi kunci dalam keberhasilan kerja karyawan, adapun hasil pengujian kuantitatif untuk pengaruh *individual innovation capability* terhadap peningkatan kinerja dianalisa melalui regresi linear sederhana. Hasil perhitungan untuk pengaruh *individual innovation capability* dalam meningkatkan kinerja karyawan diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 14,248; hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya *individual innovation capability*, maka kinerja karyawan tetap mengalami peningkatan, sedangkan koefisien regresi (b_1) sebesar 0,430 menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan *individual innovation capability* memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 7,752 ($p = 0,000 < 0,05$), sehingga H_1 diterima, artinya *individual innovation capability* memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh *individual innovation capability* dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan *knowledge sharing* sebagai variabel moderating

Knowledge sharing diartikan sebagai sebuah proses bertukar pikiran antar karyawan yang dilakukan secara eksplisit maupun implisit dalam menghasilkan pengetahuan baru. Dalam perusahaan industri kreatif *knowledge sharing* penting dilakukan untuk semakin meningkatkan perilaku kerja yang inovatif. Karyawan dengan berbagi pengalaman akan memunculkan ide-ide produk baru yang dapat bersaing di pasaran.

Knowledge sharing merupakan langkah yang dilakukan oleh karyawan dalam mendapatkan pengetahuan tentang produk sehingga menguatkan kemampuan dalam melakukan inovasi bekerja. Pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh *individual innovation capability* dalam meningkatkan kinerja dengan *knowledge sharing* sebagai variabel moderating dilakukan dengan *Moderated Regression Analysis* dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Moderated Regression Analysis

Persamaan	Keterangan
Persamaan 1 $Y = 14,248 + 0,430 + e$ (7,752)**	Persamaan Pertama Signifikan
Persamaan 2 $Y = -122,262 + 2,398 + 5,588 - 0,081 + e$ (3,791)** (3,522)** (-3,151)**	Persamaan Kedua Signifikan

**) signifikan pada tingkat kepercayaan 99%

Sumber : Diolah peneliti

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa persamaan pertama diperoleh nilai koefisien regresi untuk *individual innovation capability* (b_1) sebesar 0,430; hal ini artinya *individual innovation capability* memberikan kontribusi positif meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan kedua menunjukkan bahwa koefisien *individual innovation capability* (b_1) sebesar 2,398, yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan pada *individual innovation capability* akan memberikan kontribusi positif meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga dengan koefisien regresi *knowledge sharing* (b_2) sebesar 5,588 yang berarti bahwa *knowledge sharing* memberikan kontribusi positif meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil *moderated regression analysis* menunjukkan bahwa persamaan pertama pada *individual innovation capability* menunjukkan hasil yang signifikan ($p < 0,01$);

begitu juga dengan persamaan kedua menunjukkan bahwa seluruh variabel mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan ($p < 0,01$). Ini artinya *knowledge sharing* menjadi *quasi moderator* dalam hubungan antara *individual innovation capability* dengan kinerja karyawan, artinya H₂ diterima, yang berarti bahwa *individual innovation capability* memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan *knowledge sharing* sebagai variabel moderating.

PEMBAHASAN

Kemampuan seseorang untuk melakukan inovasi di lingkungan tempat bekerja adalah sebuah faktor utama dalam menciptakan sebuah organisasi yang inovatif. Pengembangan inovasi dapat dilakukan dengan memadukan antara aktivitas kerja kognitif dan fisik, sehingga kompetensi dan ekspektasi dari individu dalam melakukan inovasi dibutuhkan dalam keberhasilan inovasi pada organisasi (Munir & Beh, 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *individual innovation capability* memberikan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan dan *individual innovation capability* meningkatkan kinerja karyawan dengan *knowledge sharing* sebagai variabel moderating.

Knowledge sharing sangat penting untuk dapat diimplementasikan dalam organisasi untuk meningkatkan benefit dalam bersaing, meningkatkan keunggulan bersaing dengan perusahaan yang lain serta dapat mengembangkan SDM yang kreatif dan inovatif (Razak et al., 2016), sehingga manajemen harus mampu menciptakan SDM yang peka terhadap perubahan dengan senantiasa melakukan inovasi, sehingga individu yang mempunyai perilaku kerja yang inovatif mampu menghasilkan berbagai temuan atau ide-ide baru dalam bekerja untuk dapat diimplementasikan dalam lingkungan kerja (Kartono et al., 2020).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *individual innovation capability* memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan *knowledge sharing* sebagai variabel moderating., sehingga ada sebuah temuan bahwa kinerja akan lebih optimal apabila karyawan mempunyai kemampuan dalam melakukan inovasi dan keberhasilan inovasi sangat tergantung dari kesediaan karyawan untuk berbagai pengetahuan dalam pengalaman dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi. Edy Anas, Herwidyaningtyas, Fristina Bhakti, Fatimah. Siti. 2020. The Influence Of Organizational Culture, Work Motivation, And Job Satisfaction On Management Lecturer Performance (Empirical Study At Higher Education In The Residency Of Bojonegoro. *Journal Of Industrial Engineering & Management Research*. Jilid 1. Terbitan 3 Halaman 76-83
- Ahmadi. Edy Anas. 2020. Analisis Pengaruh Kualitas, Fitur, Dan Desain Produk Terhadap Keputusan Pembelian Honda Genuine Parts Di Jun's Motor Surabaya. *Maker: Jurnal Manajemen*. Jilid 6. Terbitan 2. Halaman. 148-156
- Asemokha, A., Musona, J., Torkkeli, L., & Saarenketo, S. (2019). Business model innovation and entrepreneurial orientation relationships in SMEs: Implications for international performance. *Journal of International Entrepreneurship*, 17(3), 425–453. <https://doi.org/10.1007/s10843-019-00254-3>
- Aulia, A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Pelabuhan

- Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3).
- Basaza, M. (2016). Factors Affecting the Performance of Employees at the Ministry of Health Headquarters in Kampala, Uganda. *Journal of Knowledge Management*, 2(2), 1–18.
- Chalifa, N., & Nugrohoseno, D. (2018). Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kerja Tim. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.26740/bisma.v7n1.p1-8>
- Chen, S.-C., Wu, M.-C., & Chen, C.-H. (2019). Employee's Personality Traits, Work Motivation and Innovative Behavior in Marine Tourism Industry. *Journal of Service Science and Management*, 03(02), 198–205. <https://doi.org/10.4236/jssm.2010.32025>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fleta, B. M. (2017). Behavioral indicators of innovators. A search protocol for a systematic literature review. *New Trends and Issues Proceedings on Humanities and Social Sciences*, 3(1), 113–120. <https://doi.org/10.18844/gjhss.v3i1.1757>
- Huang, J., & Li, Y. (2017). Green Innovation and Performance: The View of Organizational Capability and Social Reciprocity. *Journal of Business Ethics*, 145(2), 309–324. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10551-015-2903-y>
- Janssen, O., Van De Vliert, E., & West, M. (2018). The bright and dark sides of individual and group innovation: A Special Issue introduction. In *Journal of Organizational Behavior* (Vol. 25, Issue 2, pp. 129–145). <https://doi.org/10.1002/job.242>
- Kartono, Syifa, K. N., & Astuti, R. P. (2020). The Knowledge Sharing, Individual Innovation Capability dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 143–157. <https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK>
- Lubertri, L., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Knowledge Sharing sebagai Pemediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 450–465. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i3.490>
- Mardillah, A., & Rahardjo, K. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kompetensi Individu dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Non-Medis RS Lavalette Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 46(2), 28–36.
- Masrek, M. N., Noordin, S. A., Yusof, N. I., & Shuhidan, S. M. (2017). The effect of job design on innovative work behavior. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, 8(8), 311–323.
- Moonen, P. J. J. (2019). Cultural values and leadership styles as determinants of innovative strengths of nations. Part 1: culture and leadership theories. *European J. of Cross-Cultural Competence and Management*, 5(1), 13. <https://doi.org/10.1504/ejccm.2019.09782>
- Munir, R., & Beh, L. S. (2019). Measuring and enhancing organisational creative climate, knowledge sharing, and innovative work behavior in startups development. *Bottom Line*, 32(4), 269–289. <https://doi.org/10.1108/BL-03-2019-0076>
- Novita, D. (2018). Strategi Pengembangan Program Studi Dalam Meningkatkan Perolehan Jumlah Mahasiswa Pada Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal*

-
- | | | | | |
|---|----------------|-------------|--------------|---------------|
| <i>Manajemen</i> | <i>Kinerja</i> | <i>Vol.</i> | <i>4(1),</i> | <i>30–45.</i> |
| https://jurnal.narotama.ac.id/index.php/kinerja/article/view/614 | | | | |
- Novita, Dina, Dewi, P. P., Ekonomi, F., & Bisnis, F. (2021). *Pengaruh Pengaruh Job Insecurity Dan Intention To Leave Terhadap*. 1(3), 343–351.
- Nurmala, S., & Widyasari, S. D. (2021). Self efficacy dan Openness terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Kementerian Dalam Negeri. *Psychopolytan : Jurnal Psikologi*, 4(2), 92–100. <https://doi.org/10.36341/psi.v4i2.1508>
- Olatokun, W. M., & Elueze, I. N. (2017). Analysing lawyers’ attitude towards knowledge sharing. *SA Journal of Information Management*, 14(1). <https://doi.org/10.4102/sajim.v14i1.507>
- Razak, N. A., Pangil, F., Zin, M. L. M., Yunus, N. A. M., & Asnawi, N. H. (2016). Theories of Knowledge Sharing Behavior in Business Strategy. *Procedia Economics and Finance*, 37, 545–553. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)30163-0](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)30163-0)
- Saeed, M. S. (2016). The Impact of Job Satisfaction and Knowledge Sharing on Employee Performance. *Journal of Resources Development and Management*, 21, 16–23.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.