

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI INOVASI (Studi Kasus pada Karyawan PT Telkom Regional III Bandung
Jawa Barat)**

***EFFECT OF KNOWLEDGE SHARING ON EMPLOYEE PERFORMANCE
THROUGH INNOVATION (Case Study on Employees of PT Telkom Regional III Bandung,
West Java)***

Felix Surya Prasetiawan¹ Anita Silvianita²

¹Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Bandung

^{1,2}Dosen Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom Bandung

¹ felixsurya@student.telkomuniversity.ac.id, ²anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

PT Telkom Indonesia adalah sebuah perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia, sebagai perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia penerapan *knowledge sharing* terhadap karyawan adalah sebuah hal yang penting karena melalui *knowledge sharing*, karyawan mampu menciptakan sebuah inovasi yang akan meningkatkan kinerja karyawannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Knowledge sharing*, terhadap Kinerja Karyawan melalui Inovasi yang terjadi pada karyawan PT Telkom Regional III, serta mengetahui pengaruh antara *Knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan melalui Inovasi.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif jenis penelitian deskriptif dan kausal. Teknik sampling menggunakan teknik *non probability sampling* dan jumlah responden sebanyak 126 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur (*Path Analysis*).

Berdasarkan hasil analisis deskriptif *Knowledge sharing*, Kinerja Karyawan dan Inovasi secara keseluruhan berada dalam kategori Sangat Baik, Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa : (1) *Knowledge sharing* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 37,5% (2) *Knowledge sharing* berpengaruh secara signifikan terhadap inovasi sebesar 3,9%. (3) Kinerja Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap inovasi sebesar 20,2%. (4) *Knowledge sharing* berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Inovasi sebesar 27,5%

Kata Kunci : *Knowledge sharing*, Kinerja Karyawan, Inovasi

Abstract

PT Telkom Indonesia is the largest telecommunication company in Indonesia, as the largest telecommunication company in Indonesia, the application of *knowledge sharing* to its employees is an important thing because through *knowledge sharing*, employees are able to create an innovation that will improve employee performance. The purpose of this study is to determine and analyze how the influence of *Knowledge sharing*, on Employee Performance through Innovation that occurs in PT Telkom Regional III employees, and to determine the amount of influence between *Knowledge sharing* on employee performance through innovation.

This research uses quantitative methods, descriptive and causal research types. The sampling technique used non probability sampling techniques and the number of respondents was 126 people. The data analysis technique used descriptive analysis and path analysis.

Based on the results of the descriptive analysis of *Knowledge sharing*, Employee Performance and Innovation as a whole are in the Very Good category, the results of the path analysis show that: (1) *Knowledge sharing* has a significant effect on employee performance by

37.5% (2) *Knowledge sharing* has a significant effect on innovation by 3.9%. (3) Employee performance has a significant effect on innovation by 20.2%. (4) *Knowledge sharing* has an indirect effect on Employee Performance through Innovation by 27.5%.

Keywords: *Knowledge sharing*, Employee Performance, Innovation

1. Pendahuluan

Elemen terpenting dalam mengukur performa dari sebuah perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang efisien dan efektif. Kinerja sangat diperlukan karena dari hal itu bisa diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan mampu mengerjakan tugas yang diberikan [1]. Sehubungan dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dalam segala bidang di masa sekarang pertumbuhannya semakin cepat, ilmu pengetahuan menjadi lebih menonjol. Dengan pengetahuan dapat merubah dan menyikapi perkembangan teknologi saat ini. Sumber daya yang berkualitas dengan diimbangi pengetahuan yang luas akan menjadi sebuah pilihan penting.

Pengetahuan memegang peranan yang sangat penting dalam kemajuan sebuah perusahaan. Semakin unggul pengetahuan dan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan maka akan semakin tinggi pula daya saing yang dimiliki pada perusahaan tersebut. Upaya yang perlu dilakukan ke depan adalah pengembangan SDM dan pengembangan berbagi pengetahuan (*Knowledge sharing*) dikalangan karyawan untuk meningkatkan kemampuan manusia dan kinerja karyawannya guna menghasilkan sebuah inovasi yang berguna bagi perusahaannya.

Terkait dengan *Knowledge sharing*, PT Telkom Regional III telah memberikan suatu sarana khusus untuk karyawannya yaitu portal digital “Board of Innovation” yang bisa diakses secara internal. Dalam organisasi atau perusahaan dengan dilakukannya berbagi pengetahuan (*Knowledge sharing*) memungkinkan suatu organisasi menghasilkan sebuah inovasi. Hal tersebut pula berguna untuk pengembangan organisasi guna menciptakan hal baru yang dihasilkan dari pengetahuan serta kemampuan yang ada untuk membuat inovasi. Salah satu indikator terjadinya sikap inovatif ialah akibat terjadinya proses berbagi pengetahuan [2]. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan melalui inovasi pada karyawan PT Telkom Regional III.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 *Knowledge sharing*

Knowledge sharing merupakan aktivitas sosial berbagi pengetahuan di komunitas yang tidak hanya dibatasi akses dan dokumen, melainkan diharuskan terjadi hubungan sosial di dalam komunitas yang dapat menghasilkan pengetahuan dan pengetahuan itu dapat digunakan [3]. Berikut ini adalah dimensi *Knowledge sharing* :

Dimensi *Knowledge sharing* [4]

Dimensi	Definisi
<i>knowledge donating</i>	merupakan aktivitas yang dilakukan seseorang untuk mendonasikan pengetahuan yang dimiliki individu kepada individu lainnya
<i>knowledge collecting</i>	<i>collecting</i> merupakan aktivitas yang dilakukan individu terhadap individu yang lainnya untuk

mendapatkan model pengetahuan yang dimiliki individu lain.

2.2 Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja sangatlah diperlukan karena dari kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai tersebut untuk mengerjakan tugas yang diberikan. Untuk itu diperlukan kriteria yang jelas dan pengukuran yang telah ditetapkan bersama sebagai acuannya [1]. Dimensi dari Kinerja adalah sebagai berikut :

Dimensi Kinerja [5]

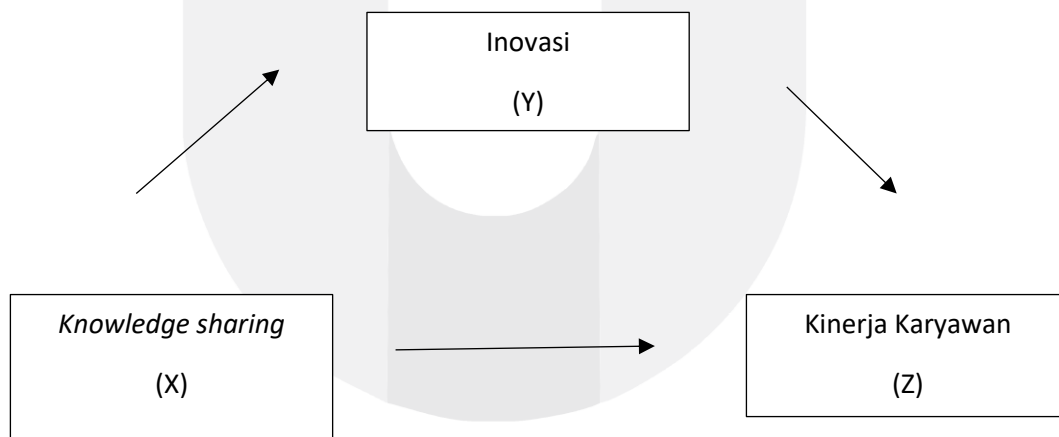
Dimensi	Definisi
<i>Quality</i>	Tugas yang mereka hasilkan tentunya harus sesuai dengan permintaan atasan. Kesalahan dalam penyelesaian tugas akan dipertimbangkan untuk penilaian
<i>Quantity</i>	Kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan beberapa pekerjaan yang diberikan merupakan aspek yang penting dalam penilaian.
<i>Timeliness</i>	Merupakan aspek dimana seorang karyawan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan dengan waktu yang singkat. Semakin singkat waktu yang dibutuhkan tentunya kan mempengaruhi penilaian tersebut,
<i>Cost Effectiveness effectiveness</i>	aspek mengenai seberapa efektif pengeluaran dana yang digunakan dalam menyelesaikan suatu tugas pekerjaan.
<i>Need for Supervision</i>	aspek dimana seberapa mandiri karyawan tersebut menyelesaikan tugas maka semakin bagus penilaiannya. Semakin minimnya pekerjaan tersebut dibantu orang lain maka hal ini akan menjadi pertimbangan penilaian
<i>Interpersonal</i>	Aspek bagaimana karyawan dalam menyelesaikan tugasnya serta dapat memberikan dampak yang positif terhadap rekan kerja.

2.3 Inovasi

Inovasi merupakan sebuah sistem organisasi yang memiliki aktivitas pembaharuan dan kreatifitas dalam menciptakan suatu jasa, produk, ide maupun proses yang baru. Inovasi juga memiliki fungsi bisnis sebagai perubahan yang mendorong terciptanya dimensi kinerja yang baru di organisasi [6]. Dimensi inovasi yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut :

Dimensi Inovasi [7]

Dimensi	Definisi
Kefasihan	kemampuan untuk menciptakan banyak ide. Hal ini dapat dikembangkan dengan mengadakan sesi pemikiran bersama dengan mencari ide yang sekiranya dapat diterapkan di kehidupan sehari-hari
Fleksibilitas	kemampuan untuk memproduksi dari beragam ide yang ada. Fleksibilitas dapat dipelajari dari mengamati suatu kejadian yang kemudian nantinya digunakan untuk menjawab permasalahan yang ada
Elaborasi	Kemampuan untuk menambahkan detail dan sudut pandang atau perspektif. Elaborasi dapat dikembangkan melalui menggambarkan sesuatu hal secara rinci.
Orisinalitas	merupakan suatu keunikan, hal yang baru melalui perbaikan yang ada. Orisinalitas dapat dikembangkan dengan memilih objek umum dan daftar ide yang sudah ada.



Berdasarkan Kerangka Berpikir diatas, dapat dirumuskan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh *Knowledge sharing* terhadap Kinerja karyawan
2. Terdapat pengaruh *knowledge sharing* terhadap inovasi
3. Terdapat pengaruh inovasi terhdap Kinerja Karyawan
4. Terdapat pengaruh tidak langsung *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan melalui inovasi

Maka tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan melalui inovasi.

3. Metodologi

Metodologi yang penulis gunakan adalah metode kuantitatif, metode kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan yang bisa dicapai dengan menggunakan prosedur statistik dengan pengukuran yang lainnya [8]. Penelitian yang dilakukan dalam artikel ini adalah bersifat

kuantitatif menggunakan metode analisis jalur dengan tingkat signifikansi 5% pada populasi karyawan PT Telkom regional III yang diolah menggunakan SPSS versi 22. Ruang lingkup literatur meliputi *knowledge sharing*, kinerja karyawan dan inovasi dengan teori terdahulu. Berikut adalah hasil validasi antar variabel yang digunakan :

Variabel	Item	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	kesimpulan
Knowledge sharing (X)	1	0,424	0,361	Valid
	2	0,573	0,361	Valid
	3	0,390	0,361	Valid
	4	0,414	0,361	Valid
	5	0,617	0,361	Valid
	6	0,495	0,361	Valid
	7	0,377	0,361	Valid
	8	0,737	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	9	0,489	0,361	Valid
	10	0,533	0,361	Valid
	11	0,624	0,361	Valid
	12	0,455	0,361	Valid
	13	0,681	0,361	Valid
	14	0,585	0,361	Valid
	15	0,641	0,361	Valid
	16	0,571	0,361	Valid
	17	0,721	0,361	Valid
	18	0,683	0,361	Valid
	19	0,487	0,361	Valid
	20	0,661	0,361	Valid
	21	0,664	0,361	Valid
	22	0,496	0,361	Valid
	23	0,657	0,361	Valid
Inovasi (Z)	24	0,371	0,361	Valid
	25	0,489	0,361	Valid
	26	0,599	0,361	Valid

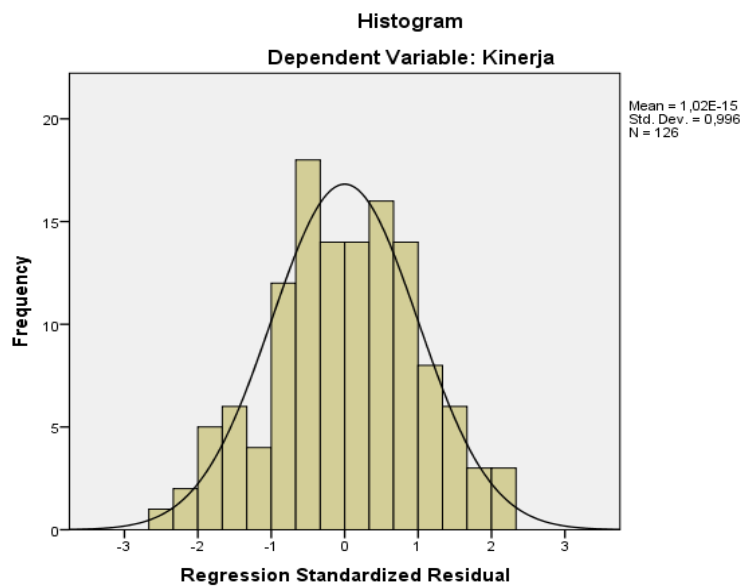
Variabel	Item	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	kesimpulan
	27	0,487	0,361	Valid
	28	0,578	0,361	Valid
	29	0,530	0,361	Valid
	30	0,530	0,361	Valid

4. Hasil dan Pembahasan

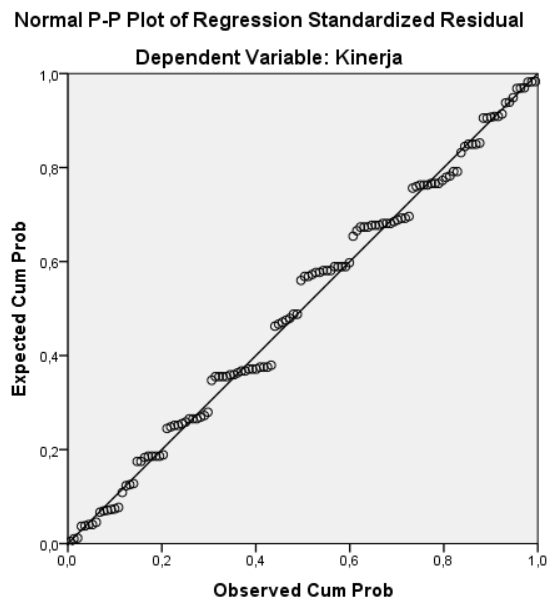
Uji yang digunakan peneliti untuk menguji masing-masing variabel adalah uji normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas dan uji auto korelasi. Uji ini digunakan untuk menguji apakah variabel yang digunakan Valid atau tidak.

4.1 Uji Normalitas

- a. Uji Normalitas grafik Histogram



- b. Uji Normalitas Non Probability Plot



c. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		126
Normal Parameters ^{a,b}		
	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,59572313
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,058
	Negative	-,069
Test Statistic		,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

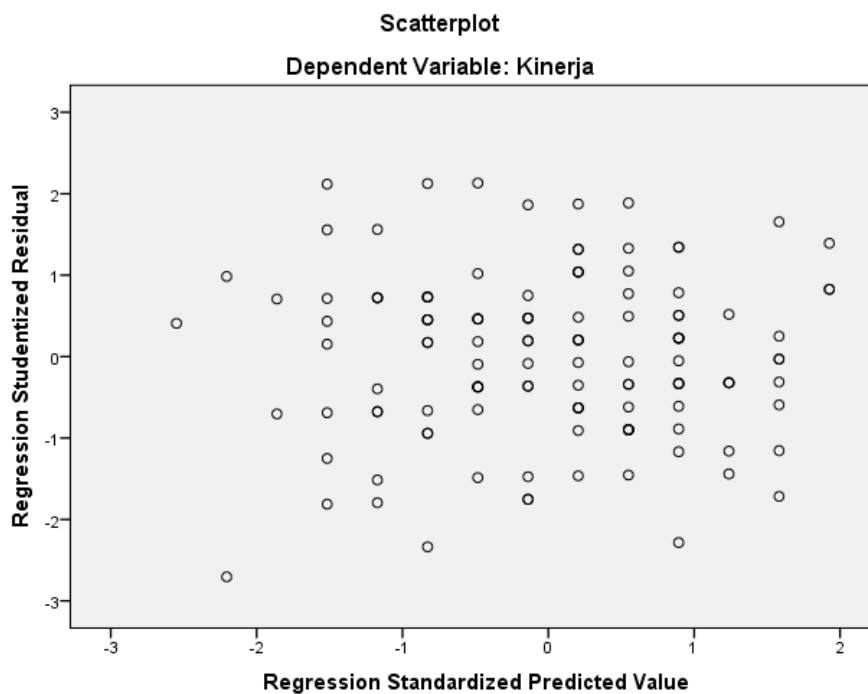
4.2 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	36,610	3,839		9,537	,000		
<i>Knowledge sharing</i>	,962	,111	,613	8,648	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

4.3 Uji Heteroskedastisitas



4.4 Uji Autokorelasi

Model Summary^b

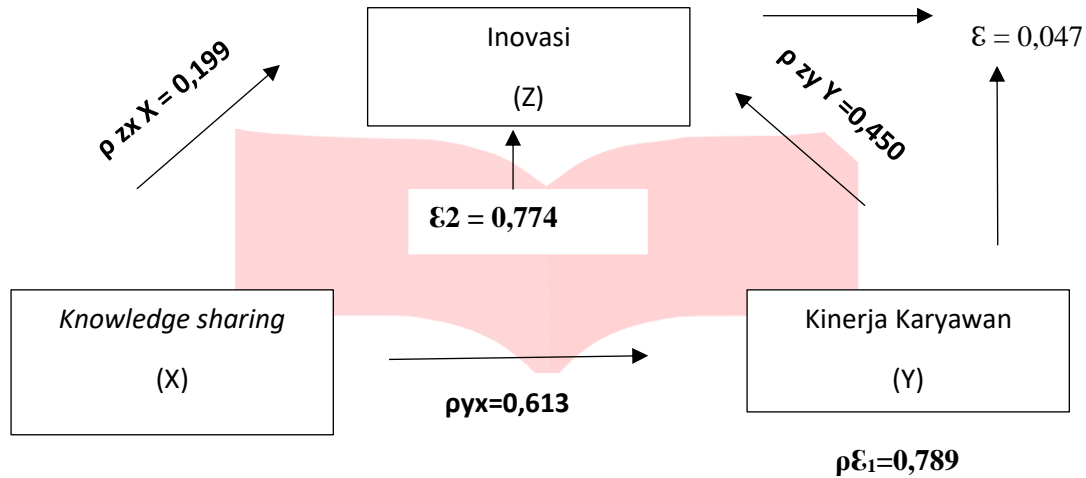
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,613 ^a	,376	,371	3,610	1,939

a. Predictors: (Constant), *Knowledge sharing*

b. Dependent Variable: Kinerja

4.5 Analisis Jalur

Setelah menguji Variabel yang digunakan peneliti tidak terdapat permasalahan maka, penghitungan Variabel dapat dilanjutkan dengan metode analisis Jalur. Hasil dari penghitungannya adalah sebagai berikut :



Dari Gambar diatas dapat diketahui sebagai berikut :

- a) Pengaruh langsung X terhadap Y
 - = $[\rho_{yx}] \times [\rho_{yx}]$
 - = $0,613 \times 0,613$
 - = 0,375 atau 37,5%
- b) Pengaruh langsung X terhadap Z
 - = $[\rho_{zx}] \times [\rho_{zx}]$
 - = $0,199 \times 0,199$
 - = 0,039 atau 3,9%
- c) Pengaruh langsung Y terhadap Z
 - = $[\rho_{zy}] \times [\rho_{zy}]$
 - = $0,450 \times 0,450$
 - = 0,202 atau 20,2%
- d) Pengaruh tidak langsung X terhadap Y melalui Z
 - = $[\rho_{yx}] \times [\rho_{zy}]$
 - = $0,613 \times 0,450$
 - = 0,275 atau 27,5%
- e) Pengaruh Total
 - = $[\rho_{zx}] + \{[\rho_{yx}] \times [\rho_{zy}]\}$

$$= 0,199 + (0,613 \times 0,450)$$

$$= 0,199 + 0.275$$

$$= 0,474 \text{ atau } 47,4\%$$

f) Ketetapan model

$$= 1 - (1-R^2) (1-R^2_2)$$

$$= 1 - (1 - 0,789) (1 - 0,774)$$

$$= 1 - (0,211) (0,226)$$

$$= 1 - (0,047)$$

$$= 0,953$$

Dari hasil perhitungan ketetapan model menjelaskan bahwa hubungan dari ketiga variabel yang diteliti adalah 0,953 atau 95,3% sedangkan sisanya adalah 0,47 atau 4,7% dijelaskan oleh variabel diluar penelitian ini.

Pengaruh Langsung dan tidak Langsung

Variabel	Koefisien jalur	Pengaruh		
		Langsung	Tidak Langsung	Total
X terhadap Y	0,613	37,5%	-	37,5%
X terhadap Z	0,199	3,9%	-	3,9%
Y terhadap Z	0,450	20,2%	-	20,2%
X terhadap Y melalui Z	-	-	27,5%	27,5%
Pengaruh Total	-	-	-	47,4%

Berdasarkan tabel diatas hasil keseluruhan pengaruh antar variabel yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut :

- a) Pengaruh langsung antara variabel *Knowledge sharing* (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 37,5%

- b) Pengaruh langsung antara variabel *Knowledge sharing* (X) terhadap variabel Inovasi(Z) adalah sebesar 3,9%
- c) Pengaruh langsung antara variabel kinerja karyawan (Y) terhadap variabel inovasi (Z) adalah sebesar 20,2%
- d) Pengaruh tidak langsung antara variabel *Knowledge sharing* (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui inovasi (Z) adalah sebesar 27,5%
- e) Total pengaruh keseluruhan variabel adalah 47,4%

5. Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian mengenai pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan melalui inovasi pada karyawan PT Telkom Regional III menunjukkan bahwa (1) *Knowledge sharing* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 37,5% (2) *Knowledge sharing* berpengaruh secara signifikan terhadap inovasi sebesar 3,9%. (3) Kinerja Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap inovasi sebesar 20,2%. (4) *Knowledge sharing* berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Inovasi sebesar 27,5%.

Daftar Pustaka

- [1] Bintoro. (2018). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- [2] Firmaiansyah. (2014). Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja karyawan melalui Inovasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol 2 No.1 Januari*.
- [3] Tung. (2018). *Memahami Knowledge Management*. Jakarta: Indeks.
- [4] Hidayatunnisa. (2014). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai di PT Indonesia Power Kantor Pusat Bandung. *Open Library Iniversitas Telkom*.
- [5] Fatimah. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja karyawan*. Yogyakarta: Quadrant.
- [6] Ellitan. (2009). *Manajemen Inovasi Transformasi Menuju Organisasi Kelas Dunia*. Bandung: Alfabeta.
- [7] Dhewanto. (2014). *Manajemen Inovasi Peluang Sukses Menghadapi Perubahan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- [8] Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Pres.