

PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Egil Ryanda Putri^{1*}

¹Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK PADang, Indonesia

Corresponding Author: Egil Ryanda Putri *egilryanda07042002@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Knowledge Management; Knowledge Sharing; Individual Innovation Capability; Kinerja KaryawanS

Received : 16, Agustus 2025

Revised : 29, Oktober 2025

Accepted: 16, November 2025

Published: 30, Novemeber 2025

©2025The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](#).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh Knowledge Management Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Individual Innovation Capability Sebagai Variabel Intervening Pada UMKM Gudang Sayur Mr. Beng. Penelitian ini adalah model Structural Equation Modeling (SEM) dengan alat bantu analisis SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah Karyawan UMKM Gudang Sayur Mr. Beng. Hasil penelitian menemukan Terdapat pengaruh positif yang signifikan Knowledge Management terhadap Individual Innovation Capability. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Knowledge Sharing terhadap Individual Innovation Capability. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Individual Innovation Capability terhadap Kinerja Karyawan. Individual Innovation Capability tidak mampu memediasi Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan. Individual Innovation Capability tidak mampu memediasi Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan.

ABSTRAK

This research aims to determine and try to analyze the influence of knowledge management and knowledge sharing on employee performance with individual innovation capability as an intervening variable in Mr. Vegetable Warehouse MSME. Beng. This research is a Structural Equation Modeling (SEM) model with the SmartPLS 3.0 analysis tool. The population and sample of this research are employees of the Sayur Warehouse MSME, Mr. Beng. The research results found that there was a significant positive influence of Knowledge Management on Individual Innovation Capability. There is a significant positive influence of Knowledge Sharing on Individual Innovation Capability. There is a significant positive influence of Knowledge Management on Employee Performance. There is an insignificant positive effect of Knowledge Sharing on Employee Performance. There is an insignificant positive influence of Individual Innovation Capability on Employee Performance. Individual Innovation Capability is not able to mediate Knowledge Management on Employee Performance. Individual Innovation Capability is not able to mediate Knowledge Sharing on Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya *Knowledge Management* dan loyalitas pegawai. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan (Sari & Andriani, 2022).

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan sekelompok pelaku ekonomi terbesar dalam perekonomian dan terbukti sebagai pondasi, tulang punggung dan penggerak perkembangan perekonomian nasional, terutama ketika masa krisis dan perlambatan pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) bertujuan menciptakan dan mengembangkan usahanya dalam rangka membangun perekonomian nasional berdasarkan demokrasi ekonomi yang berkeadilan. Secara konseptual pemberdayaan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) bisa diwujudkan dengan sistem pemberdayaan mitra Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) itu sendiri. Keberhasilan pemberdayaan tersebut sangat dipengaruhi pada ikut serta Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) sebagai pelaku maupun pihak lain yang turut serta dan berperan dalam pengembangannya (Sari & Andriani, 2022)

Dari faktor sosial budaya masyarakat Minang yang didukung oleh budaya yang unik dalam berusaha dan bekerja, membuat orang Minang dikenal sebagai pedagang yang ahli. Ini dikarenakan banyak orang Minang yang lebih memilih untuk membuat usaha sendiri dari pada bekerja dengan orang lain. Sehingga, dari tahun ke tahun jumlah UKM di Provinsi Sumatera Barat semakin meningkat. Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dalam meningkatkan pertumbuhan UKM, lebih mengutamakan 9 sub sektor dari dari 16 sub sektor industri kreatif. Namun yang baru berkembang pada saat ini hanya 3 sub sektor yaitu kuliner, fashion, dan kerajinan tangan. Salah satu Kota di Provinsi Sumatera Barat (Sari & Andriani, 2022).

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya *knowledge management*, dimana Menurut (Saputra et al., 2020) manajemen pengetahuan adalah pengelolaan *knowledge* perusahaan dalam menciptakan nilai bisnis dan menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkesinambungan dengan mengoptimalkan proses penciptaan, pengkomunikasian, dan pengaplikasian semua *knowledge* yang dibutuhkan dalam rangka pencapaian tujuan bisnis. Menurut (Wilujeng et al., 2020) mengartikan manajemen pengetahuan sebagai pendekatan-pendekatan sistemik

yang membantu muncul dan mengalirnya informasi dan *knowledge* kepada orang yang tepat pada saat yang tepat untuk menciptakan nilai. Sedangkan (Karina & Ardana 2020) mendefinisikan manajemen pengetahuan sebagai proses memperoleh dan mendayagunakan sekumpulan keahlian perusahaan dimana pun dalam bisnis, makalah, dokumen, database (*explicit knowledge*) atau dalam pikiran seseorang (*tacit knowledge*).

Knowledge management (KM) atau manajemen pengetahuan penting karena dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kolaborasi di dalam suatu organisasi. *Knowledge management* membantu perusahaan dalam peningkatan efisiensi cara kerja dan proses, dimana perusahaan dapat memanajemen setiap pengetahuan dari pegawai senior atau sumber daya yang lain untuk meningkatkan efisiensi perusahaan. Manajemen pengetahuan merupakan bidang interdisipliner yang mencakup berbagai bidang seperti ekonomi, manajemen, filsafat, kebijakan umum, ilmu informasi, sistem informasi, teknik, dan sosiologi (Bakri, 2021).

Selain *knowledge management*, *knowledge sharing* juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana (Pangaribuan & Sihombing, 2021) menyatakan bahwa *knowledge sharing* merupakan budaya interaksi sosial, yang melibatkan pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan karyawan kepada seluruh organisasi. Kunci sukses dari manajemen pengetahuan adalah *knowledge sharing*. (Kurniawan, 2021) *Knowledge sharing* dianggap sebagai proses interaksi sosial antar individu, proses yang tidak dapat dilakukan hanya oleh satu individu. *Knowledge sharing* merupakan proses saat para individu saling menukarkan pengetahuan, baik pengetahuan tacit maupun pengetahuan eksplisit, untuk menghasilkan pengetahuan baru.

Kemudian selain *knowledge sharing*, *individual innovation capability* juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. *Individual innovation capability* berangkat dari ide dan berasal dari mana saja, karyawan, pemilik perusahaan, atau manajemen. Ketika karyawan meyakini bahwa mereka, dan pemilik perusahaan, memiliki hak kepemilikan ide, mereka dapat memilih untuk tetap memegang idenya dan tidak menyerahkannya kepada pemilik perusahaan (Tegallalang, 2022). *Individual innovation capability* merupakan pengenalan cara baru yang lebih baik dalam mengerjakan berbagai hal di tempat kerja. Inovasi tidak mengisyaratkan pembaharuan secara absolut dan perubahan bisa dipandang sebagai suatu inovasi jika perubahan tersebut dianggap baru bagi seseorang, kelompok, atau organisasi yang memperkenalkannya. Inovasi bisa bervariasi yaitu dari inovasi kecil sampai inovasi yang sangat penting (Kasman, 2022). *Individual innovation capability* atau kemampuan inovasi individu penting karena dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan stakeholder. Inovasi individu merupakan kemampuan untuk mengubah pengetahuan atau pemikiran baru menjadi produk atau sistem kerja baru.

(Putra & Adnyani, 2020) mengartikan manajemen pengetahuan sebagai setiap proses atau praktek membuat, memperoleh, menangkap, berbagi, dan

menggunakan pengetahuan untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja organisasi. Penelitian Yang Dilakukan Oleh (Marlapa & Mulyana, 2020) *The Effect of Knowledge Management and Work Motivation on Employee performance with Individual Innovation Capability as Interviening Variabels*.

(Pramudhita & Meirisa, 2021) *knowledge sharing* adalah sebuah proses untuk dapat membagikan, menyebarkan, dan saling bertukar informasi dan juga pengetahuan antar individu dengan individu lain, individu ke komunitas, dan antar komunitas ke komunitas lainnya untuk dapat mengimplementasikan sesuatu yang lebih baik dan menciptakan pengetahuan baru. Hal ini dilakukan dengan interaksi sosial dan proses komunikasi antara yang memberi pengetahuan dan yang menerima pengetahuan.

(Wijaya et al., 2021) mengatakan *Individual innovation capability* merupakan cara terbaik untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan kompetitif. Organisasi yang memanfaatkan potensi inovasi secara efektif selama proses inovasi dapat menikmati hasil yang sukses, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja jangka panjang organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

(Bangalino et al., 2021) menyatakan bahwa manajemen adalah rangkaian aktivitas-aktivitas yang dikerjakan oleh anggota-anggota organisasi untuk mencapai tujuannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses dalam mengelola sekumpulan manusia dalam sebuah organisasi dengan menggunakan berbagai teknik dengan tujuan akhir adalah mengembangkan kemampuan dari pekerja untuk mencapai visi organisasi melalui serangkaian misi dan program kerja yang ditetapkan pimpinan. Manajemen SDM yang baik, perusahaan dapat memberdayakan SDM tidak hanya bagi keuntungan jangka pendek, namun juga pertumbuhan, perkembangan dan kepuasan diri dari sumber daya manusia (Novita.S, 2020)

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sugiono & Ardhiansyah, 2021). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh Karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Knowledge Management

(Putra & Adnyani, 2020) mengartikan manajemen pengetahuan sebagai setiap proses atau praktek membuat, memperoleh, menangkap, berbagi, dan

menggunakan pengetahuan untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja organisasi

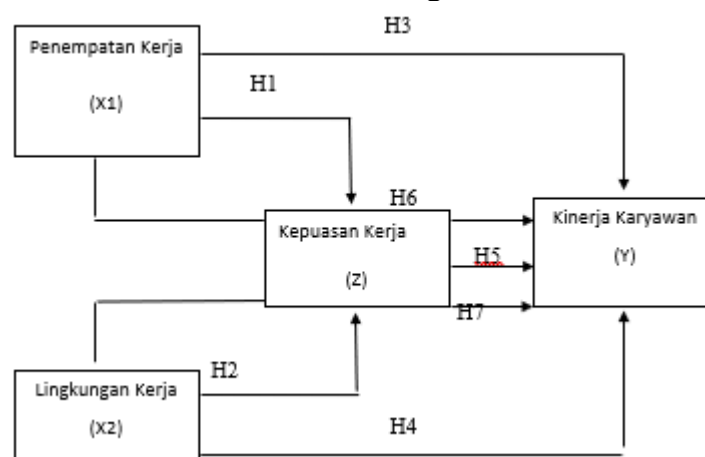
Knowledge Sharing

(Pangaribuan & Sihombing, 2021) *knowledge sharing* merupakan budaya interaksi sosial, yang melibatkan pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan karyawan kepada seluruh organisasi. Kunci sukses dari manajemen pengetahuan adalah *knowledge sharing*

Individual Innovation Capability

Individual innovation capability 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 (Arifin et al., 2022)..

Gambar 1. Kerangka Pikir



Pengembangan Hipotesis

H1: Diduga *Knowledge Management* berpengaruh terhadap *Individual Innovation Capability* pada UMKM Gudang Sayur Mr. Beng.

H2: Diduga *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap *Individual Innovation Capability* pada UMKM Gudang Sayur Mr. Beng.

H3: Diduga *Knowledge Management* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Gudang Sayur Mr. Beng.

H4: Diduga *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Gudang Sayur Mr. Beng

H5: Diduga *Individual Innovation Capability* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Gudang Sayur Mr. Beng.

H6: Diduga *Knowledge Management* berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Individual Innovation Capability* Sebagai Variabel Intervening pada UMKM Gudang Sayur Mr. Beng.

H7: Diduga *Knowledge Sharing* berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Individual Innovation Capability* Sebagai Variabel Intervening pada UMKM Gudang Sayur Mr. Beng

METODOLOGI

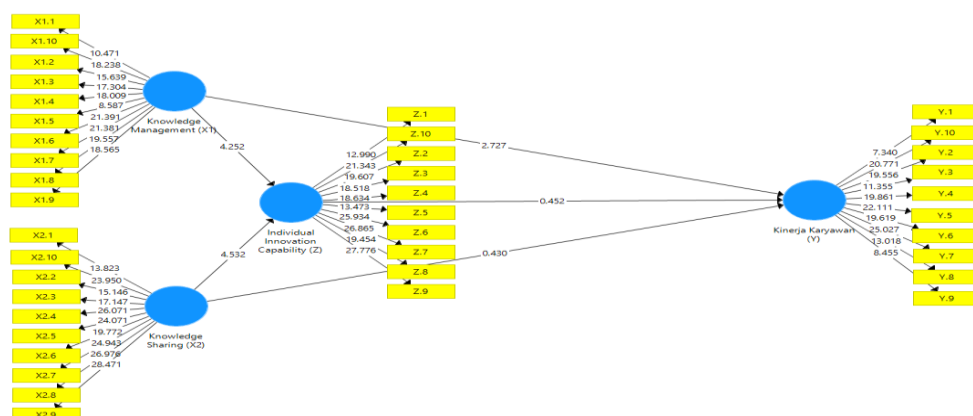
Penelitian ini dilakukan pada karyawan UMKM Gudang Sayur Mr. Beng, yang beralamat di Jorong Labuang Kacawali, Nagari Canduang Koto Laweh

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap UMKM Gudang Sayur Mr. Beng sebanyak 72 orang Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2021) "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel". Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 72 orang.

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. *Knowledge Management* (X_1), *Knowledge Sharing* (X_2), Kinerja Karyawan (Y), dan *Individual Innovation Capability* (Z). Menurut (Sugiyono, 2021), skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *likert* dalam penelitian ini terdiri atas lima skala.

HASIL PENELITIAN

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen



Gambar 2. Structural/Inner Model

Berdasarkan gambar diatas model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut :

- a. Berdasarkan gambar struktur full model diatas yang diambil dari *uji outer loading* dapat diambil Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* terhadap *Individual Innovation Capability* dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$Z = 4,252 X_1 + 4,532 X_2 + e_1$$

- b. Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk *Knowledge Management*, *Knowledge Sharing* dan *Individual Innovation Capability* terhadap Kinerja Karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

$$Y = 2,727 X_1 + 0,430 X_2 + 0,452 Z + e_2$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian *inner model* maka di evaluasi melalui nilai *R-Square*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*.

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner model* akan dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*, berikut estimasi *R-Square* :

Tabel 1. Evaluasi Nilai R Square

| Variabel | R Square | R Square Adjusted |
|---|----------|-------------------|
| <i>Individual Innovation Capability</i> (Z) | 0,926 | 0,924 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,707 | 0,695 |

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Pada tabel terlihat nilai *R Square* konstruk *Individual Innovation Capability* sebesar 0,926 atau sebesar 92,6% (termasuk ke dalam kategori kuat) yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing*. Sisanya sebesar 7,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai *R Square* untuk konstruk Kinerja Karyawan sebesar 0,707 atau sebesar 70,7% (termasuk ke dalam kategori kuat) menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh *Knowledge Management*, *Knowledge Sharing* dan *Individual Innovation Capability* dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 29,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural* pada tabel 2.

Tabel 2 Path Coefficient

| Hubungan Langsung | Original Sample (O) | T-Statistic | P-Values | Hasil |
|--|---------------------|-------------|----------|--------------------|
| <i>Knowledge Management => Individual Innovation Capability</i> | 0,470 | 4,252 | 0,000 | Hipotesis Diterima |
| <i>Knowledge Sharing => Individual Innovation Capability</i> | 0,506 | 4,532 | 0,000 | Hipotesis Diterima |
| <i>Knowledge Management => Kinerja Karyawan</i> | 0,880 | 2,727 | 0,007 | Hipotesis Diterima |
| <i>Knowledge Sharing => Kinerja Karyawan</i> | 0,083 | 0,430 | 0,668 | Hipotesis Ditolak |
| <i>Individual Innovation Capability => Kinerja Karyawan</i> | -0,124 | 0,452 | 0,651 | Hipotesis Ditolak |

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 2. terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung *Knowledge Management*, *Knowledge Sharing* terhadap *Individual Innovation Capability*.

Interprestasi Pengaruh Langsung

1. Pengaruh *Knowledge Management* terhadap *Individual Innovation Capability*

Nilai *original sample Knowledge Management* terhadap *Individual Innovation Capability* yaitu 0,470 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Knowledge Management* terhadap *Individual Innovation Capability* adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu 0,000 < 0,05 yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan nilai t-statistik 4,252 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima.

2. Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Individual Innovation Capability*.

Nilai *original sample Knowledge Sharing* terhadap *Individual Innovation Capability* yaitu 0,506 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Individual Innovation Capability* terhadap *Individual Innovation Capability* adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu 0,000 < 0,05 yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan nilai t-statistik 4,532 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H2 diterima.

3. Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai *original sample Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,880 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,007 kecil dari alpha 5% yaitu 0,007 < 0,05 yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan nilai t-statistik 2,727 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H3 diterima..

4. Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai *original sample Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,083 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Knowledge*

Sharing terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,668 besar dari alpha 5% yaitu $0,668 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan nilai *t-statistik* $0,430 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_4 ditolak.

5. Pengaruh *Individual Innovation Capability* terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai *original sample Individual Innovation Capability* terhadap Kinerja Karyawan yaitu -0,124 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Individual Innovation Capability* terhadap Kinerja Karyawan adalah negatif. Dimana nilai *P-Value* 0,651 besar dari alpha 5% yaitu $0,651 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan nilai *t-statistik* $0,452 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_5 ditolak.

Indirect Effect

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 3. Result Indirect Effect

| Hubungan Tidak Langsung | Original Sample (O) | T-Statistic (O/STDEV) | P-Values | Hasil |
|---|---------------------|-----------------------|----------|-------------------|
| <i>Knowledge Management => Individual Innovation Capability => Kinerja Karyawan</i> | -0,058 | 0,443 | 0,658 | Hipotesis Ditolak |
| <i>Knowledge Sharing => Individual Innovation Capability => Kinerja Karyawan</i> | -0,063 | 0,436 | 0,663 | Hipotesis Ditolak |

Sumber: Hasil Uji Inner Model *SmartPLS*, 2025

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 3. terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis keenam dan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh tidak langsung *Knowledge Management*, *Knowledge Sharing* melalui *Individual Innovation Capability* terhadap Kinerja Karyawan.

Interprestasi Pengaruh Tidak Landung

1. Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Individual Innovation Capability* sebagai variabel intervening.

Nilai *original sample Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Individual Innovation Capability* yaitu -0,058 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Individual Innovation Capability* adalah negatif. Dimana nilai *P-Value* 0,658 besar dari alpha 5% yaitu $0,658 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan nilai *t-statistik* $0,443 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_6 ditolak.

2. Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Individual Innovation Capability* sebagai variabel intervening.

Nilai *original sample Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Individual Innovation Capability* Konsumen yaitu -0,063 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Individual Innovation Capability* adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,663 besar dari alpha 5% yaitu $0,663 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan nilai t-statistik $0,436 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_7 ditolak

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh *Knowledge Management* terhadap *Individual Innovation Capability*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Individual Innovation Capability*. Dimana nilai t-statistik $> 1,96$ atau ($4,252 > 1,96$), dengan nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu ($0,000 < 0,05$) yang menunjukkan berpengaruh signifikan. Dimana *original sample* 0,470 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Knowledge Management* terhadap *Individual Innovation Capability* adalah positif. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan nilai statistik deskriptif variabel *Knowledge Management* memiliki nilai rata-rata paling tinggi sebesar 4,33 yang berada dalam kategori sangat tinggi pada indikator *Knowledge Sharing* dengan pernyataan Karyawan bersedia menyebarkan pengetahuan dengan rekan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Knowledge Management* maka *Individual Innovation Capability* akan meningkat. Dimana *Knowledge management* (KM) atau manajemen pengetahuan penting karena membantu organisasi untuk mengelola, mengakses, dan membagikan pengetahuan. KM dapat membantu organisasi untuk berkembang, meningkatkan efisiensi, dan berinovasi.

2. Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Individual Innovation Capability*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Individual Innovation Capability*. Dimana nilai t-statistik $> 1,96$ atau ($4,532 > 1,96$), dengan nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu ($0,000 < 0,05$) yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan. Dimana *original sample* 0,506 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Individual Innovation Capability* terhadap *Individual Innovation Capability* adalah positif. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan nilai statistik deskriptif variabel *Knowledge Sharing* memiliki nilai rata-rata paling tinggi sebesar 4,33 yang berada dalam kategori sangat tinggi pada indikator **Mekanisme Transfer** dengan pernyataan Antar karyawan saling berbagi pengetahuan yang didapat dari pelatihan kerja. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Knowledge Sharing* selalu dapat memicu meningkatnya *Individual Innovation Capability*. Dimana *Knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) adalah metode atau kegiatan dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan dan menyebarkan pengetahuan, ide, pengalaman, atau skill dari seseorang, departemen, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk menciptakan dasar kebutuhan untuk kerja sama. Berbagi pengetahuan adalah pertukaran informasi, keterampilan, wawasan, dan keahlian di antara individu, tim, atau departemen dalam suatu organisasi. Hal ini melibatkan komunikasi dan pendokumentasian pengetahuan yang berharga secara aktif, baik formal maupun informal, untuk membantu orang lain meningkatkan pekerjaan mereka, memecahkan masalah, dan berinovasi.

3. Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana nilai t-statistik $> 1,96$ atau ($2,727 > 1,96$), dengan nilai P-Value 0,007 kecil dari alpha 5% yaitu $0,007 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan. Dimana *original sample* 0,880 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan nilai statistik deskriptif variabel *Knowledge Management* memiliki nilai rata-rata paling tinggi sebesar 4,33 yang berada dalam kategori sangat tinggi pada indikator *Knowledge Sharing* dengan pernyataan Karyawan bersedia menyebarkan pengetahuan dengan rekan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Knowledge Management* maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Dimana *Knowledge management* (KM) atau manajemen pengetahuan penting karena membantu organisasi untuk mengelola, mengakses, dan membagikan pengetahuan. KM dapat membantu organisasi untuk berkembang, meningkatkan efisiensi, dan berinovasi.

4. Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana nilai t-statistik $< 1,96$ atau ($0,430 < 1,96$), dengan nilai P-Value 0,668 besar dari alpha 5% yaitu ($0,668 > 0,05$) yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan. Dimana *original sample* 0,083 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Maka H_0 diterima dan H_4 ditolak. Dengan nilai statistik deskriptif variabel *Knowledge Sharing* memiliki nilai rata-rata paling tinggi sebesar 4,33 yang berada dalam kategori sangat tinggi pada indikator **Mekanisme Transfer** dengan pernyataan Antar karyawan saling berbagi pengetahuan yang didapat dari pelatihan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* tidak berpengaruh pada Kinerja Karyawan. Dimana *Knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) adalah metode atau kegiatan dalam

manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan dan menyebarkan pengetahuan, ide, pengalaman, atau skill dari seseorang, departemen, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk menciptakan dasar kebutuhan untuk kerja sama. Berbagi pengetahuan adalah pertukaran informasi, keterampilan, wawasan, dan keahlian di antara individu, tim, atau departemen dalam suatu organisasi. Hal ini melibatkan komunikasi dan pendokumentasian pengetahuan yang berharga secara aktif, baik formal maupun informal, untuk membantu orang lain meningkatkan pekerjaan mereka, memecahkan masalah, dan berinovasi.

5. Pengaruh *Individual Innovation Capability* terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Individual Innovation Capability* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana nilai t-statistik $< 1,96$ atau $(0,452 < 1,96)$, dengan nilai P-Value $0,651$ besar dari alpha 5% yaitu $(0,651 > 0,05)$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan. Dimana *original sample* $-0,124$ yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Individual Innovation Capability* terhadap Kinerja Karyawan adalah negatif. Maka H_0 diterima dan H_5 ditolak. Dengan nilai statistik deskriptif variabel *Individual Innovation Capability* memiliki nilai rata-rata paling tinggi sebesar $4,31$ yang berada dalam kategori sangat tinggi pada indikator **Output** dengan pernyataan Perusahaan mengapresiasi setiap inovasi baru yang diberikan oleh karyawan.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Erri & Fajrin, 2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan *Individual Innovation Capability* terhadap Kinerja Karyawan..

6. Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Individual Innovation Capability* sebagai variabel intervening.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui *Individual Innovation Capability*. Dimana nilai t-statistik $< 1,96$ atau $(0,443 < 1,96)$, dengan nilai P-Value $0,658$ besar dari alpha 5% yaitu $0,658 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan. Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Marlapa & Mulyana, 2020), dengan hasil penelitian *Individual Innovation Capability* tidak mampu memediasi *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Knowledge Management* tidak berpengaruh pada Kinerja Karyawan. Dimana *Knowledge management* (KM) atau manajemen pengetahuan penting karena membantu organisasi untuk mengelola, mengakses, dan membagikan pengetahuan. KM dapat membantu organisasi untuk berkembang, meningkatkan efisiensi, dan berinovasi.

7. Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Individual Innovation Capability* sebagai variabel intervening.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui *Individual Innovation Capability*. Dimana nilai t-statistik $< 1,96$ atau $(0,436 < 1,96)$, dengan nilai P-Value 0,663 besar dari alpha 5% yaitu $0,663 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan.. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Individual Innovation Capability* tidak mampu memediasi *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan. Dimana *Knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) adalah metode atau kegiatan dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan dan menyebarkan pengetahuan, ide, pengalaman, atau skill dari seseorang, departemen, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk menciptakan dasar kebutuhan untuk kerja sama. Berbagi pengetahuan adalah pertukaran informasi, keterampilan, wawasan, dan keahlian di antara individu, tim, atau departemen dalam suatu organisasi. Hal ini melibatkan komunikasi dan pendokumentasian pengetahuan yang berharga secara aktif, baik formal maupun informal, untuk membantu orang lain meningkatkan pekerjaan mereka, memecahkan masalah, dan berinovasi.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif yang signifikan penempatan knowledge management dan knowledge sharing terhadap *Individual Innovation Capability*. Selanjutnya variabel knowledge management dan knowledge sharing terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda dengan *Individual Innovation Capability* dimana tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lalu, *Individual Innovation Capability* tidak mampu memediasi penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian yang peneliti kembangkan ini diharapkan dapat menjadi landasan atau referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya. Oleh sebab itu peneliti menyarankan peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti variabel-variabel lain diluar variabel ini atau mengujinya dengan menggunakan variabel moderating.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan terima kasih kepada Kepada keluarga yang selalu memberika dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini, Kepada Teman seperjuangan, diri sendiri dan Kepada Karyawan UMKM Gudang Sayur Mr. Beng, yang dengan ramah dan tangan terbuka untuk melakukan pengisian kuisisioner dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Andayani, K. V. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Sakti Di Daan Mogot Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi*
<https://ejournal.ummuba.ac.id/index.php/JDB>

- Efektif*, 2(4), 527. <https://doi.org/10.32493/JEE.v2i4.10671>
- Arifin, A. D. C., Dama, H., & Rahman, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Pos Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 350–353.
- Bakri, M. (2018). Effect Of Work Ability And Work Motivation On Employee Productivity In Pt . Lion Mentari Airlines In Makassar. *Pamjou*, 2(2), 181–198.
- Bangalino, G. F. A., Nurwidiyanto, N., & Bopeng, L. S. (2019). Pengaruh Knowledge Management, Technology Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Manokwari). *Cakrawala Management Business Journal*, 2(1), 292. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v2i1.20>
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Media Intan Semesta Jakarta. *Perspektif*, Xvi(1), 77–83.
- Karina, N. K., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 487. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i02.p05>
- Kasman. (2022). *The Influence Of Competence, Cooperation And Organizational Climate On Employee Productivity With Work Motivation As A Mediation Variable (Study On The Food And Agriculture Office Clump Of Merauke Regency)*. 2.
- Kurniawan. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang Mohd.Kurniawan Dp 1. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1, 33–48. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v15i1.5882>
- Marlapa, E., & Mulyana, B. (2020). *The Effect Of Work Ability And Work Motivation On Employee Productivity With Competence As Interviening Variables*. 10(3), 54–63. <https://doi.org/10.32479/irmm.9922>
- Novita.S. (2020). Pengaruh Knowledge Management Terhadap. *ペインクリニック学会治療指針 2*, 5415, 199–220.
- Pangaribuan, D., & Sihombing, P. R. (2018). *The Effect Of Work Experience On Employee Productivity Mediated On Competence (Case Study; Ministry Of Finance Ppsdm Employee)*. 203–211. <https://doi.org/10.33258/economit.v1i4.586>
- Pramudhita, C. A., & Meirisa, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Balance : Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 4(2), 585. <https://doi.org/10.32502/jab.v4i2.1971>
- Putra, A. A. N. U. T., & Adnyani, I. G. A. D. (2018). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*. 7(9), 4998–5023.
- Saputra, R. T., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan Sdm, Dan Audit Sdm Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 4(1), 90–99. <https://doi.org/10.33373/jtp.v4i1.2446>
- Sari, D. M., & Andriani, D. (2022). *Pengaruh Kemampuan Kerja , Pelatihan , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt . Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo*. 1(9), 2935–2943.

- Sugiono, E., & Ardhiansyah, R. P. (2021). The Influence Of Organizational Culture On Employee Performance: Job Satisfaction As An Intervening. *Business And Accounting Research (Ijebar) Peer Reviewed-International Journal*, 5(3), 1143-1151.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta.
- Tegallalang, D. I. K. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pengrajin Ukiran Kayu Di Kecamatan Tegallalang. 8(1), 33-41.
- Wijaya, I. G. A., Kawiana, I. G. P., & Astrama, I. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(2), 729-743.
- Wilujeng, S., Suryaningtyas, D., Kanjuruhan, U., Talenta, M., Pengetahuan, M., & Karyawan, K. (N.D.). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kabupaten Batu. 1-7.