

Analysis Of Knowledge Sharing And Individual Innovation Capability On Employee Performance At Bank BPR Sukabumi

Analisis Knowledge Sharing Dan Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Karyawan Bank BPR Sukabumi

Salia Zahra Maulida^{1*}, Asep Muhamad Ramdan², Resa Nurmala³

Universitas Muhammadiyah Sukabumi^{1,2,3}

Saliazahra1830311045@gmail.com¹

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this study is to illustrate the impact of knowledge sharing and individual innovative capabilities on the performance of Bank BPR Sukabumi employees. Researchers used a quantitative approach using descriptive and associative methods. The companies used as the population in this study were Bank BPR Sukabumi using nonprobability sampling techniques or saturated samples with a total sample of 34 employees of Bank BPR Sukabumi with certain criteria. The analysis technique used is multiple correlation analysis, multiple linear regression analysis, coefficient of determination test and partial hypothesis testing (t test) and simultaneously using the F test. The results of the study, based on the results of the t test, show knowledge sharing has a large positive effect on employee performance variables. Based on the f-test results, we find that variable knowledge sharing and individual innovative ability simultaneously have a significant impact on employee performance variables.

Keywords: Knowledge Sharing, Individual Innovation Capability, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan pengaruh knowledge sharing dan individual innovation capability terhadap kinerja karyawan Bank BPR Sukabumi. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif dan asosiatif. Adapun perusahaan yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah Bank BPR Sukabumi menggunakan teknik nonprobability sampling atau sampel jenuh dengan jumlah sampel 34 orang karyawan Bank BPR Sukabumi dengan kriteria-kriteria tertentu. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis korelasi ganda, analisis regresi linear berganda uji koefisien determinasi serta uji hipotesis secara parsial (t test) dan secara simultan menggunakan F test. Hasil penelitian, berdasarkan hasil t test menunjukkan bahwa knowledge sharing memberikan pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil f test menunjukkan bahwa variabel knowledge sharing dan individual innovation capability secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci: Knowledge Sharing, Individual Innovation Capability, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah salah satu unsur aplikasi aktivitas organisasi yang bertugas dan bertanggung jawab pada aktivitas operasional organisasi. Dalam melaksanakan tugas, dibutuhkan suatu ketekukan pada bekerja, cekatan dan mempunyai keahlian dan kemampuan yang memadai. Kemajuan sebuah perusahaan juga akan tercapai jika sumber daya manusia memiliki kinerja yang baik, tetapi jika kinerja sumber daya manusia tidak baik maka akan berimbas pada pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Oleh karena itu, kinerja menjadi faktor yang paling utama untuk diperhatikan demi mencapai tujuan sebuah perusahaan tercapai ketika karyawan berkinerja baik, tetapi ketika karyawan berkinerja buruk, hal itu mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja merupakan faktor yang paling penting untuk diperhatikan guna mencapai tujuan bisnis (Iskandar, 2020).

Kinerja karyawan merupakan upaya untuk mencapai tingkat pelaksanaan operasi untuk mencapai tujuan, visi dan misi perusahaan yang dibuat dengan perencanaan strategis

perusahaan. Kinerja karyawan juga merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. (Indrajita, 2021).

Seiring dengan berkembangnya zaman, semakin besar usaha perusahaan maka tujuan perusahaan adalah untuk meningkatkan sumberdaya manusia dan kualitas kinerja, alangkah baiknya jika staf menerima pengetahuan, dan informasi sesuai dengan keahliannya masing-masing di dalam pekerjaan. Tidak cukup dengan itu saja, karena dengan pengetahuan keterampilan yang diperoleh, karyawan tetap membutuhkan proses pembelajaran yang sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang ditetapkan oleh. karena ilmu, keahlian maupun pengetahuan yang sudah didapatkan dari lembaga formal maka belum tentu sesuai dengan apa yang terjadi pada lapangan kerja nanti (Partogi & Tjahjawati, 2019).

Pengetahuan yang kita miliki dari luar tentu nya belum cukup untuk menghasilkan kinerja yang baik, misalnya dari kolega atau organisasi tempat kita bekerja sangat membantu karyawan untuk bekerja lebih baik. Namun, mendapatkan pengalaman tidaklah mudah, karena rata-rata setiap orang ingin berbagi informasi yang sudah dimiliki. (Subki, 2016). *Knowledge sharing* memiliki peran penting untuk meningkatkan kompetensi pada karyawan dalam perusahaan, karena dengan bertukar informasi yang sifatnya *tacit* dan *explicit*, karyawan dapat menyebarkan dan mengembangkannya. *knowledge sharing* juga memegang peranan penting dalam organisasi karena lebih berorientasi pada pembentukan pengetahuan baru. (Prasetyaningtyas, 2020).

Meningkatkan kemampuan kinerja para karyawan yang paling tepat dan juga bisa sebagai menjadikan kemampuan karyawan untuk menghasilkan sesuatu yang baru dan lebih ada manfaatnya untuk perusahaan. Perusahaan yang sudah memanfaatkan kemampuan inovasi yang baik selama masa proses inovasi maka tinggal menikmati hasil kesuksesannya, yang nantinya akan mempengaruhi kinerja dalam jangka waktu panjang perusahaan (Bayar, 2018).

Karyawan yang memiliki kemampuan inovasi yang baik dan lebih mampu melakukan pekerjaan tertentu sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ketika perusahaan lebih banyak mengembangkan pengetahuannya tentang pelanggan atau pesaing, maka kemampuan inovasi para karyawan maupun perusahaan akan meningkat. (Kucharska & Bedford, 2019).

2. Tinjauan Pustaka

Knowledge Sharing

Berbagi pengetahuan merupakan salah satu yang dapat membawa manfaat bagi orang-orang secara bersamaan, itu merupakan proses hubungan timbal balik, dimana orang bertukar informasi dan ide dengan tujuan memperoleh pengetahuan baru. (Safitri, 2018)

Individual Innovation Capability

Individual Innovation capability adalah sebagai keahlian untuk mengembangkan sesuatu yang baru yang sebelumnya belum ada dengan menerapkan proses teknologi yang lebih tepat dalam mengembangkan sesuatu yang baru agar tidak mudah tersaingi. Individual innovation capability bisa diartikan sebagai model sifat kepribadian yang dapat mengukur perubahan seseorang dan fokus pada pengembangan ide-ide langka dan menciptakan ide-ide baru (Nurcahyo, 2017)

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah upaya dari pekerjaan yang dilakukan secara nyata adanya dapat dilihat kualitas atau kuantitas kerjanya yang sudah dicapai para karyawan dalam melakukan tugas yang telah diberi kepada mereka. Hasil dari perolehan kerja para karyawan di

akumulatifkan secara kurun waktu periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya untuk meemenuhi segala target kerja nya yang telah di sepakati oleh bersama (Nurchahyo & Wikaningrum, 2020)

3. Metode Penelitian

Metode penelitian ini dilakukan pada karyawan Bank BPR Sukabumi dengan jumlah karyawan sebesar 34 orang, menggunakan teknik penentuan non probability sampling atau sampel jenuh. Penelitian yang diambil yaitu menggunakan teknik pengumpulan data yang dihasilkan dari sebuah kuisioner yang sudah diberikan melalui google form, dan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan deskriptif dengan asosiatif.

4. Hasil Dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,66137332
Most Extreme Differences	Absolute	,170
	Positive	,170
	Negative	-,129
Test Statistic		,170
Asymp. Sig. (2-tailed)		,014^c
Exact Sig. (2-tailed)		,250
Point Probability		,000

Dari tabel 1 dapat dilihat dari hasil pengujian uji *Kolmogorov Smirnov* (K-S) skor yang dihasilkan yaitu 0,250 nilai tersebut dari probabilitas tingkat kepercayaan lebih besar yaitu 0,05. Maka bisa disebut hasil output model regresi ini berdistribusi normal. Dengan data yang telah dihasilkan oleh peneliti dari hasil uji SPSS 25 maka peneliti dapat melanjutkan teknik analisis data selanjutnya.

Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.085	1,222		.070	.945
	<i>Knowledge sharing</i>	.633	.144	.747	4,388	.000
	<i>Individual innovation capability</i>	.222	.173	.218	1,283	.209

Berdasarkan Tabel 2 dapat diinterpretasikan bahwa nilai persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$a = 0,085$$

$$b_1 = 0,633$$

$$b_2 = 0,222$$

Sehingga didapatkan persamaan regresi linear berganda untuk kedua prediktor (knowledge sharing dan individual innovation capability), yaitu: $Y^* = 0,85 + 0,633X_1 + 0,222X_2$

Pengujian Hipotesis Penelitian (Uji-F)

**Tabel 3. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158,036	2	79,018	169,699	,000 ^b
	Residual	14,435	31	,466		
	Total	172,471	33			

Berdasarkan tabel diatas yang dapat dilihat dari hasil pengujian uji F, maka didapatkan hasil F_{hitung} variabel X_1 (*knowledge sharing*), X_2 (*individual innovation capability*) adalah sebesar 169,699. Selanjutnya nilai F_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . F_{tabel} dicari pada tabel yang tertera pada lampiran dengan didasarkan pada dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-l) dan taraf kesalahanyang diterapkan adalah sebesar 5% , jadi dk pembilang = 2, dan dk penyebut = 31, sehingga di peroleh nilai $F_{tabel} = 2,91$. Maka dapat di simpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 , X_2 dan Y. Adapun hasil dari pengujian hipotesisnya adalah:

$$F_{hitung} \geq F_{tabel} \quad 169,699 \geq 2,91$$

Pengujian model penelitian (Uji -t)

**Tabl 3. Hasil Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.085	1,222		.070	.945
	<i>Knowledge sharing</i>	.633	.144	.747	4,388	.000
	<i>Individual innovation capability</i>	.222	.173	.218	1,283	.209

Dari hasil perhitungan uji t diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel *knowledge sharing* (X_1) lebih kecil yaitu $0,000 < 0,05$. Dari hasil ini juga menunjukan bahwa T_{hitung} dengan nilai 4,388 sedangkan nilai T_{tabel} 1,69389 maka $T_{hitung} 4,388 > T_{tabel} 1,69389$ sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal inidapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikasi antara variabel *knowledge sharing* (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)" diterima.

Kemudian dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi dari variabel individual innovation capability (X_2) memiliki nilai 0,209, jadi nilai signifikansi individual innovation capability lebih besar dari nilai batas yaitu $0,209 < 0,05$ sehingga H_1 ditolak dan H_0 diterima. Hasil tabel juga menunjukan nilai t_{hitung} individual innovation capability (X_2) sebesar 1,283, sedangkan nilai t_{hitung} sebesar 1,69389 yang berarti nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada nilai t_{tabel} yakni ($0,209 < 1,69389$).

5. Penutup

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian secara parsial knowledge sharing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR Sukabumi dan Kemampuan inovatif individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank BPR Sukabumi, sedangkan knowledge sharing dan kemampuan inovatif individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Bank BPR Sukabumi berpengaruh positif dan signifikan.

Daftar Pustaka

- Bayar, S. (2018). *Analisis struktur co-dispersi dari indikator terkait kesehatan dari orang utama*. 1–6.
- Kucharska, W., & Bedford, D. A. D. (2019). Dimensi pengetahuan dan budaya organisasi: Apakah kepuasan kerja itu penting? *Jurnal Elektronik Manajemen Pengetahuan*, 17(1), 1-18. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3406496>
- Nurchahyo, S. A. (2017). Perannya Dalam Partisipasi Pengetahuan, Organisasi Pembelajaran Dan Kemampuan Inovasi Individu Kinerja Karyawan. *Ekonomi Dan Bisnis*, 1–12.
- Nurmala, R. (2022). *Implementasi Manajemen Pengetahuan Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan (Studi SDM Pada Karyawan CV . Tiga Jaya)*. 3(August), 2005–2013.