

Contents list available at www.jurnal.unimed.ac.id

CESS
(Journal of Computing Engineering, System and Science)

journal homepage: <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/cess>



Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Innovation Capability dan Kinerja Karyawan

The Effect of Knowledge Sharing on Innovation Capability and Employee Performance

Cenny Dwi Cyta Herdiansyah¹, Dinna Yunika Hardiyanti^{2*}, Ahmad Rifai³

¹Program Studi sistem Informasi, Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Sriwijaya

²Laboratorium Struktur Data dan Sistem Informasi Akuntansi, Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Sriwijaya

^{2,3}Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Sriwijaya

¹²³Jl. Raya Palembang-Prabumulih Km.32 Indralaya, Ogan Ilir

email: 1cennyDwiCytaHerdiansyah@gmail.com, 2dinna.yunika@unsri.ac.id, 3ahmadrifai@unsri.ac.id

ABSTRAK

Salah satu proses krusial dalam *knowledge management* adalah *knowledge sharing* yang bertujuan untuk mengoptimalkan penggunaan pengetahuan melalui distribusi pengetahuan kepada pihak-pihak terkait. Sebuah perusahaan memerlukan pertukaran informasi dan berbagi pengetahuan dimana hal ini mencakup *knowledge sharing* yang dapat mendorong individu untuk mengembangkan ide-ide kreatif baru, menghasilkan ide-ide orisinal, berkomunikasi secara efektif, meningkatkan kualitas dan kuantitas karyawan, yang bertujuan untuk memberikan dampak positif terhadap kapasitas inovasi dan kompetensi karyawan. Sasaran penelitian ini adalah memahami pengaruh *knowledge sharing* terhadap *innovation capability* dan kompetensi pekerja. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Perusahaan PT Semen Baturaja Tbk. Teknik pengambilan sampel dilakukan acak (*simple random sampling*). Sampel berjumlah 50 responden, dan menggunakan rumus slovin. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *structural equation model* (SEM) menggunakan software SmartPLS. Hasil penelitian ini membuktikan adanya korelasi positif antara variabel dimana *knowledge sharing* berdampak positif dan signifikan terhadap *individual innovation capability*, kompetensi karyawan, dan *firm innovation capability*, dimana masing-masing nilai dari tiap variabel adalah (0,000, 0,004 dan 0,019) yang berarti ada hubungan di tiap variabel.

Kata Kunci: *knowledge sharing (KS)*, *individual innovation capability (IIC)*, *kompetensi karyawan*, *firm innovation capability (FIC)*, *structural equation model (SEM)*

ABSTRACT

One of the crucial processes in knowledge management is knowledge sharing which aims to optimize the use of knowledge through the distribution of knowledge to related parties. A company needs information exchange and knowledge sharing which includes knowledge sharing that can encourage individuals to develop new creative ideas, generate original ideas, communicate effectively, improve the quality and quantity of employees, which aims to have a positive impact on the innovation capacity and competence of employees. The target of this study is to understand the effect of knowledge sharing on innovation capability and worker competence. the population in this study were employees at PT Semen Baturaja Tbk. The sampling technique was done randomly (simple random sampling). The sample amounted to 50 respondents, and used the slovin formula. The method used in this research is structural equation model (SEM) using SmartPLS software. The results of this study prove a positive correlation between variables where knowledge sharing has a positive and significant impact on individual innovation capability, employee competence, and firm innovation capability, where each value of each variable is (0.000, 0.004 and 0.019) which means there is a relationship in each variable.

Keywords: *knowledge sharing (KS), individual innovation capability (IIC), kompetensi karyawan, firm innovation capability (FIC), structural equation model (SEM)*

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dimana persaingan bisnis semakin ketat, inovasi menjadi salah satu kunci dalam mencapai keunggulan. Inovasi tidak hanya penting bagi perusahaan dalam mengembangkan produk dan layanan baru, tetapi juga dalam meningkatkan efisiensi operasional dan kompetensi organisasi secara keseluruhan, termasuk pengembangan sumber daya manusia (SDM). Dunia usaha wajib memiliki sumber daya manusia (SDM) yang kompeten menjalankan tugasnya. SDM/karyawan merupakan unsur penting, berperan secara aktif dan pasif dalam produktivitas bisnis, yang berfungsi sebagai pedoman perilaku dan kompetensi organisasi guna mencapai sasaran yang diharapkan dalam segala kegiatan. Kompetensi yang dimaksud di sini adalah kualitas atau kuantitas capaian kerja oleh seorang karyawan sesuai pedoman yang telah diberikan [1].

Ilmu adalah salah satu faktor utama bagi organisasi dan Perusahaan dan merupakan basis dari pengelolaan yang tepat demi meraih daya saing [2]. Oleh karena itu pengelolaan pengetahuan ini harus dapat dilakukan oleh organisasi kepada setiap individu agar bermanfaat secara optimal untuk organisasi. Sehubungan dengan hal ini, maka diperlukan *knowledge management* demi proses kerja yang lebih kolaboratif dan terintegrasi [3]. *knowledge management* adalah komponen vital yang substansial karena dapat berfungsi sebagai landasan untuk mengembangkan ide perusahaan [4].

Salah satu proses yang krusial dalam *Knowledge Management* adalah *KS* yang berfungsi memaksimalkan aplikasi pengetahuan melalui distribusi ilmu kepada pihak-pihak terkait. *KS* adalah proses yang sistematis dalam mentransfer pengetahuan dan konteks multidimensi antar individu tau organisasi yang memerlukan, menggunakan berbagai metode dan media yang bervariasi [5].

Pertukaran informasi dalam proses *KS* dapat memicu seseorang untuk mengembangkan ide-ide baru, bertukar pikiran, berkomunikasi secara efektif, membentuk ikatan intrapersonal

yang kuat dan memecahkan masalah. Akibatnya proses-proses ini berpengaruh positif pada *IIC* dan *FIC*[6]. *Individual Innovation Capability (IIC)* merupakan kecakapan setiap orang untuk menciptakan hal baru dan bermanfaat bagi perusahaan [4]. Keterampilan dalam berinovasi dapat membantu memecahkan masalah dan memberikan ide-ide yang melahirkan cara kerja yang lebih efektif dan efisien di tempat kerja [6]. *Firm Innovation Capability (FIC)* kemampuan inovasi Perusahaan yang mengarah pada kemampuan suatu Perusahaan untuk terus-menerus menciptakan dan mengimplementasikan ide-ide baru yang bernilai [7].

Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa *KS* mendukung kompetensi karyawan dalam menimbulkan inovasi yang baru untuk Perusahaan atau organisasi. menurut [1] *KS* itu memiliki pengaruh positif dan substansial terhadap *innovation capability* dan kompetensi karyawan, [8] bahwa *KS* sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi karyawan melalui perilaku inovatif. [2] juga berpendapat bahwa *KS* berpengaruh positif dan bermakna terhadap kompetensi karyawan dan perilaku inovatif. Hal ini diperkuat melalui hasil penelitian mereka bahwa *KS* memberikan dampak yang positif bagi kompetensi karyawan dan *innovation capability*. Dapat disimpulkan bahwa tingginya *KS* memunculkan perilaku inovatif dalam diri karyawan serta meningkatkan efisiensi kerja seorang karyawan ataupun Perusahaan.

PT Semen Baturaja Tbk yang bergerak dalam produksi bahan bangunan dari semen adalah perusahaan di Indonesia yang menerapkan *KS*. PT Semen Baturaja Tbk tercatat di papan utama pada Bursa Efek Indonesia tahun 2013. Perusahaan ini memiliki kantor pusat di Palembang Sumatera Selatan, Indonesia. Di Perusahaan inilah peneliti melakukan riset.

Meninjau dari paparan diatas dan peneliti terdahulu, penulis tertarik untuk memahami lebih jauh tentang terjadinya hubungan antara *KS* terhadap *innovation capability* dan kompetensi karyawan, karena kajian ini berhubungan langsung dengan eskalasi kompetensi karyawan dan sangat berdampak bagi nilai sebuah Perusahaan maka penulis menambahkan satu variable baru yang berdampak terhadap inovasi individu dan perusahaan serta berbagi pengetahuan. Maka dari itu peneliti ingin menghitung dan menganalisa nilai signifikansi dari tiap variabel yaitu *KS*, *IIC*, kompetensi karyawan, dan *FIC* apakah terdapat hubungan yang signifikan atau tidak di tiap variabel.

2. DASAR/TINJAUAN TEORI

2.1. Knowledge Sharing

Berbagi pengetahuan mengacu pada proses pertukaran informasi, keterampilan, atau keahlian antar individu atau kelompok dalam suatu organisasi atau komunitas. Ini adalah kunci dalam mendorong kolaborasi, inovasi dan pembelajaran berkelanjutan. Berbagi pengetahuan yang efektif dapat menghasilkan peningkatan pengambilan keputusan pemecahan masalah, dan kompetensi organisasi keseluruhan. *KS* adalah suatu proses yang melibatkan pengumpulan pengetahuan, menyebarkannya dengan berbagai sudut pandang antar individu tau antar organisasi, dengan menggunakan berbagai macam metode [1].

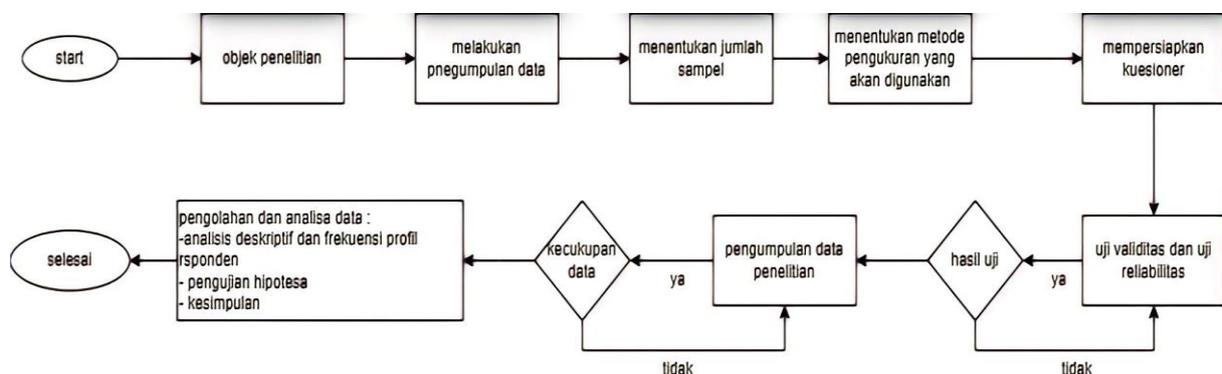
Berbagi pengetahuan dibagi dalam dua jenis; *tacit knowledge* dan *explicit knowledge* [9]. Dimana *tacit knowledge* mengacu pada proses berbagi pengetahuan yang dimiliki setiap individu, misalnya pengalaman dan keahlian, pemahaman, wawasan, dan intuisi yang tidak umum sedangkan *explicit knowledge* merupakan proses berbagi pengetahuan yang termodifikasi dan informasi formal yang dapat ditangkap dan ditransmisikan dalam organisasi seperti dokumen dan laporan, prosedur dan kebijakan atau buku pegangan [7].

2.2. Structural Equation Model (SEM)

SEM adalah teknik analisis yang dapat memunculkan pemeriksaan secara simultan terhadap rentan koneksi tertentu [10]. Hubungan ini terjalin di antara variabel bebas dengan variabel terikat, dimana tiap-tiap variabel tersebut dapat berjumlah satu atau lebih [1]. Setiap variabel dapat terdiri dari faktor atau konstruk yang diturunkan dari beberapa indikator. SEM memanfaatkan data statistik untuk menelaah data sehubungan dengan tujuan penelitian dan dapat mengimplementasikan beberapa pola untuk menganalisis beberapa rumusan masalah penelitian [11].

3. METODE

Penelitian ini bersifat kuantitatif, dilakukan di PT Semen Baturaja Tbk dan melibatkan beberapa tahapan sesuai dengan metode structural equation model (SEM) sebagai berikut:



Gambar 1. Tahapan Penelitian

Gambar 1 memvisualkan langkah penelitian yang telah dilalui peneliti selama menjalankan penelitian ini.

3.1. Populasi dan Sampel

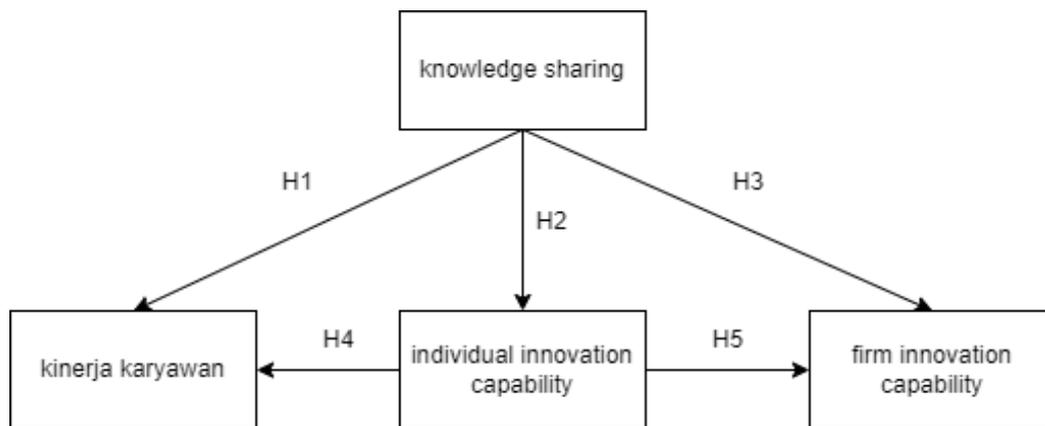
Teknik *probability sampling* dalam penelitian ini bertujuan untuk menentukan sampel [2]. dengan populasi sebanyak 50 karyawan Populasi di pilih karena peneliti ingin mengetahui bagaimana *KS, innovation capability* dan kompetensi karyawan yang diterapkan oleh PT Semen Baturaja Tbk.

3.2. Teknik Pengumpulan Data

Sebagai bahan penulisan, peneliti menggunakan metode pengumpulan data, yaitu kuesioner. kuesioner diberikan dalam bentuk pernyataan menggunakan google formulir yang disebarkan kepada karyawan PT Semen Baturaja Tbk. pengukuran ini menggunakan skala likert

3.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menguraikan relasi antar variabel yang akan diteliti dan memvisualkan proses penelitian yang akan dilakukan [8]. Bagan dari proses tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis:

H1 : KS (DST) kinerja karyawan.

H2 : KS (DST) IIC

H3 : KS (DST) FIC

H4 : IIC (DST) kompetensi karyawan

H5 : IIC (DST) FIC

Keterangan: (DST) Terdapat dampak yang signifikan terhadap.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk melakukan tahapan penelitian, penulis membutuhkan analisis data terlebih dahulu, Peneliti menerapkan *structural equation model* (SEM) untuk menganalisis data.

4.1. Reliability

Uji reliabilitas adalah suatu metode statistik untuk menentukan apakah suatu instrument pengukuran atau tes yang diberikan konsisten dan dapat dibandingkan[12]. Teknik pengujian reliabilitas yang diterapkan adalah metode *alpha Cronbach*. Alat ukur dikatakan reliabel jika nilai dari *alpha cronbach* (lebih besar) > 0.6, maka variabel tersebut sudah reliabel [1]. dapat dicermati bahwa nilai *alpha Cronbach* untuk seluruh variabel lebih besar dari 0.6. Ini menunjukkan bahwa semua item pada variabel yang digunakan sudah reliabel.

Tabel 1. Construct Reliability and Validity

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability (rho_a)</i>	<i>Composite Reliability (rho_c)</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Firm Innovation Capability</i>	0.945	0.947	0.953	0.649
<i>Individual Innovation Capability</i>	0.939	0.940	0.953	0.803
Kinerja karyawan	0.960	0.964	0.964	0.613
<i>Knowledge Sharing</i>	0.908	0.912	0.925	0.578

4.2. Discriminant Validity

Suatu indikator dinyatakan mempunyai validitas diskriminan yang kuat jika nilai *cross loading* untuk masing-masing indikator pada variabel nya lebih besar dibandingkan variabel lainnya [2].

Tabel 2. Cross Loading

	<i>Firm Innovation Capability</i>	<i>Individual Innovation Capability</i>	Kinerja Karyawan	<i>Knowledge Sharing</i>
FIC1	0.741	0.586	0.625	0.648
FIC2	0.847	0.467	0.580	0.598
FIC3	0.786	0.390	0.435	0.696
FIC4	0.820	0.466	0.649	0.636
FIC5	0.837	0.347	0.568	0.566
FIC6	0.866	0.464	0.511	0.521
FIC7	0.829	0.517	0.576	0.630
FIC8	0.844	0.613	0.642	0.622
FIC9	0.778	0.530	0.620	0.523
FIC10	0.794	0.623	0.587	0.513
FIC12	0.704	0.489	0.457	0.522
IIC1	0.523	0.889	0.683	0.322
IIC2	0.575	0.925	0.592	0.334
IIC3	0.534	0.894	0.664	0.376
IIC4	0.609	0.911	0.661	0.482
IIC5	0.557	0.860	0.667	0.526
KS1	0.449	0.333	0.369	0.740
KS2	0.620	0.319	0.526	0.785
KS3	0.631	0.287	0.405	0.812
KS4	0.625	0.433	0.531	0.767
KS5	0.557	0.301	0.482	0.763
KS6	0.519	0.325	0.418	0.834
KS7	0.526	0.344	0.451	0.710
KS8	0.490	0.383	0.247	0.680
KS9	0.574	0.420	0.350	0.741

KK1	0.616	0.608	0.781	0.542
KK2	0.368	0.403	0.703	0.322
KK3	0.546	0.425	0.729	0.545
KK4	0.383	0.378	0.704	0.351
KK5	0.530	0.656	0.828	0.367
KK6	0.585	0.611	0.773	0.368
KK7	0.605	0.805	0.861	0.370
KK8	0.567	0.655	0.830	0.405
KK9	0.607	0.521	0.790	0.534
KK10	0.512	0.690	0.767	0.313
KK11	0.609	0.584	0.842	0.485
KK12	0.547	0.620	0.776	0.372
KK13	0.554	0.573	0.701	0.504
KK14	0.553	0.375	0.706	0.544
KK15	0.660	0.556	0.817	0.616
KK16	0.571	0.451	0.835	0.452
KK17	0.539	0.585	0.834	0.397

Indikator dalam kajian ini mempunyai validitas diskriminan yang baik dan dianggap valid. selain melihat nilai *cross loading* salah satu cara menentukan nilai validitas diskriminan adalah dengan melihat nilai AVE, disarankan pengukuran ini harus bernilai > 0,50. pada tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai AVE > 0,50 maka indikator dianggap valid.

Tabel 3. Nilai AVE dan *Composite Reliability*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability (rho_a)</i>	<i>Composite Reliability (rho_c)</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Firm Innovation Capability</i>	0.945	0.947	0.953	0.649
<i>Individual Innovation Capability</i>	0.939	0.940	0.953	0.803
Kinerja karyawan	0.960	0.964	0.964	0.613
<i>Knowledge Sharing</i>	0.908	0.912	0.925	0.578

4.3. Validitas Konvergen

Suatu pengukuran dikatakan memiliki validitas konvergen jika nilai loading faktor dan AVE > 0,50, sebaliknya jika nilai loading faktor dan AVE < 0,50 maka indikator tersebut dinyatakan tidak valid [2].

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai AVE > 0,50 yang menunjukkan bahwa indikator memenuhi nilai AVE. untuk nilai loading faktor semua indikator memiliki nilai > 0,50 (*lih.* tabel 2). Ini menjelaskan bahwa seluruh indikator memenuhi kedua syarat. Dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa semua indikator telah sesuai dengan kualifikasi validitas konvergen.

4.4. Uji Struktural Model

Berdasarkan uji struktural model, perhitungan dimulai dengan menggunakan metode bootstrapping di SmartPLS. metode ini menganalisa nilai koefisien jalur, koefisien determinasi (R square), ukuran efek (F square), serta model FIT.

Tabel 4. R-Square

R—square of latent variabel		
Variabel	R-square	R-square adjusted
FIC	0.623	0.607
IIC	0.227	0.211
KK	0.587	0.570

Tabel 5. F-Square

	FIC	IIC	KK	KS
FIC				
IIC	0.244		0.697	
KK				
KS	0.652	0.294	0.123	

Dalam analisis koefisien determinasi (R-square), jika nilai (R-square) lebih dari 50%, maka hal ini dapat diartikan bahwa pola struktural yang dikembangkan mempunyai kualitas dan validitas yang baik [13]. untuk menghitung nilai efek (F-square) digunakan untuk menguji efek signifikansi konstruk eksogen terhadap konstruk endogen. dalam kasus ini setiap hipotesa dapat dianggap signifikan apabila nilai efek (F-square) melebihi 0,02. pada tabel 5 menjelaskan bahwa nilai efek (F-square) lebih dari 0,02 hal ini menunjukkan bahwa seluruh hipotesa berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Model FIT

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.062	0.064
d_ ULS	11.843	12.922
d_ G	43.267	43.359
Chi_Square	3258.815	3262.997
NFI	0.828	0.827

Analisa kecocokan model (model fit) digunakan untuk mengetahui bahwa penelitian sudah sesuai dengan data yang dikumpulkan. Berdasarkan pedoman yang ditemukan di situs SmartPLS nilai SRMR harus dibawah 0,08 dan nilai NFI harus diatas 0,90. berdasarkan tabel 6, nilai NFI senilai 0,828. Disimpulkan bahwa model fit tidak memenuhi syarat karena kurang dari 0,90, namun nilai dari SRMR 0,062 yang menunjukkan bahwa model fit memenuhi kriteria dengan nilai yang lebih rendah dari 0,08. Maka, dapat dipahami bahwa data yang digunakan sesuai dengan syarat model fit.

4.5. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah hipotesis dapat diterima[2]. Di pengujian ini, uji hipotesis berpengaruh langsung dari masing-masing variabel dengan melihat nilai *path coefficient*.

Tabel 7. Path Coefficient

	Original sample (o)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistic (o/STDEV)	p values	hasil
IIC -> FIC	0.345	0.320	0.121	2.854	0.004	diterima
IIC -> KK	0.610	0.603	0.107	5.701	0.000	diterima
KS -> FIC	0.564	0.598	0.110	5.130	0.000	diterima
KS -> IIC	0.477	0.505	0.128	3.721	0.000	diterima
KS -> KK	0.256	0.280	0.109	2.348	0.019	diterima

Hasil dari *path coefficient* diatas dapat dijelaskan sebagai berikut: 1. IIC mempunyai efek yang positif dan signifikan terhadap FIC. Artinya, seiring dengan peningkatan kapasitas inovasi individu laju pertumbuhan inovasi perusahaan juga akan meningkat. 2. IIC mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan. Hal ini menandakan bahwa kehidupan kerja karyawan akan menjadi semakin ideal apabila memiliki kemampuan dalam berinovasi. 3. KS mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap FIC dimana semakin banyak aktivitas yang dilakukan untuk bertukar informasi kompetensi karyawan dan

perusahaan juga meningkat. 4. *KS* mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap *IIC*. Ini berarti; semakin tinggi pengetahuan individu, maka semakin meningkat pula kemampuan individu tersebut untuk berinovasi dalam pekerjaan. 5. *KS* mempunyai efek yang positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan. Hal ini dibuktikan dengan kompetensi dan pengetahuan karyawan yang semakin meningkat ketika berbagi pengetahuan.

5. KESIMPULAN

Dari hasil analisis menggunakan SmartPLS menunjukkan bahwa *KS* mempengaruhi *innovation capability* dan keahlian karyawan pada PT Semen Baturaja Tbk. Hasil analisis juga menekankan bahwa masing-masing hipotesis yang diterima mendapatkan hasil yang kuat. maka dari itu dapat disimpulkan bahwa:

1. *KS* memiliki nilai positif signifikan terhadap *IIC*, dimana nilai p values sebesar $0.000 < 0.05$ atau 5%. hal ini menunjukkan nilai p values memiliki pengaruh yang positif signifikan antar variable *KS* dan *IIC*.
2. *KS* memiliki nilai positif signifikan terhadap *FIC*, dimana nilai p values sebesar $0.000 < 0.05$ atau 5%. hal ini menunjukkan nilai p values memiliki pengaruh yang positif signifikan antar variable *KS* dan *FIC*.
3. *KS* memiliki nilai positif signifikan terhadap *KK*, dimana nilai p values sebesar $0.019 < 0.05$ atau 5%. hal ini menunjukkan nilai p values memiliki pengaruh yang positif signifikan antar variable *KS* dan *kk*.
4. *IIC* memiliki nilai positif signifikan terhadap *FIC*, dimana nilai p values sebesar $0.004 < 0.05$ atau 5%. hal ini menunjukkan nilai p values memiliki pengaruh yang positif signifikan antar variable *IIC* dan *FIC*.
5. *IIC* memiliki nilai positif signifikan terhadap *KK*, dimana nilai p values sebesar $0.000 < 0.05$ atau 5%. hal ini menunjukkan nilai p values memiliki pengaruh yang positif signifikan antar variable *IIC* dan *kk*.

REFERENSI

- [1] Dayanti, Putri Rahma, I. Mohammad, and P. Yudha. "Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan dengan Individual Innovation Capability sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 78.1 (2020).
- [2] F. Fikri and N. Laily, "Pengaruh Knowledge Sharing dan Motivasi terhadap Kompetensi Karyawan Melalui Perilaku Inovatif sebagai Variabel Intervening," *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 11, no. 7, pp. 1–20, 2022.
- [3] A. Rumijati, "Peran Knowledge Sharing Dan Motivasi Pada Pengaruh Learning Organization Terhadap Kompetensi Karyawan," *EKUITAS (Jurnal Ekon. dan Keuangan)*, vol. 4, no. 2, pp. 226–245, 2020, doi: 10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4228.
- [4] P. H. Armanu, M. Sc, and D. Ph, "Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability Dan Kompetensi Karyawan (Studi pada Karyawan PT . Dawai Citra Semesta (Times Indonesia)) no. 2, pp. 1–14.
- [5] S. A. Nurcahyo and T. Wikaningrum, "Peran Knowledge Sharing, Learning Organization Dan Kapabilitas Inovasi Individual Terhadap Kompetensi Karyawan," *J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 21, no. 2, p. 84, 2020, doi: 10.30659/ekobis.21.2.84-96.
- [6] D. Novita, "Individual Innovation Capability dalam Menciptakan kompetensi optimal," *Jesya*, vol. 5, no. 2, pp. 2052–2062, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i2.778.

- [7] P. B. Le, H. Lei, T. T. Le, J. Gong, and A. T. L. Ha, "Developing a collaborative culture for radical and incremental innovation: the mediating roles of tacit and explicit knowledge sharing," *Chinese Manag. Stud.*, vol. 14, no. 4, pp. 957–975, 2020, doi: 10.1108/CMS-04-2019-0151.
- [8] A. Mazidah and N. Laily, "Pengaruh knowledge sharing terhadap perilaku inovatif dan kompetensi karyawan," *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 9, no. 2, pp. 1–22, 2020.
- [9] T. P. Nham, N. H. Tran, and H. A. Nguyen, "Knowledge Sharing and innovation capability at both individual and organizational levels: An empirical study from Vietnam's telecommunication companies," *Manag. Mark.*, vol. 15, no. 2, pp. 275–301, 2020, doi: 10.2478/mmcks-2020-0017.
- [10] Hutagalung Aal, "Metode Penelitian," *Angew. Chemie Int. Ed.*, pp. 51–65, 1967.
- [11] Roosnik, "No Title p ," *Phys. Rev. E*, vol. 108, p. 24, 2011, [Online]
- [12] A. Rachmi, T. I. Wardani, and K. D. S. Susilowati, "Pentingnya Knowledge Sharing dalam Knowledge Management Process di Institusi Akademik," *Polinema*, vol. 1, no. 1, pp. 126–134, 2020.
- [13] S. Zahra Maulida, A. M. Ramdan, R. Nurmala, and U. M. Sukabumi, "Analysis Of knowledge sharing And Individual Innovation Capability On Employee Performance At Bank BPR Sukabumi Analisis Knowledge Sharing Dan Individual Innovation Capability Terhadap Kompetensi Karyawan Bank BPR Sukabumi," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 4, no. 2, pp. 1148–1152, 2023, [Online]. Available: <http://journal.yrpioku.com/index.php/ms>