

# PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY PADA PT. HALEYORA POWER AREA TANJUNGPINANG

**Anjani Nur Febriyanti, Armansyah, Muhammad Rizki, Herman**

Program Studi Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang

[manchah494@gmail.com](mailto:manchah494@gmail.com)

DOI: [10.30606/v6.n2.2024.3](https://doi.org/10.30606/v6.n2.2024.3)

**ABSTRAK.** *The purpose of this study is to determine the effect of Knowledge Sharing on Employee Performance through Individual Innovation Capability. The chosen research object is PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang. The Population and Sample amounted to 88 employees. The method used in this study is the quantitative method. Data collection is carried out in two ways, namely literature research and field research. Where respondents filled out a questionnaire of 36 items related to the variables measured. Statement The data analysis technique used is structural model equation analysis (SEM) with the help of SmartPLS.4 software program for Windows. The results showed that knowledge sharing had a significant positive effect on individual innovation capability, individual innovation capability had a significant positive effect on individual performance, knowledge sharing did not have a significant effect on individual performance, and knowledge sharing had a partially significant effect on individual performance through individual innovation capability.*

**Keywords:** *Knowledge Sharing, Employee Performance, Individual Innovation capability.*

**ABSTRAK.** *Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan melalui Individual Innovation Capability. Objek penelitian yang dipilih adalah PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang. Populasi dan Sampel berjumlah 88 karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dua cara, yaitu penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Dimana responden mengisi kuesioner sebanyak 36 butir yang berkaitan dengan variabel yang di ukur. pernyataan Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis persamaan model struktural (SEM) dengan bantuan software program SmartPLS.4 untuk Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa knowledge sharing berpengaruh signifikan positif terhadap individual innovation capability, individual innovation capability berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja individu, knowledge sharing tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu, dan knowledge sharing berpengaruh signifikan parsial terhadap kinerja individu melalui individual innovation capability.*

**Kata Kunci :** *Knowledge Sharing, Kinerja Karyawan, Individual Innovation capability.*

## PENDAHULUAN

Kemampuan organisasi untuk mendorong *knowledge sharing* antar karyawan sangatlah penting, karena pengetahuan dapat disebarluaskan, diimplementasikan dan dikembangkan lebih lanjut dengan berbagi pengetahuan. Berbagi pengetahuan juga dapat mendorong orang untuk berpikir secara efektif dan kreatif sehingga mereka bisa menghasilkan inovasi baru yang bermanfaat bagi organisasi. Fokus utama inovasi adalah penciptaan ide-ide baru, yang pada gilirannya diimplementasikan menjadi produk baru dan proses baru. Tujuan utama dari proses inovasi adalah untuk memberikan tingkat *efisiensi* dan efektivitas untuk akhirnya meningkatkan kinerja karyawan (Armansyah, 2020).

Menurut (Saputra & Nugroho, 2023) *Knowledge sharing* adalah metode atau salah satu langkah penerapan sistem pengetahuan dalam memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada karyawan yang ada (Fox, 2018). Dalam keberhasilan suatu perusahaan peran karyawan sangatlah penting, tanpa karyawan yang berkompentensi dan berkualitas baik tentu sebuah perusahaan bisa jatuh dan memiliki reputasi buruk. Ada cara yang cukup efektif dan mudah untuk dilakukan dalam meningkatkan potensi karyawan yaitu penerapan *knowledge sharing* yang sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dan maju.

Menurut Saputro & Mayowan (2018), (Armansyah dkk, 2024) *Knowledge sharing* memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kompetensi individu dalam suatu organisasi, karena melalui *knowledge sharing*, pengetahuan yang bersifat *tacit* maupun *explicit* dapat disebarkan, diimplementasikan, dan dikembangkan oleh individu. *knowledge sharing* dapat meningkatkan pengetahuan individu dalam organisasi sehingga akan mendorong individu untuk melakukan inovasi.

Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan mencakup berbagi pengalaman dan pengetahuan, akan membantu individu dalam menyelesaikan permasalahan pada pekerjaan berdasarkan pengalaman yang sudah ada. Demikian juga dari berbagi pengetahuan tersebut, individu akan memperoleh rekondisi lebih banyak pengetahuan kerja untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi proses pekerjaan (Arisanto, 2017)

*Knowledge sharing* dapat dipahami atau dimaknai sebagai aktivitas manajemen pada suatu perusahaan yang memiliki tujuan dalam menyebarkan ilmu atau informasi (Yurianto, 2020). Hal ini biasanya berbentuk kegiatan diskusi, presentasi, tutor, dan masih banyak lagi lainnya. Menurut Saputro & Mayowan (2018), *Knowledge sharing* memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kompetensi individu dalam suatu organisasi, karena melalui *knowledge sharing*, pengetahuan yang bersifat *tacit* maupun *explicit* dapat disebarkan, diimplementasikan, dan dikembangkan oleh individu.

Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan mencakup berbagi pengalaman dan pengetahuan, akan membantu individu dalam menyelesaikan permasalahan pada pekerjaan berdasarkan pengalaman yang sudah ada. Demikian juga dari berbagi pengetahuan tersebut, individu akan memperoleh rekondisi lebih banyak pengetahuan kerja untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi proses pekerjaan (Arisanto, 2017). *Knowledge sharing* dapat dipahami atau dimaknai sebagai aktivitas manajemen pada suatu perusahaan yang memiliki tujuan dalam menyebarkan ilmu atau informasi (Kurnia Saputra et al., 2023). Hal ini biasanya berbentuk kegiatan diskusi, presentasi, tutor, dan masih banyak lagi lainnya. *Knowledge sharing* juga memiliki peran yang sangat komersial bagi setiap orang yang terdapat di perusahaan bisnis atau bahkan antar bisnis.

Dengan sistem aplikasi yang tepat *knowledge sharing* bisa memiliki peran yang besar sehingga terciptanya pekerja yang berkompeten di bisnis tersebut dan juga merasakan manfaatnya, saling berkembang dan terbentuknya *individual innovation capability* serta berperan dalam peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Untuk mencapai tujuan dan sasaran tersebut maka perusahaan perlu adanya suatu dorongan agar karyawan mampu bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Guna mendorong kinerja yang lebih tinggi, sehingga perlunya *knowledge sharing* antar karyawan ini merupakan suatu bentuk inovasi yang dinyatakan dalam kinerja para karyawan. Seperti halnya pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang *knowledge sharing* dapat diharapkan meningkatkan kinerja karyawan, dengan meningkatkan *knowledge sharing* sehingga dapat mendorong karyawan melakukan inovasi serta kinerja karyawan akan dapat terlihat hasilnya.

Berdasarkan fenomena yang dapat dijelaskan dalam persoalan ini yaitu tentang *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan melalui *individual innovation capability* pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang. PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang bergerak dibidang *operation* dan *maintenance* pada jaringan transmisi dan distribusi kelistrikan, Berbagi pengetahuan antar karyawan masih terbilang sulit dilakukan, faktor penyebabnya adalah karyawan lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya masing masing dan karyawan melakukan pekerjaan sesuai arahan dari atasan, sehingga berbagi pengetahuan minim dilakukan.

Dampaknya pada kinerja karyawan yang sering terkendala dalam menyelesaikan pekerjaan, dimana tugas yang diberikan tidak terselesaikan tepat waktu karena kurangnya pengetahuan dan minimnya berbagi pengetahuan antar karyawan. Kondisi ini kurang ideal mengingat *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan dapat mendorong individu untuk berinovasi. Berbagi pengetahuan memainkan peran positif dalam meningkatkan keterampilan inovasi pribadi kemampuan, karena berbagi pengetahuan ini membantu karyawan untuk menggunakan kembali dan merevitalisasi pengetahuan yang ada dalam organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kemampuan inovasi karyawan.

Adanya *knowledge sharing* antara karyawan sehingga informasi mengenai perkembangan dari lingkungan luar maupun dari dalam dapat tersebar menyeluruh ke seluruh bagian dan tingkatan pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang, sehingga *knowledge* yang dimiliki dari setiap karyawan tidak terpendam di dalam diri masing-masing pegawai. Dengan adanya *knowledge sharing* seperti ini, Karyawan PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang dapat dengan cepat mengetahui perkembangan mengenai kondisi pekerjaan mereka dan dapat beradaptasi terhadap perubahan lingkungan yang dirasa semakin cepat. Untuk mencapai keberhasilan dari *knowledge management* di dalam lingkungan kerja, dibutuhkan dukungan dari pihak internal yaitu para pegawai yang ada di perusahaan.

Keadaan di PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang juga tidak ideal, karena berbagi pengalaman sesama karyawan sangatlah penting guna menambah wawasan serta inovasi dan cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan (Saputro & Mayowan, 2018), (Kadir & Aripriabowo, 2023). Oleh karena itu, pengaruh *knowledge sharing* perlu diterapkan secara konsisten pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang serta peningkatan diri terhadap *individual innovation capability* sesuai dengan kemampuan dari para karyawan. *Knowledge sharing* yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu dengan adanya *knowledge sharing*, kinerja perusahaan secara tidak langsung akan meningkat dan memiliki keunggulan bersaing.

#### **Tujuan Penelitian:**

1. Untuk Mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang?
2. Untuk Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pengaruh *Individual Innovation Capability* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang?
3. Untuk Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap *Individual Innovation Capability* Pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang?
4. Untuk Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pengaruh Tidak Langsung *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Individu Melalui *Individual Innovation Capability* Pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang.

#### **METODE PENELITIAN**

Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah relatif lama digunakan sehingga sudah mentradisi menjadi metode untuk penelitian (Sugiyono, 2019). Jumlah populasi berjumlah 88 karyawan PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang. Dan sampel yang digunakan merupakan sampel jenuh, dimana semua populasi yang ada dalam penelitian akan dijadikan sampel (Isa Alamsyahbana dkk, 2023).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan terbagi menjadi 2 yaitu, kuesioner dan studi pustaka.

1. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan pribadinya, atau hal yang diketahui oleh responden.

2. Studi Pustaka

Studi kepustakaan adalah segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun info yang relevan menggunakan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Informasi itu dapat diperoleh berasal buku-buku ilmiah, laporan penelitian, karangan-karangan ilmiah, tesis serta disertasi, peraturan-peraturan, ketetapan-ketetapan, buku tahunan, ensiklopedia, dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lain Mirzaqon & Purwoko (Syuibani, 2017)

### **Metode Analisis Data**

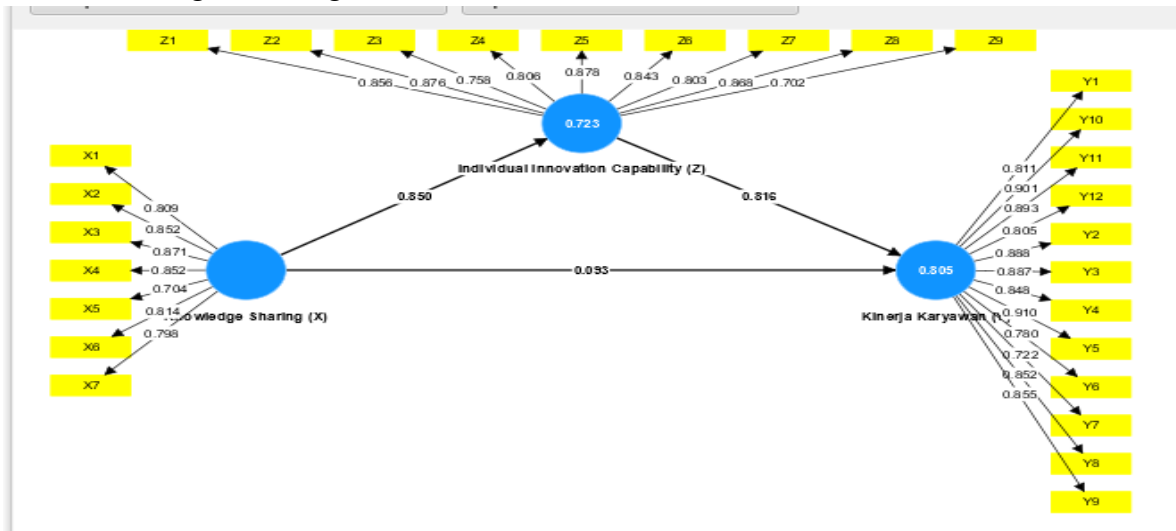
Teknik analisis data yang dilakukan yaitu menggunakan bantuan *software* program *Smart PLS.4* pada analisis persamaan model *struktural (SEM)*. Permodelan pada program PLS berupa *outer model* dan *inner model*. *Outer model* adalah model yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya. Untuk variabel laten *Knowledge Sharing* terdiri dari 2 indikator (*Tacit knowledge sharing* dan *explicit knowledge sharing*). Kemudian variabel laten *Individual Innovation Capability* terdiri dari 3 indikator (*personal characteristic, behaviour* dan *output*). Terakhir variabel Kinerja Individu terdiri dari 7 indikator (*Quality of Work, Quantiti of Work, Knowledge of Job, Cooperation, Initiative, Dependability, dan Personal Qualities*). *Inner model* pada penelitian ini terdiri dari satu variabel laten eksogen (*Knowledge Sharing*) dan dua variabel laten endogen (*Individual Innovation Capability* dan Kinerja Individu).

Selanjutnya yaitu uji kecocokan model atau biasa disebut *fit model*, menggunakan aplikasi *smartPLS.4* untuk menguji *SRMR, Chi-Square* melalui Algorithhm PLS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Permodelan Smart PLS.4

Outer Loading/ Loading Factor



Sumber: Data Olahan SmartPLS.4 (2023)

### Pengukuran Outer Model

Pengukuran validitas konvergen, pada nilai *loading factor* menunjukkan semua indikator memiliki nilai diatas 0,7 (valid) dan pada nilai AVE menunjukkan semua indikator memiliki nilai diatas 0,5 (valid).

### Pengukuran Inner Model

Nilai *cronbach alpha* lebih besar dari nilai alpha 0,6 yang telah ditetapkan, nilai *cronbach alpha* pada variabel *knowledge sharing* (X) yaitu 0.915, *individual innovation capability* (Z) yaitu 0.940, kinerja karyawan (Y) yaitu 0.964 maka dapat dinyatakan bahwa data sangat reliabel. nilai *Composite reliability* menunjukkan bahwa nilai semua variabel diatas 0.7 maka dinyatakan reliabel. Nilai *R square* pada variabel yang di pengaruhi yaitu *Individual Innovation Capability* adalah sebesar 0.723 atau sama dengan 72.3% dan Kinerja Karyawan sebesar 0.805 atau sama dengan 80.5%.

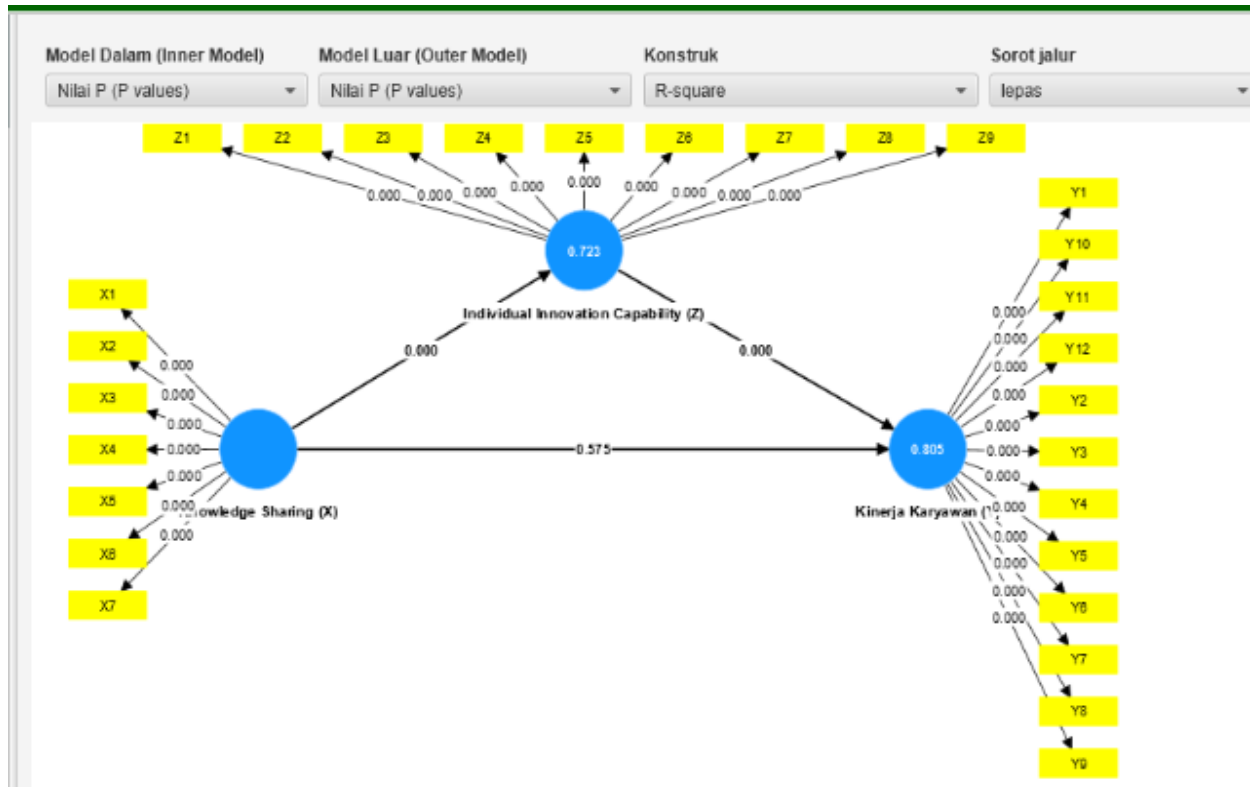
### Uji Kecocokan Model/ Fit Model (Goodness of Fit)

Kecocokan model (Model fit)		Perbesar (12)	
	Model jenuh (saturated)	Perkiraan model	
SRMR	0.071	0.071	
d_ULS	2.053	2.053	
d_G	2.826	2.826	
Chi-square	1,023.310	1,023.310	
NFI	0.679	0.679	

Sumber: Data Olahan SmartPLS.4 (2023)

Dalam menguji SRMR nilai <0.10 atau 0.08 model akan dianggap cocok, berdasarkan data olahan di atas terdapat nilai SRMR 0.071 atau <0.071 lebih kecil dari nilai yang ditentukan maka model dianggap cocok.

**Path Coefficient (Analisis Jalur)**



Koefisien jalur - Rata-rata, STDEV, Nilai-T, Nilai-p [Perbesar \(90%\)](#)

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
Individual Innovation Capability (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.816	0.814	0.155	5.260	0.000
Knowledge Sharing (X) -> Individual Innovation Capability (Z)	0.850	0.854	0.038	22.488	0.000
Knowledge Sharing (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.093	0.092	0.167	0.561	0.575

Sumber: Data Olahan *SmartPLS.4* (2023)

Dikatakan hipotesis diterima jika sig (P.Values) < 0,05 dan T-statistiknya > 1,96. Hasil tersebut memberikan informasi Signifikansi (Harahap, 2018). Dari data di atas dinyatakan bahwa X berpengaruh signifikan terhadap Z, Z berpengaruh signifikan terhadap Y, X tidak berpengaruh signifikan terhadap Y.

**Uji t Statistik**

Uji t Statistik Pengaruh Langsung

	t- Statistik	Nilai P (P Value)
<i>Individual Innovation Capability (Z) → Kinerja Karyawan (Y)</i>	5.260	0.000
<i>Knowledge Sharing (X) → Individual Innovation Capability (Z)</i>	22.488	0.000
<i>Knowledge Sharing (X) → Kinerja Karyawan (Y)</i>	0.561	0.575

Sumber: Data Olahan *SmartPLS.4* (2023)

Uji t Statistik Pengaruh Tidak Langsung

	t- Statistik	Nilai P (P Value)
<i>Knowledge Sharing (X) → Kinerja Karyawan (Y)</i>	4.871	0.000

Sumber: Data Olahan *SmartPLS.4* (2023)

1. H<sub>1</sub>: Dikatakan hipotesis diterima jika sig (P.Values) < 0,05 dan T-statistiknya > 1,96 penelitian ini menunjukkan hasil bahwa *Knowledge Sharing (X)* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) nilai P-Values 0.592 atau sama dengan >0,05 dan nilai T-statistik 0.537 atau dapat dikatan <1,96. Sehingga dapat dinyatakan *Knowledge Sharing* tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis ketiga ditolak)
2. H<sub>2</sub>: Dikatakan hipotesis diterima jika sig (P.Values) < 0,05 dan T-statistiknya > 1,96 penelitian ini menunjukkan hasil bahwa *Individual Innovation Capability (Z)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) nilai P-Values 0.000 atau sama dengan <0,05 dan nilai T-statistik 5.064 atau dapat dikatan >1,96. Sehingga dapat dinyatakan *Individual Inoovation Capability* berpengaruh positif dan sedang terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis kedua diterima)
3. H<sub>3</sub>: Dikatakan hipotesis diterima jika sig (P.Values) < 0.05 dan T-statistiknya > 1,96 penelitian ini menunjukkan hasil bahwa *Knowledge sharing (X)* berpengaruh signifikan terhadap *individual innovation capability (Z)* nilai P-Values 0.000 atau sama dengan <0,05 dan nilai T-statistik 22.079 atau dapat dikatan >1,96. Sehingga dapat dinyatakan *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan tinggi terhadap *individual innovation capability* (Hipotesis pertama diterima)
4. H<sub>4</sub>: Dikatakan hipotesis diterima jika sig (P.Values) < 0,05 dan T-statistiknya > 1,96 penelitian ini menunjukkan hasil bahwa *Individual Innovation Capability (Z)* merupakan *partial mediation* atau mediasi secara persial pengaruh *Knowledge Sharing* kinerja karyawan (Y) nilai P-Values 0.000 atau sama dengan <0,05 dan nilai T-statistik 4.642 atau dapat dikatan >1,96 perhitungan melalui uji perhitungan tidak langsung melalui variabel intervening. Sehingga dapat dinyatakan *Individual Inoovation Capability* berpengaruh positif dan sedang terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis keempat diterima)

## PEMBAHASAN

### **Knowledge Sharing (X) Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Minimnya *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Dikarenakan *Knowledge Sharing* merupakan faktor kuat untuk mendorong kinerja karyawan karena karyawan terus di bekali pengetahuan baru tentang pekerjaan yang akan dilakukan maupun pengetahuan umum diluar pekerjaan Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *SmartPLS.4* yang didapat maka dapat dinyatakan bahwa variabel *Knowledge Sharing (X)* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pada penelitian ini didukung oleh perhitungan yang diperoleh berdasarkan data pernyataan yang terdapat pada kuesioner. Pada Uji t Statistik yang dilakukan terdapat nilai yang sangat rendah artinya masih minimnya kesadaran karyawan dalam mengetahui peningnya pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.

### **Individual Innovation Capability (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *SmartPLS.4* pengaruh *knowledge sharing* berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara statistik membuktikan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, yang didapat maka dapat dinyatakan bahwa variabel *Individual Innovation Capability (Z)* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Arisanto, 2017), (Saputro & Mayowan, 2018) yang menyatakan bahwa Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Individual Innovation Capability*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan dalam melakukan inovasi, diwujudkan kemampuan untuk menghasilkan sesuatu hal yang baru dan kemampuan untuk mengahasilkan proses baru yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Karyawan yang telah menerapkan inovasi tersebut mendapat hasil berupa peningkatan produktivitas atau kinerja.

### **Knowledge Sharing (X) Berpengaruh Terhadap Individual Innovation Capability (Z)**

Melalui uji statistik terdapat nilai t statistik yang tinggi dari nilai rata rata. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *SmartPLS.4* yang didapat maka dapat dinyatakan bahwa variabel *Knowledge Sharing (X)* berpengaruh terhadap *Individual Innovation Capability (Z)*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Arisanto, 2017), (Saputro & Mayowan, 2018) yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap *individual innovation capability* karyawan berhasil menerapkan berbagi pengetahuan dalam hal pengalaman dan pengetahuan pribadi. Berbagi pengalaman dan pengetahuan pribadi banyak membantu dalam meningkatkan kemampuan karyawan untuk memunculkan metode atau cara baru dalam bekerja dan memperbaiki proses kerja agar lebih efektif dan efisien.

### **Knowledge Sharing (X) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karayawan (Y) Melalui Individual Innovation Capability (Z)**

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *SmartPLS.4* yang di dapat menunjukkan hasil perhitungan *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung) yang menunjukkan semakin membaiknya *Individual Innovation Capability* menjadi jembatan bagi hubungan antara *Knowledge Sharing* dengan Kinerja Karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari (Arisanto, 2017) (Saputro & Mayowan, 2018) yang menyatakan bahwa *Individual Innovation Capability* merupakan *patial mediation* atau mediasi secara parsial pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya penulis dapat menarik kesimpulan guna menjawab rumusan maslaah pada penelitian pengaruh *knowledge sharing* terhadap *individual innovation capability* dan kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang. Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel *knowledge sharing* (X) memiliki pengaruh secara langsung terhadap variabel *individual innovation capability* (Z). Penilaian yang diberikan responden untuk *knowledge sharing* termasuk dalam kategori baik, dimana adanya *knowledge sharing* akan meningkatkan pengetahuan dan memotivasi individu untuk memunculkan inovasi tepatnya pada karyawan PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang.
2. Variabel *individual innovation capability* (Z) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y), hal ini menyatakan bahawa *Individual innovation capability* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang. Penilaian yang diberikan termasuk dalam kategori baik, inovasi yang muncul pada setiap individu akan meningkatkan kinerja.
3. Variabel *knowledge sharing* (X) tidak berpengaruh signifikan atau tidak berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang, penilaian yang diberikan termasuk dalam kategori rendah.
4. Variabel *knowledge sharing* (X) berpengaruh signifikan persial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) melalui variabel *individual innovation capability* (Z), dalam pengujian pengaruh tidak langsung penilaian yang diberikan termasuk dalam kategori baik.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat disampaikan beberapa saran yang nantinya diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak pihak lain. Adapun saran yang dapat disampaikan, sebagai berikut:

1. PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang diharapkan dapat meningkatkan *knowledge sharing*. Karena *knowledge sharing* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *individual innovation capability*. Dan lebih meningkatkan *Knowledge sharing* agar berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila *knowledge sharing* di tingkatkkn, maka akan memudahkan karyawan untuk mengakses pengetahuan dan mempelajarinya sehingga akan meningkatkan kemampuan karyawan untuk berinovasi serta meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pada variabel *knowledge sharing* ada beberpa indikator yang perlu diperhatikan yaitu pada X7 yang memiliki pernyataan, Ketika seorang rekan saya ahli dalam bekerja, saya meminta mereka untuk mengajarkan saya bagaimana untuk melakukannya dan indikator pada X5 yang memiliki pernyataan, Saya bertanya kepada rekan saya tentang kemampuan mereka ketika saya ingin belajar sesuatu. kedua indikator ini memiliki persentase nilai yang termasuk rendah dari pernyataan-pernyataan yang ada pada indicator lain.
3. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arisanto, D. B. (2017). PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY DAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGUNAN SULAWESI BAGIAN UTARA). *EMBA*, Vol.5 No.2, 1539–1545.
- Armansyah, A. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta. *Journal Competency of Business*, 4(1), 10–16. <https://doi.org/10.47200/jcob.v4i1.677>
- Armansyah dkk. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 3(8), 1595–1600.
- Eka Kurnia Saputra, Muhammad Rizki, Armansyah, Herman, Risnawati, Tommy Saputra, I. B. T. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- Fox, R. (2018). Information economy. *PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA PROVINSI SULAWESI UTARA*, 34(2), 78–83. <https://doi.org/10.1108/DLP-10-2017-0040>
- Harahap, L. K. (2018). Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan

- SMARTPLS (Partial Least Square). *Fakultas Sains Dan Teknologi Uin Walisongo Semarang*, 1, 1.
- Isa Alamsyahbana dkk. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (1 ed.). CV. Media Sains Indonesia.
- Kadir, N. A., & Ariprowo, T. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing dan Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Cabang Surabaya. *Journal of Sustainability Business Research*, 4(1), 34–41.
- Mirzaqon, A. T., & Purwoko, B. (2017). Studi Kepustakaan Mengenai Landasan Teori Dan Praktik Konseling Expressive Writing Library. *Jurnal BK UNESA*, 4(1), 1–8.
- Saputra, W., & Nugroho, M. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing And Knowledge Collecting Dan Inovasi Terhadap Peningkatan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Sultan Agung, September*, 356–379.
- Saputro, N. S., & Mayowan, Y. (2018). PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Rumah Opa Kitchen and Lounge). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol* (Vol. 55, Nomor 3).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Yurianto, Y. (2020). Determinasi Iklim Komunikasi, Kompetensi, Dan Disiplinkerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang, Melalui Kepuasan Kerjasebagai Intervening. *Journal Competency of Business*, 4(1), 17–30. <https://doi.org/https://doi.org/10.47200/jcob.v4i1.678>