



P-ISSN: 1978-2853
E-ISSN: 2302-8890

MATRIK: JURNAL MANAJEMEN, STRATEGI BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN

Homepage: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/index>

Vol. 14 No. 2, Agustus (2020), 143-157



Knowledge Sharing, Individual Innovation Capability dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kartono¹⁾, Khansa Nur Syifa²⁾, Ramlah Puji Astuti³⁾

^{1),2),3)} Fakultas Ekonomi, Universitas Swadaya Gunung Jati (UGJ), Cirebon, Indonesia
email: kartono.unswagati@gmail.com



SINTA 2

DOI : <https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK.2020.v14.i02.p02>

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis seberapa besar pengaruh *knowledge sharing*, *individual innovation capability* dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa wilayah Kota dan Kabupaten Cirebon. Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif melalui penyebaran kuesioner. Populasi penelitian adalah guru dengan status Pegawai Negeri Sipil pada Sekolah Luar Biasa wilayah Kota dan Kabupaten Cirebon yang berjumlah 101 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Probability Sampling*, dengan teknik *propotionate stratified random sampling*, sehingga jumlah sampel sebanyak 81 responden. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa: 1). *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. 2). *Individual innovation capability* tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. 3). Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. 4) *Knowledge sharing*, *individual innovation capability*, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SLB wilayah Kota dan Kabupaten Cirebon.

Kata kunci: knowledge sharing, individual innovation capability, organizational commitment, kinerja

Knowledge Sharing, Individual Innovation Capability and Organizational Commitment to Performance Of Employees

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the influences of knowledge sharing, individual innovation capability and organizational commitment on the performance of school teachers for disabilities in Cirebon. This study is conducted using the quantitative method through the distribution of questionnaires. The population consists of teachers having the status of Civil Servant at schools for disabilities in Cirebon which amounted to 101 persons. Using the proportionate random sampling, a sample of 81 respondents were taken. The results show that: 1). Knowledge sharing has a positive and significant effect on teacher performance. 2). Individual innovation capability has no effect on teacher performance. 3). Organizational commitment has a positive and significant effect on teacher performance. 4) Knowledge sharing, individual innovation capability, and organizational commitment simultaneously affect the performance of teachers in school for disabilities in Cirebon.

Keyword: knowledge sharing, individual innovation capability, organizational commitment, performance

PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan, visi serta misi organisasi tidak terlepas dari adanya peran pegawai sebagai sumber daya manusia yang menjamin keberlangsungan kegiatan organisasi (Kurniasari, Thoyib, & Rofiaty, 2018). Keberlangsungan organisasi juga sangat bergantung pada pencapaian kinerja dari pegawai yang ada pada organisasi itu sendiri. Oleh karenanya sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi hendaknya memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas kinerjanya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu pengetahuan (*knowledge*) (Nia Indriasari, Oni Yulianti, 2016). Seperti yang dikatakan oleh (Kandou, Lengkong, & Sendow, 2016) investasi dalam pengetahuan akan menjadikan organisasi menjadi yang paling maju dan paling sukses dibandingkan organisasi yang tidak berinvestasi dalam pengetahuan. Aktivitas berbagi pengetahuan perlu didukung oleh organisasi dengan memfasilitasi proses *sharing* dan memastikan para pegawai melakukan *knowledge sharing* secara optimal, mengingat bahwa melalui aktivitas *knowledge sharing* ini akan diperoleh banyak manfaat bagi organisasi (Subrata, 2017). Berbagi pengetahuan penting untuk dipraktekan dalam bisnis untuk mendapat keuntungan kompetitis, meningkatkan persaingan dengan perusahaan lain, mempertahankan karyawan dari kemungkinan *turn over*, meningkatkan produktivitas dan mengembangkan sumber daya manusia dengan inovasi dan kreativitas (Razak, Pangil, Zin, Yunus, & Asnawi, 2016).

Empiris menunjukkan diketahui bahwa di Sekolah Luar Biasa, setiap guru dituntut untuk mengikuti pelatihan. Pelatihan yang diikuti oleh setiap guru sangatlah beragam, mulai dari pelatihan yang hanya diberikan kepada guru yang sesuai dengan kemampuan dibidangnya, sampai dengan pelatihan yang harus diikuti oleh seluruh guru pada masing-masing sekolah. Beragam pelatihan tersebut ditindaklanjuti dengan melakukan kegiatan *knowledge sharing* baik ditingkat sekolah maupun Gugus. *Knowledge sharing* yang selama ini dilaksanakan dapat disampaikan secara formal maupun informal. *Knowledge sharing* yang disampaikan secara formal dapat melalui kegiatan rapat. Sedangkan secara informal, hasil yang diperoleh dari pelatihan dapat disampaikan kepada rekan kerja melalui diskusi.

Knowledge sharing pada Sekolah Luar Biasa tidak selalu berjalan sebagaimana mestinya, hal itu dikarenakan keterbatasan fasilitas pada Sekolah Luar Biasa tidak memadai, sehingga ilmu yang diperoleh dari program pelatihan tidak dapat diimplementasikan dilapangan secara maksimal. Selain itu, tidak semua peserta didik mampu menerima hasil pelatihan yang diperoleh oleh guru untuk disampaikan kepada peserta didik, dikarenakan keterbatasan kemampuan peserta didik baik secara emosi, intelegensi, fisik, dan sosial. Hasil penelitian (Saeed, 2016) menunjukkan kinerja karyawan secara kolektif bergantung pada kepuasan kerja dan praktik berbagi pengetahuan di perusahaan minyak Mellitah (MOC). Perbaikan kinerja yang dilakukan karyawan terjadi pada saat karyawan memperoleh imbalan, sumber daya, dukungan manajemen, insentif, serta kesempatan berbagi pengetahuan yang memadai. Hasil penelitian (Mardillah & Rahardjo, 2017) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Asegaff & Wasitowati, 2015) pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Sektor Batik menunjukkan aktivitas *knowledge sharing* dianggap baik dalam upaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Hasil penelitian (Kuzu & Özilhan, 2014) dilakukan terhadap 80 responden yang merupakan pegawai hotel bintang lima di Antalya, Turkey. Menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 35%.

Sementara itu, hasil penelitian (Saragih, 2017) menunjukkan hasil berbeda, bahwa variabel *knowledge sharing behavior* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian (Rusdianti, 2013) yang

menemukan pengaruh signifikan dan negatif antara berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) terhadap kinerja karyawan.

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah melalui *individual innovation capability*, pernyataan tersebut didukung oleh (Awan, 2015) yang mengatakan terdapat pengaruh positif dari inovasi terhadap kinerja. Saat ini tekanan kompetitif menjadi tantangan yang dihadapi dalam dunia kerja, hal tersebut menuntut organisasi untuk memikirkan bagaimana cara organisasi beradaptasi dan mengikuti perubahan lingkungan yang dinamis, begitu pula dengan dunia pendidikan yang selalu mengalami perkembangan setiap waktunya. Sebagai pengelola pembelajaran, guru perlu menerapkan metode baru pada praktek pembelajarannya sesuai dengan perkembangan zaman. Anggapan masyarakat terhadap guru sebagai pemuka pendapat yang mengetahui hal-hal baru lebih awal dari pada masyarakat kebanyakan, maka pendapat guru terhadap sesuatu yang baru dianggap sebagai hal yang baik oleh masyarakat (Iskandar, 2008). Dalam kaitannya dengan itu maka semakin peka seorang guru terhadap perubahan dan temuan-temuan baru, maka seharusnya guru menjadi semakin inovatif dalam mengelola kegiatan pembelajarannya.

Dalam penelitian yang dilakukan (Setyanti, Troena, Nimran, & Rahayu, 2013) bahwa peran inovasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja usaha. Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh (Huang & Li, 2017) menyatakan bahwa Inovasi produk dan proses hijau memiliki efek positif terhadap kinerja lingkungan dan kinerja organisasi. Hasil penelitian (Chamsuk, Phimonsathien, & Fongsuwan, 2015) menunjukkan kemampuan inovatif memiliki efek signifikan, langsung, dan positif terhadap keunggulan bersaing. Namun hasil berbeda ditunjukkan oleh (Puryantini, Arfati, & Tjahjadi, 2017) yang menyatakan inovasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi dan inovasi tidak berhasil memediasi hubungan *knowledge management* terhadap kinerja organisasi.

Hasil penelitian (Lorensa, 2017) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komitmen organisasi maka semakin pula kinerja yang dihasilkan pegawai BNN Kota Kediri. Hasil penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian (Fitriastuti, 2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Susanty & Miradipta, 2013) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian (Arifianto & Aryanda, 2015) dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan PT. Dipa Pharmed Intersains.

Beberapa penelitian tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Srimulyani, Murniningsih, & Raharja, 2017) menunjukkan hasil bahwa komitmen normatif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Akbar, Musadieg, & Mukzam, 2017) menunjukkan hasil bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh komitmen kontinuitas atau dengan kata lain, meskipun komitmen kontinuitas mengalami peningkatan, hal itu tidak akan mempengaruhi peningkatan pada kinerja karyawan secara nyata.

Mengacu pada uraian di atas, terdapat research gap untuk penelitian terkait dengan variabel *knowledge sharing*, *individual innovation capability*, dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Selain itu, dalam beberapa hasil penelitian terdahulu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu *knowledge sharing* dan *individual innovation capability*, pada penelitian ini peneliti ingin menambahkan satu variabel yang belum pernah diteliti secara bersama-sama dengan variabel *knowledge sharing* dan *individual innovation capability*, yaitu komitmen organisasi.

Tujuan penelitian, yaitu: 1). Bagaimana pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja guru, 2). Bagaimana pengaruh *individual innovation capability* terhadap kinerja guru, 3). Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru, 4). Bagaimana *knowledge sharing*, *individual innovation capability*, dan komitmen organisasi secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja guru. 5). Bagaimana *knowledge sharing*, *individual innovation capability*, komitmen organisasi, dan kinerja pada guru.

Berbagi pengetahuan berkaitan dengan adanya pertukaran sebuah informasi yang diberikan kemudian diterima sebagai dasar dalam melakukan suatu kegiatan di dalam organisasi. Berbagi pengetahuan dilaksanakan sebagai upaya untuk mencerdaskan seluruh anggota organisasi, serta menjadikan dana, tenaga, dan sumber daya lainnya lebih efektif dan efisien. (Šajeva, 2014) mendefinisikan *knowledge sharing* sebagai Transfer, penyebaran, dan pertukaran pengetahuan, pengalaman, keterampilan, dan informasi berharga dari satu individu ke anggota lainnya dalam sebuah organisasi. Bisa berupa formal dan informal. Hal itu bisa terjadi melalui surat-menyurat, komunikasi tatap muka atau dengan menggunakan sistem pengetahuan elektronik. *Knowledge sharing* yaitu merupakan perilaku yang dimiliki seseorang untuk menyebarkan pengetahuan dengan anggota lain dalam suatu organisasi sehingga dapat menciptakan *value added* bagi perusahaan (Widodo, 2013).

Pendapat berbeda oleh (Van den Hooff & de Ridder, 2004) yaitu *Knowledge sharing* adalah proses di mana orang saling menukar pengetahuan mereka (secara implisit dan eksplisit) dan bersama-sama menciptakan pengetahuan baru. Berbagi pengetahuan menyiratkan bahwa setiap proses berbagi pengetahuan terdiri dari proses *knowledge donating* dan *knowledge collecting*. *Knowledge sharing* adalah kesediaan individu di dalam organisasi untuk menerima dan menyebarkan informasi, pengetahuan, dan keterampilan yang mereka miliki kepada orang lain di dalam organisasi (Chalifa & Nugrohoseno, 2014).

Senada dengan Chalifa & Nugrohoseno, (Olatokun & Elueze, 2012) menyatakan bahwa berbagi pengetahuan adalah menangkap, menyimpan dan penyebarluasan informasi menggunakan media yang tepat untuk pengembangan lebih lanjut dan meningkatkan proses kerja karyawan". Dengan demikian disimpulkan *knowledge sharing* adalah suatu proses mendistribusikan pengetahuan dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkan melalui cara dan media yang variatif, untuk menciptakan pengetahuan baru dan digunakan kembali demi kepentingan organisasi.

Knowledge sharing dapat menumbuhkan kolaborasi yang baik antar rekan kerja, dan menciptakan tim kerja yang sukses guna mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya *knowledge sharing* maka guru dalam tiap kendala yang dihadapinya akan mudah teratasi, sehingga akan membantu dalam upaya peningkatan kinerjanya. Karena salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor *ability* atau kemampuan yang terdiri dari *knowledge* dan *skill* (Mangkunegara, 2013).

Penelitian (Javadi, Zadeh, Zandi, & Yavarian, 2012) proses *knowledge sharing* memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja staf. Proses *knowledge sharing* tidak hanya meningkatkan hubungan karyawan dan manajemen, tetapi juga menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien dan akhirnya dapat meningkatkan output.

H₁ : *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja guru

Inovasi merupakan proses mengubah ide-ide kreatif menjadi produk atau metode kerja yang berguna. Individu dalam organisasi yang mampu mendayagunakan pemikiran dan keahliannya menjadi suatu produk dan proses baru maka akan mendorong keberhasilan suatu organisasi. *Individual innovation capability* adalah kemampuan individu dalam menghasilkan produk atau proses baru yang berguna bagi perusahaan (Aulawi, Govindaraju, Suryadi, & Sudirman, 2009). (Lawson & Samson, 2001) menjelaskan bahwa *Innovation capability* adalah

kemampuan mentransformasikan pengetahuan dan ide secara berkesinambungan ke dalam produk baru, proses baru, dan sistem baru, untuk keuntungan perusahaan dan pihak yang berkepentingan terhadapnya.” Sementara itu, (Aristanto, 2017) menyatakan bahwa: “Kapabilitas atau kemampuan dalam inovasi yaitu kemampuan mengadaptasikan, mengintegrasikan dan merekonfigurasi seluruh keahlian, kompetensi fungsional serta sumberdaya.” *Individual innovation capability* adalah kemampuan individu dalam menciptakan *outcome* yang inovatif baik berupa produk, proses, dan metode baru yang lebih efektif dan efisien, yang berguna bagi perusahaan dan pemangku kepentingannya.

Dimana *Individual innovation capability* dapat dilihat dari *individual innovation capability* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *product innovation capability*, dan *process innovation capability*, seperti: pencapaian siswa, pengembangan diri, metode pembelajaran, dan bahan ajar.

Individual innovation capability meningkatkan kinerja yaitu, dengan adanya keinginan untuk mengikuti perkembangan teknologi dan informasi serta kemampuan inovasi pada guru maka, akan dengan mudah memperkenalkan perubahan-perubahan yang terjadi pada setiap aspek kehidupan kepada peserta didik, tidak terkecuali aspek pendidikan yang secara dinamis menunjukkan pembaharuan pendidikan. Perusahaan yang memiliki kapabilitas inovasi yang tinggi akan menikmati hasil dari kinerja inovasi yang tinggi (Raharso & Tjahjawi, 2016). Penelitian (Aristanto, 2017) yang menyatakan kualitas dan kuantitas kerja individu menjadi lebih baik ketika individu tersebut memiliki kemampuan berinovasi. Dengan kemampuan inovasi individu akan memunculkan inisiatif untuk menghasilkan metode kerja yang lebih efektif dan efisien.

H₂ : *individual innovation capability* berpengaruh terhadap kinerja guru

Tingkat komitmen pegawai terhadap perusahaan sangat diperlukan, guna meningkatkan kinerja pegawai. Dengan komitmen, pegawai mampu memaksimalkan pekerjaannya dan merasa bahwa pegawai tersebut merupakan bagian dari suatu organisasi. Komitmen organisasi merupakan dorongan emosional diri dalam arti positif. Di mana pegawai yang ingin kariernya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi, dan karyawan yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi (Edison, Anwar, & Komariyah, 2016).

Selanjutnya (Robbins & Judge, 2017) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan tingkat di mana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Lebih luas (Kaswan, 2015) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan sikap kerja dalam wujud keinginan, kemauan, dedikasi, loyalitas, dan/atau kepercayaan yang kuat yang menunjukkan keinginan tetap menjadi bagian anggota organisasi dengan mau menerima nilai dan tujuan organisasi, dan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi.

Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan keberpihakan pegawai terhadap organisasi ditandai dengan adanya keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Adapun dimensi komitmen organisasi yaitu; komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif, seperti; hubungan emosional dengan organisasi, keinginan kuat menjadi anggota organisasi, berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, kebutuhan biaya, rasa takut kehilangan pekerjaan, tanggung jawab pada organisasi, dan *respect* terhadap organisasi.

Seorang guru dalam menjalankan tugasnya harus didasari komitmen yang tinggi. Adanya komitmen dalam setiap individu akan menunjukkan bagaimana individu tersebut

bersikap dan bertanggungjawab. Tanggung jawab yang lahir dari komitmen seorang guru akan menunjukkan kepedulian terhadap peserta didik, rekan kerja, kepala sekolah, termasuk tanggung jawab terhadap bangsa, negara, dan sesama manusia. Guru akan menunjukkan sikap positif dan memaksimalkan kinerjanya demi kepentingan organisasi, ketika ia mendasarkan diri pada komitmennya terhadap organisasi. Individu yang memiliki komitmen kuat, mereka akan berupaya sekuat tenaga mencurahkan semua kemampuan dan waktunya untuk mencapai hasil yang maksimal (Kaswan, 2015). Individu dengan komitmen yang rendah hanya sebatas melakukan pekerjaan saja, mereka tidak menaruh hati mereka dalam pekerjaan dan misi organisasi. Individu yang kurang berkomitmen juga lebih cenderung memandang diri mereka sebagai orang luar dan bukan sebagai anggota organisasi jangka panjang (Hussain, Konar, & Ali, 2016). Dengan begitu, adanya komitmen pada organisasi dalam diri pegawai akan berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

H₃ : komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Definisi kinerja menurut (Sedarmayanti, 2017) yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai moral dan etika. Hal serupa disampaikan oleh (Edison et al., 2016) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

(Kartono, Hilmiana, & Muizu, 2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hal yang terjadi karena adanya perjanjian hubungan kerja. Kinerja karyawan juga dilihat sebagai gabungan fakta yang terkait dengan sebuah ide. Kinerja karyawan merupakan kumpulan perilaku yang terjadi lebih dari waktu, konteks, dan orang-orang. Selanjutnya berdasarkan (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.

Berdasarkan kajian pustaka, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah gambaran pencapaian hasil kerja oleh individu yang disesuaikan dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu dengan standar yang sudah ditetapkan perusahaan tempat individu tersebut bekerja.

Upaya peningkatan kinerja pegawai, dapat dilakukan melalui pemanfaatan pengetahuan dengan membagikan pengetahuan tersebut kepada seluruh anggota organisasi. Pengetahuan sebagai modal yang tidak akan habis atau hilang yang dimiliki anggota organisasi dapat menjadi bekal bagi mereka untuk menghasilkan solusi atas sebuah permasalahan dan ide untuk menghasilkan karya baru. (Aulia, 2016) dalam penelitiannya menyatakan, aktivitas berbagi pengetahuan membuat karyawan memperoleh keahlian baru dan mampu melakukan perbaikan serta pengembangan prosedur kerja yang lebih efektif dan efisien.

Selain itu, dengan aktivitas *knowledge sharing*, proses inovasi menjadi lebih mudah diterapkan. Hasil penelitian (Ologbo & Okyere-kwakye, 2015) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* mempengaruhi kemampuan inovasi karyawan. Hasil penelitian (Lin, 2007) menunjukkan bahwa kesediaan karyawan untuk membagikan dan mengumpulkan pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan inovasi perusahaan. Begitu juga dengan (Paulus,

2015) yang menyatakan bahwa berbagi pengetahuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kapabilitas inovasi.

Ketika *knowledge sharing*, *individual innovation capability* dan komitmen organisasi secara bersama-sama berlangsung dalam suatu organisasi, maka tidak menutup kemungkinan bagi organisasi memperoleh sumber daya manusia dengan kinerja yang prima.

H₄ : *knowledge sharig*, *individual innovation capability*, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif karena penelitian bersifat menyatakan hubungan antara beberapa variabel dan adanya hipotesis yang akan diuji menggunakan alat uji statistik, dengan metode asosiatif (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini menggunakan Skala *Likert* dengan gradasi Sangat Setuju (5), Setuju (4), Ragu-ragu (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017).

Populasi penelitian merupakan guru Sekolah Luar Biasa (SLB) di Cirebon sebanyak 101 guru. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling* (Sugiyono, 2017). Selanjutnya agar distribusinya proporsional maka dilakukan teknik *propotionate stratified random sampling* sehingga sampel penelitian sebanyak 81 responden.

Sebagaimana telah dikemukakan di atas, masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah apakah *Knowledge sharing*, *Individual innovation capability*, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, untuk mengalisis masalah tersebut digunakan metode regresi ganda. Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y' = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 \dots\dots\dots (1)$$

Sumber : Sugiyono (2017)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden pada guru Sekolah Luar Biasa se-wilayah Kota dan Kabupaten Cirebon ditunjukkan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Alternatif Jawaban	F	%
Jenis kelamin	Laki-laki	27	33
	Perempuan	54	67
Usia	<20 Tahun		
	20-40 Tahun	35	43
	41-50 Tahun	28	35
	>50 Tahun	18	22
Tingkat Pendidikan	Magister	9	11
	Sarjana	72	89
	Diploma	0	0
Lama Kerja	5-10 Tahun	8	10
	11 – 15 Tahun	43	53
	>15 Tahun	30	37

Responden perempuan sebanyak 54 guru atau 67% dari jumlah seluruh responden, sedangkan responden laki-laki hanya 27 guru atau 33% dari jumlah seluruh responden. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden di Sekolah Luar Biasa se-wilayah Kota dan Kabupaten Cirebon adalah perempuan. Responden yang berusia 25-40 tahun sebanyak 35 guru atau 43% dari jumlah seluruh responden, usia 41-50 tahun sebanyak 28 guru atau 35% dari seluruh jumlah responden, dan yang memiliki usia > 50 tahun sebanyak 18 guru atau 22% dari jumlah seluruh responden. Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia responden di Sekolah Luar Biasa se-wilayah Kota dan Kabupaten Cirebon yaitu 25 – 40 tahun. Tingkat pendidikan responden, Sarjana sebanyak 72 guru atau 89% dari jumlah seluruh responden dan Magister sebanyak 9 guru atau 11% dari jumlah seluruh responden. Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan responden di Sekolah Luar Biasa se-wilayah Kota dan Kabupaten Cirebon lebih dominan memiliki tingkat pendidikan Sarjana. Responden yang memiliki masa kerja selama 5-10 tahun sebanyak 8 guru atau 10% dari jumlah seluruh responden, lalu yang memiliki masa kerja selama 11-15 tahun sebanyak 43 guru atau 53% dari jumlah seluruh responden, dan yang memiliki pengalaman bekerja selama > 15 tahun yaitu sebanyak 30 guru atau 37% dari seluruh jumlah responden. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden di Sekolah Luar Biasa se-wilayah Kota dan Kabupaten Cirebon memiliki pengalaman bekerja 11-15 tahun.

Untuk melihat pengaruh *knowledge sharing*, *individual innovation capability*, dan komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja, dapat lihat dari hasil analisis dalam *model summary* pada Tabel 2.

Tabel 2. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,385	5,897		3,287	,002
	Knowledge_Sharing	,337	,101	,352	3,343	,001
	Individual_Innovation_Capability	,086	,159	,061	,541	,590
	Komitmen_Organisasi	,691	,076	,714	9,061	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 2. persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 19,385 + (0.337)(X_1) + 0.086(X_2) + 0.691(X_3)$

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,716^a	,513	,494	3,156

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Individual_Innovation_Capability, Knowledge_Sharing

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2019

Untuk menguji signifikan besarnya pengaruh variabel *knowledge sharing* terhadap kinerja, *individual innovation capability* terhadap kinerja, maupun komitmen organisasi secara parsial, digunakan uji-T. Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 81 orang, maka

nilai t_{tabel} dapat diperoleh. Adapun perhitungannya sebagai berikut $df = n - 2$ yang berarti $df = 81 - 2 = 79$, maka t_{tabel} untuk taraf signifikan 5% = 1,66.

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 2. di atas, bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,343 > 1,66$. Disimpulkan bahwa H_0 ditolak artinya *knowledge sharing* berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Bahwa angka $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,541 < 1,66$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima artinya tidak terdapat pengaruh antara *individual innovation capability* terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9,061 > 1,66$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak artinya komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengetahui apakah model regresi ganda diatas benar atau salah, diperlukan adanya uji F sebagaimana tertera pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji F Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	806,947	3	268,982	27,002	,000 ^b
	Residual	767,053	77	9,962		
	Total	1574,000	80			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Individual_Innovation_Capability, Knowledge_Sharing

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4. Menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 27,002 dengan nilai signifikan 0,000 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,11. Hal ini dibuktikan dengan nilai $sig. < 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$) dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $27,002 > 3,11$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dimana *knowledge sharing*, *individual innovation capability*, dan komitmen organisasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Luar Biasa se-wilayah Kota dan Kabupaten Cirebon.

Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai t_{hitung} dari variabel *knowledge sharing* yaitu sebesar 3,343, sedangkan t_{tabel} dengan derajat kebebasan $df = 81 - 2 = 79$ pada taraf signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1,66. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,343 > 1,66$ yang berarti bahwa *knowledge sharing* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada Sekolah Luar Biasa wilayah kota dan kabupaten Cirebon. Dengan demikian, semakin tinggi aktivitas *knowledge sharing* pada guru maka kinerja guru semakin tinggi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Subrata, 2017). Dalam penelitiannya, terdapat hasil uji path yang menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,369 diartikan bahwa jalur *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif sebesar 36,9% dengan signifikansi 0,002. Hasil penelitian secara statistik membuktikan bahwa variabel *knowledge sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain (Subrata, 2017), hasil penelitian ini mendukung penelitian (Mardillah & Rahardjo, 2017) Berdasarkan hasil uji path menunjukkan nilai koefisien jalur yang didapatkan sebesar 0,208, menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif sebesar 20,8% dengan nilai signifikansi sebesar 0,047 ($0,047 > 0,05$) yang berarti *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berbeda dengan (Wang, Nidhi, & Cao, 2016) yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh langsung pada kinerja karyawan namun dimediasi oleh variabel *innovation capability* dan *intellectual capital*.

Berdasarkan hasil kuesioner kepada 81 responden pada Sekolah Luar Biasa wilayah Kota dan Kabupaten Cirebon bahwa dengan meningkatnya aktivitas *knowledge sharing*, maka kinerja guru pun akan meningkat. Oleh karenanya, untuk memaksimalkan tingkat kinerja pada guru, dibutuhkan adanya aktivitas *knowledge sharing* baik di dalam maupun di luar organisasi untuk menambah informasi, pengetahuan, pengalaman, maupun keterampilan yang selanjutnya akan berdampak pada peningkatan kinerja guru.

Pengaruh *Individual Innovation Capability* Terhadap Kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa t_{hitung} yaitu 0,541 dan t_{tabel} dengan derajat kebebasan $df = 81 - 2 = 79$ pada taraf signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1,66. Dengan demikian $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $0,541 < 1,66$. Dapat disimpulkan bahwa *individual innovation capability* (X_2) tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung pendapat yang dikemukakan oleh (Bayus, Sanjay, & Rao, 1997) bahwa inovasi yang dilakukan perusahaan memiliki kemungkinan tidak akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hartini, 2012), hasil pengujian hipotesis menunjukkan inovasi produk dan inovasi proses tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini dapat diartikan bahwa perubahan pada inovasi produk maupun inovasi proses tidak berdampak pada perubahan kinerja perusahaan.

Penelitian ini didukung kembali oleh hasil penelitian (Rofiaty, Noviyanti, & Mulyanto, 2015) yang menunjukkan hasil, satu jalur hubungan langsung berpengaruh tidak signifikan, karena nilai *t*-statistik lebih kecil dari nilai *t*-tabel ($1,586 < 1,97$). Artinya, inovasi tidak berpengaruh terhadap *organizational performance*. Tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan pendapat (Osman, Shariff, & Lajin, 2016) yang menyatakan tiga jenis inovasi (produk, proses, teknologi, dan organisasi) tersebut mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk mengetahui mengapa variabel *individual innovation capability* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, peneliti melakukan wawancara dengan dua informan yang mewakili Sekolah Luar Biasa wilayah Kota dan Kabupaten Cirebon, wawancara tersebut dilakukan secara terarah dan mendalam. Adapun hasil dari wawancara tersebut adalah sebagai berikut:

“Inovasi akan muncul ketika individu mampu berpikir dan bertindak secara bebas, tetapi karena keterbatasan kemampuan dan pemahaman guru untuk menggunakan teknologi maka inovasi menjadi terhambat dan metode pembelajaran yang diterapkan pun menjadi tidak berkembang.”

Selain itu, karena ada anggapan bahwa *“inovasi akan terlaksana apabila didukung dengan fasilitas yang tersedia, maka inovasi seringkali bergantung pada fasilitas pendukung yang tersedia pada organisasi itu sendiri.”*

Kemampuan inovasi individu pada Sekolah Luar Biasa berlangsung kurang optimal, hal tersebut ditegaskan dalam pernyataan salah satu informan yaitu *“berbeda dengan sekolah pada umumnya, Sekolah Luar Biasa menghadapi siswa dengan kategori disabilitas yang beragam, misalnya metode pembelajaran untuk tunanetra tentu tidak bisa menggunakan pendekatan secara visual, sehingga terbatas pada penggunaan audio, untuk tunarungu tentu hanya menggunakan bantuan visual untuk mendorong minat belajar mereka, dan untuk tunagrahita meskipun mereka mampu menerima metode pembelajaran dengan pendekatan audio visual tetapi justru fasilitas yang tersedia sangat terbatas, terutama untuk sekolah dengan status swasta. Sehingga inovasi yang diharapkan berlangsung baik menjadi terhambat.”*

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa t_{hitung} dari variabel komitmen organisasi yaitu sebesar 9,061, sedangkan t_{tabel} dengan derajat kebebasan $df = 81 - 2 = 79$ pada taraf signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1,66. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,061 > 1,66$ yang berarti bahwa komitmen organisasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada Sekolah Luar Biasa wilayah kota dan kabupaten Cirebon. Dengan demikian, semakin tinggi komitmen guru terhadap organisasi maka kinerja guru semakin tinggi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Respatiningsih & Sudirjo, 2015) dimana angka t -hitung antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar $3,502 > t$ -tabel sebesar $1,6759$ dan angka probabilitas sebesar $0,001 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 5\% (0.05)$; berarti secara parsial terdapat pengaruh yang positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Selain (Respatiningsih & Sudirjo, 2015), hasil penelitian ini mendukung penelitian (Adiftiya, 2014) dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 8% . Hal ini berarti komitmen organisasi berpengaruh sebesar 8% terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga dikuatkan dengan hasil penelitian (Khan & Jam, 2010) mengungkapkan hubungan positif ketiga jenis komitmen (*affective commitment, continuance commitment and normative commitment*) dengan kinerja karyawan. Sehingga, banyak organisasi yang menghadapi masalah produktivitas harus memperoleh solusi peningkatan kinerja karyawan melalui komitmen.

Berbeda dengan (Metin & Asli, 2018), menurut hasil analisis regresi diketahui komitmen afektif memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja, tetapi komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil kuesioner kepada 81 responden pada Sekolah Luar Biasa wilayah Kota dan Kabupaten Cirebon bahwa dengan meningkatnya komitmen organisasi, maka kinerja guru pun akan meningkat. Oleh karenanya, untuk memaksimalkan kinerja guru, dibutuhkan adanya komitmen kepada organisasi tempatnya bekerja.

Pengaruh Knowledge Sharing, Individual Innovation Capability, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian menunjukan bahwa *knowledge sharing, individual innovation capability*, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai koefisien korelasi R sebesar $0,716$ yang menunjukkan bahwa korelasi dari seluruh variabel adalah kuat, serta nilai Adjusted R Square sebesar $0,494$ atau $49,4\%$. Artinya terdapat pengaruh *knowledge sharing, individual innovation capability*, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar $49,4\%$ dan sisanya sebesar $50,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pada analisis ini menyatakan bahwa variabel *knowledge sharing, individual innovation capability*, dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan karena dibuktikan dengan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $27,002 > 3,11$. Maka, dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing, individual innovation capability*, dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Luar Biasa wilayah Kota dan Kabupaten Cirebon.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian yang peneliti kemukakan pada bab sebelumnya, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut: Semakin tinggi aktivitas *knowledge sharing* yang berlangsung dalam organisasi, maka tingkat kinerja pegawai akan semakin tinggi pula. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan aktivitas *knowledge sharing* baik di dalam maupun di luar organisasi sudah berjalan baik. *Individual innovation capability* dapat terealisasi apabila adanya dukungan dari organisasi kepada tiap pegawai, baik dalam bentuk penyediaan fasilitas maupun pemberian pelatihan yang berkaitan dengan pengoperasian teknologi sebagai pendukung proses pembelajaran. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi dalam diri pegawai, maka tingkat kinerja pegawai akan semakin tinggi pula. Guru yang memiliki tingkat komitmen tinggi akan berupaya untuk mengerahkan tenaga, waktu, dan pikirannya untuk

mencapai keberhasilan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian *knowledge sharing*, *individual innovation capability*, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa di Cirebon sebesar 49,4% dan sisanya sebesar 50,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Sebaiknya, masing-masing Sekolah Luar Biasa di Cirebon lebih memperhatikan pentingnya proses berbagi pengalaman kepada seluruh anggota organisasi, karena hal ini dapat memberikan manfaat yang positif bagi organisasi. Sebaiknya organisasi mendukung guru-guru Sekolah Luar Biasa di Cirebon untuk terus meningkatkan kemampuannya dalam menggunakan teknologi, misalnya melalui program pelatihan atau seminar. Untuk meningkatkan komitmen guru kepada organisasi, organisasi harus turut serta berperan dalam membangun komitmen guru melalui, penyampaian visi, misi dan tujuan sekolah yang harus diraih, hal itu akan menumbuhkan semangat para guru untuk turut serta dalam meraih tujuan tersebut. Selain itu, perlunya menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, rasa kekeluargaan yang terjalin dalam organisasi akan mendorong timbulnya komitmen untuk bersama-sama menyukseskan organisasi. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain diluar variabel ini, agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan kinerja pegawai dan disarankan untuk memperluas cakupan penelitian tentang pengaruh *knowledge sharing*, *individual innovation capability*, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yang dipakai pada penelitian ini.

REFERENSI

- Adiftiya, J. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser. *Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(4), 833–845.
- Akbar, A., Musadieg, M. Al, & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Pada PT PELINDO Surabaya). *Administrasi Bisnis*, 47(2).
- Arifianto, D., & Aryanda. (2015). Pengaruh Komitmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Dipa Pharmalab Intersains Di Jakarta. *Manajerial*, 9(1), 13–20.
- Aristanto, D. B. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara). *Jurnal Emba*, 5(2), 1539–1545.
- Asegaff, M., & Wasitowati. (2015). *Knowledge Sharing Sebagai Sumber Inovasi dan Keunggulan Bersaing Pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Sektor Batik*. 2(1), 208–221.
- Aulawi, H., Govindaraju, R., Suryadi, K., & Sudirman, I. (2009). Hubungan Knowledge Sharing Behavior Dan Individual Innovation Capability. *Jurnal Teknik Industri*, 11(2), 174–187. <https://doi.org/10.9744/jti.11.2.PP>
- Aulia, A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–15.
- Awan, A. G. (2015). *Impact of Innovation on the Performance of Employees*. 5(12), 1–10.
- Bayus, B. L., Sanjay, J., & Rao, A. G. (1997). Too Little, Too Early: Introduction Timing and New Product Performance in The Personal Digital Assistant Industry. *Journal Of Marketing Research*, 50–63.
- Chalifa, N., & Nugrohoseno, D. (2014). Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kerja Tim. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3).
- Chamsuk, W., Phimonsathien, T., & Fongsuwan, W. (2015). Research And Development (R & D) Capabilities And Innovation Capability That Affect The Enterprise Competitive Advantage In The Thai Automotive Parts Industry : SEM Approach. *International*

- Journal of Arts & Sciences*, 08(02), 441–457.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung: ALFABETA.
- Fitriastuti, T. (2013). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan*. 4(2), 103–114.
- Hartini, S. (2012). Peran Inovasi : Pengembangan Kualitas Produk dan Kinerja Bisnis. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 14(1), 82–88.
- Huang, J., & Li, Y. (2017). Green Innovation and Performance : The View of Organizational Capability and Social Reciprocity. *Journal of Business Ethics*, 145(2), 309–324. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2903-y>
- Hussain, K., Konar, R., & Ali, F. (2016). Measuring Service Innovation Performance through Team Culture and Knowledge Sharing Behaviour in Hotel Services : A PLS Approach. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 224(August 2015), 35–43. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.397>
- Iskandar, S. (2008). Kemampuan Pembelajaran dan Keinovatifan Guru. *Jurnal Pendidikan Dasar*, (9).
- Javadi, M. H. M., Zadeh, N. D., Zandi, M., & Yavarian, J. (2012). Effect of Motivation and Trust on Knowledge Sharing and Effect of Knowledge Sharing on Employee ' s Performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(1), 210–221. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v2i1.1675>
- Kandou, Y. L., Lengkong, V. P. K., & Sendow, G. (2016). Pengaruh Kn. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 147–158.
- Kartono, Hilmiana, & Muizu, W. O. Z. (2017). Personality and organisational politics on employees performance : studies at local government enterprises of people credit bank in West Java Region III. *Business and Globalisation*, 18(4), 524–538.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: ALFABETA.
- Khan, M. R., & Jam, F. A. (2010). *The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance*. 15(3), 292–298.
- Kurniasari, I. C., Thoyib, A., & Rofiaty, R. (2018). Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 352. <https://doi.org/10.22441/mix.2018.v8i2.010>
- Kuzu, Ö. H., & Özilhan, D. (2014). The Effect of Employee Relationships and Knowledge Sharing on Employees' Performance: An Empirical Research on Service Industry. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 1370–1374. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.639>
- Lawson, B., & Samson, D. (2001). Developing Innovation Capability In Organisations : A Dynamic Capabilities Approach. *International Journal of Innovation Management*, 5(3), 377–400.
- Lin, H. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability : an empirical study. *International Journal of Manpower*, 28(3), 315–332. <https://doi.org/10.1108/01437720710755272>
- Lorenza, D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BNN Kota Kediri. *Simki-Economic*, 01(06).
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih, Ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mardlillah, A. I., & Rahardjo, K. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kompetensi Individu Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Non-Medis Rs Lavalette Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 46(2), 28–36.
- Metin, K., & Asli, K. (2018). *The Relationship between Organizational Commitment and Work Performance : a Case of Industrial Enterprises*. 5(1), 46–50.
- Nia Indriasari, Oni Yulianti, H. (2016). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG SUMBER DAYA AIR DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG PROVINSI BENGKULU. *Ekombis Review*.
- Olatokun, W. M., & Elueze, I. N. (2012). Analysing lawyers' attitude towards knowledge sharing. *SA Journal of Information Management*, 14(1), 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajim.v14i1.507>
- Ologbo, A. C., & Okyere-kwakyee, E. (2015). *The Influence of Knowledge Sharing on Employee Innovation Capabilities*. 5(3), 102–110.
- Osman, S., Shariff, S. H., & Lajin, M. N. A. (2016). *Does Innovation Contribute To Employee Performance?* 219, 571–579. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.036>
- Paulus, A. L. (2015). *Kapasitas Daya Serap Sebagai Pemoderasi Hubungan Antara Berbagai Pengetahuan dan Kapabilitas Inovasi*. (1), 1–12.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*. (n.d.).
- Puryantini, N., Arfati, R., & Tjahjadi, B. (2017). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Inovasi di Organisasi Penelitian Pemerintah*. 02(02), 21–38.
- Raharso, S., & Tjahjawati, S. S. (2016). *Organisasi Berbasis Pengetahuan Melalui Knowledge Sharing*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Razak, N. A., Pangil, F., Zin, M. L. M., Yunus, N. A. M., & Asnawi, N. H. (2016). Theories of Knowledge Sharing Behavior in Business Strategy. *Procedia Economics and Finance*, 37(16), 545–553. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)30163-0](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)30163-0)
- Respatiningsih, I., & Sudirjo, F. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Inovasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 4(3).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rofiaty, Noviyanti, T., & Mulyanto, A. D. (2015). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Inovasi, Implementasi Strategi dan Kinerja Organisasi (Studi Pada RS Lavalette Malang). *Jurnal Ekonomi Bisnis*, (1), 14–21.
- Rusdianti, E. (2013). *Membangun Pertautan Syariah Kaitannya Dengan Peningkatan Kinerja Karyawan Pebankan Syariah Di Kota Semarang*. Universitas Diponegoro.
- Saeed, M. S. (2016). The Impact of Job Satisfaction and Knowledge Sharing on Employee Performance. *Journal of Resources Development and Management*, 21(1992), 16–23.
- Šajeva, S. (2014). Encouraging knowledge sharing among employees : how reward matters. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 156(April), 130–134. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.11.134>
- Saragih, S. T. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Behavior Dan Inovasi Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Dikawasan Industri Bip. *Jurnal Sistem Informasi*, 9(1), 1186–1197.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setyanti, S. W. L. H., Troena, E. A., Nimran, U., & Rahayu, M. (2013). Innovation Role in Mediating the Effect of Entrepreneurship Orientation , Management Capabilities and Knowledge Sharing Toward Business Performance : Study at Batik SMEs in East Java

- Indonesia. *IOSR Journal of Business and Management*, 8(4), 16–27.
- Srimulyani, I., Murniningsih, R., & Raharja, B. S. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) sebagai Variabel Moderating*. 111–114.
- Subrata, E. R. Y. (2017). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Knowledge Sharing dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (PERSERO) Area Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 52(1), 130–137.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Susanty, A., & Miradipta, R. (2013). Employee ' s Job Performance : The Effect of Attitude toward Works , Organizational Commitment , and Job Satisfaction. *Jurnal Teknik Industri*, 15(1). <https://doi.org/10.9744/jti.15.1.13-24>
- Van den Hooff, B., & de Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117–130. <https://doi.org/10.1108/13673270410567675>
- Wang, Z., Nidhi, P., & Cao, J. (2016). From knowledge sharing to fi rm performance : A predictive model comparison. *Journal of Business Research*, 9. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.03.055>
- Widodo. (2013). Peran Knowledge Sharing Terhadap Kinerja UKM Berbasis Sikap Kewirausahaan. *EKOBIS*, 14(2), 17–27.