

## Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Prilaku Inovasi Karyawan (PT. Insansandang Internusa)

**P. Pulung Puryana**

Jurusan Manajemen – STIE STEMBI BANDUNG  
pulungpuryana@stemi.ac.id

**Wilman Andriana**

Jurusan Manajemen – STIE STEMBI BANDUNG  
Wilman.andriana@gmail.com

### Abstrak

**Tujuan** Untuk mengetahui pengaruh manajemen pengetahuan terhadap prilaku inovasi karyawan

**Desain/Metode** Penelitian ini menggunakan metode Regresi linier sederhana dengan menggunakan IBM SPSS 23.0 software berdasarkan data primer dari kuisisioner.

**Temuan** didalam hasil akhir penelitian di temukan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap prilaku inovasi karyawan.

**Implikasi** Untuk meningkatkan prilaku inovasi maka perusahaan perlu meningkatkan manajemen pengetahuan.

**Originalitas** penelitian ini berfokus kepada pengaruh manajemen pengetahuan terhadap prilaku inovasi karyawan di PT. Insansandang Internusa dengan metode survey dan kuisisioner.

**Tipe Penelitian** studi empiris.

**Kata Kunci** : Manajemen, Manajemen Pengetahuan, Prilaku Inovasi

### I. Pendahuluan

Perubahan-perubahan dunia bisnis sudah banyak terjadi dimasa kini. Perusahaan yang dulunya merajai pasar banyak yang tergantikan oleh perusahaan yang sebelumnya belum pernah ada. Hal itu disebabkan karena perusahaan-perusahaan baru banyak mengembangkan inovasi mereka dengan mengikuti perkembangan zaman. Butinya, saat ini banyak perusahaan IT yang maju dan sukses di pasaran. Perusahaan harus membangun keunggulan yang kompetitif berkelanjutan mereka dengan mengembangkan dan/atau memperoleh sumber daya yang strategis (Siagian & Ikatrinasari, 2019).

Saat ini tuntutan bagi organisasi agar menjadi inovatif dibandingkan organisasi lain menjadi lebih besar agar organisai tersebut dapat terus bertahan dan berkompetisi memenuhi kebutuhan pasar atau pelanggan. Organisasi yang inovatif juga akan lebih mudah menanggapi tantangan lingkungannya dengan lebih cepat dan lebih baik dibandingkan organisasi yang kurang inovatif. Dengan adanya inovasi, organisasi akan dapat merespon tantangan, dapat bertahan dan lebih mudah berkembang Carmeli dalam Etikariena, et al.(2014). Dengan demikian perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan perilaku inovasinya. Perilaku inovatif merupakan perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai tahap pengenalan atau berusaha mengenalkan ide-ide, proses, produk atau prosedur yang baru dan berguna di dalam pekerjaan, kelompok, atau organisasi. Perilaku kerja

inovatif didefinisikan sebagai pembuatan, pengenalan, dan penerapan ide atau gagasan baru dalam pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk meningkatkan kinerja peran individu, kelompok atau organisasi tersebut Janssen dalam Widayanto (2017).

Untuk melakukan inovasi, organisasi dituntut untuk mempunyai pengetahuan yang baik dan mendalam. Pengetahuan merupakan sumber utama dan memiliki peran penting untuk pencapaian keunggulan kompetitif berkelanjutan dan pencapaian kinerja. Pengetahuan harus dimiliki setiap individu untuk dapat mengembangkan keterampilan, sehingga melalui penguasaan pengetahuan dan keterampilan individu dapat mengelola karir mereka sendiri. Oleh karenanya pengetahuan harus dikelola melalui sistem manajemen pengetahuan.

PT. Insan Sandang Internusa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang tekstil yang menggunakan *human capital* sebagai sumber pengetahuan, inovasi, dan pembaruan. Didalam perusahaan tersebut dalam melakukan pengembangan inovasi seringkali terjadi kendala dalam komunikasi sehingga informasi penting tidak dapat tersampaikan dengan baik antar individunya. Untuk itu pengetahuan didalam perusahaan tersebut perlu dikelola dan didokumentasikan menggunakan konsep manajemen pengetahuan yang merupakan suatu rangkaian kegiatan yang digunakan oleh perusahaan untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan, dan mendistribusikan pengetahuan yang akan digunakan kembali, diketahui, dan dipelajari didalam perusahaan. Kegiatan ini biasanya terkait dengan objektif perusahaan dan ditunjukkan untuk mencapai suatu hasil tertentu seperti pengetahuan bersama, peningkatan kinerja, keunggulan kompetitif atau tingkat inovasi yang lebih tinggi.

### Rumusan Masalah

Apa pengaruh manajemen pengetahuan terhadap perilaku inovasi karyawan di PT. Insansandang internusa.

### Tujuan Penelitian

Mengetahui pengaruh manajemen pengetahuan terhadap perilaku kerja inovasi di PT. Insansandang internusa.

Dengan berdasarkan latar belakang tersebut maka dibuatlah sebuah penelitian ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Perilaku Inovasi karyawan”** dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dan pentingnya manajemen pengetahuan untuk mengembangkan perilaku inovasi karyawan. **Kajian Teori**

### Manajemen Pengetahuan

Pengetahuan semakin diakui sebagai asset yang penting dari organisasi. Paradigma paling terbaru adalah pengetahuan merupakan kekuatan. Dalam perekonomian modern, organisasi yang memanfaatkan pengetahuan adalah organisasi yang memiliki keunggulan kompetitif. Keunggulan kompetitif tersebut diwujudkan melalui pemanfaatan penuh informasi dan data yang digabungkan dengan memanfaatkan keterampilan, ide, komitmen dan motivasi dari karyawan. Paradigma baru dewasa ini adalah bahwa pengetahuan dalam organisasi harus dibagi dalam rangka untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan organisasi Uriarte dalam Puryantini, et al (2017).

Manajemen pengetahuan menurut Bergerson dalam Nurpratama (2013) yaitu merupakan pendekatan sistematis yang digunakan untuk mengelola aset intelektual dan informasi lainnya sehingga memberikan keunggulan bersaing pada organisasi. Krougth dalam Nur Falah dan Prasetya (2017) menyatakan bahwa manajemen pengetahuan adalah proses pengidentifikasi, pengumpulan, dan mendorong penggunaan pengetahuan yang ada dalam perusahaan guna membantu perusahaan memenangkan persaingan bisnis. Manajemen Pengetahuan sebagai proses mengadaptasi pengetahuan yang ada untuk menyelesaikan tantangan bisnis saat ini dan menciptakan solusi baru dengan mempelajari pola dalam pengetahuan yang ada McAdam dalam Siagian, et al (2019).

Manajemen pengetahuan memiliki aspek yang saling terkait satu sama lain, yaitu: *people*, *process*, dan *technology* menurut Bhatt dalam Siagian & Ikatrinasari (2019). Tiga elemen manajemen pengetahuan yaitu *people*, *process*, dan *technology* merupakan elemen penting yang dapat menentukan keberhasilan manajemen pengetahuan. Manajemen pengetahuan pada dasarnya adalah integrasi dari *people* dan *process*, yang kemudian didukung oleh pemanfaatan teknologi dalam memfasilitasi pertukaran informasi, pengetahuan, dan keahlian sehingga meningkatkan kinerja organisasi.

#### **Indikator manajemen pengetahuan**

Menurut Alvin Soleh dalam Syah (2018) indikator manajemen pengetahuan adalah :

1. Identifikasi pengetahuan, merupakan keinginan seseorang atau suatu kelompok untuk menjadi sama dengan orang lain. Makna lainnya adalah ingin mencari kesamaan pengetahuan serta sebuah informasi yang tidak terbatas.
2. Penciptaan pengetahuan, yaitu membangun praktek yang tersusun secara rapi untuk mengelola organisasi guna memperoleh mengembangkannya kesuksesan.
3. Berbagi pengetahuan, merupakan proses penting dalam kemajuan organisasi saat ini, karena menyebarkan modal intelektual untuk seluruh organisasi, guna untuk perolehan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok untuk melakukan inovasi-inovasi baru yang berguna dan bermanfaat.
4. Penggunaan pengetahuan, adalah pemakaian sebuah hasil yang telah dicari, diciptakan, kemudian saling dibagikan sehingga mempermudah dalam memperoleh informasi yang tepat di saat yang tepat guna kelancara kinerja organisasi.

#### **Prilaku Inovasi**

Perilaku inovasi didefinisikan sebagai keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi. Sesuatu yang baru dan menguntungkan meliputi pengembangan ide produk baru atau teknologi-teknologi, perubahan dalam prosedur administratif yang bertujuan untuk meningkatkan relasi kerja atau penerapan dari ide-ide baru atau teknologi-teknologi untuk proses kerja yang secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektivitas mereka menurut Kleysen dan Street dalam Sulistiowati (2018). Perilaku inovasi dalam organisasi adalah usaha yang difokuskan secara organisasional untuk mempromosikan perubahan umum dan memperbaiki produk, proses, jasa dan hubungan menurut Woodman dalam Yulianti (2016). Meskipun inovasi tidak mengisyaratkan kebaruan absolut, namun bisa dipandang sebagai sebuah inovasi jika perubahan yang terjadi dianggap sebagai suatu hal yang baru oleh individu, kelompok atau organisasi. Bentuk Inovasi bisa bervariasi, mulai dari inovasi yang bersifat minor hingga inovasi yang sifatnya sangat penting. Inovasi bisa ditemukan mulai dari hanya dalam bentuk perubahan prosedur administratif-pelayanan hingga inovasi yang terjadi karena adanya perubahan teknologi.

Perilaku kerja inovatif merupakan rangkaian kegiatan kerja yang secara bertahap dilakukan oleh pekerja dalam mengembangkan dan meningkatkan perilaku kerja yang efektif. Tahapan tersebut meliputi tahapan kegiatan sebagai berikut: Pertama, tahu dan memahami lingkup pekerjaan dan potensi permasalahan yang dihadapi dan yang mungkin akan terjadi. Ke dua, memiliki kesadaran yang tinggi terhadap kualitas kerja dan secara kreatif mengupayakan tindakan solusi. Ke tiga, membangun kerjasama dan komitmen bersama untuk merealisasikan usulan perbaikan inovatif dalam proses kerja kelompok. Ke empat, mengaplikasikan usulan perbaikan dalam pekerjaan. Tahapan perilaku tersebut adalah proses yang harus dilalui karyawan dalam mengembangkan perilaku kerja inovatif menurut De Jong & Hertog dalam Soebardi (2012).

#### **Indikator Perilaku Kerja Inovasi**

Menurut De Jong dan Den Hartog dalam Hadi, et al (2010), ada empat indikator perilaku inovasi kerja yaitu:

1. *idea exploration* (karyawan mampu menemukan kesempatan atau sebuah masalah).

2. *idea generation* (karyawan mampu mengembangkan ide inovasi dengan menciptakan dan menyaranakan ide untuk proses baru).
3. *idea championing* (karyawan diharapkan terdorong untuk mencari dukungan dalam mewujudkan ide inovasi baru yang telah dihasilkannya).
4. *idea implementation* (karyawan mempunyai keberanian untuk menerapkan ide baru tersebut kedalam proses kerja yang biasa dilakukan).

**Hubungan antar variable manajemen pengetahuan dan prilaku inovasi karyawan**

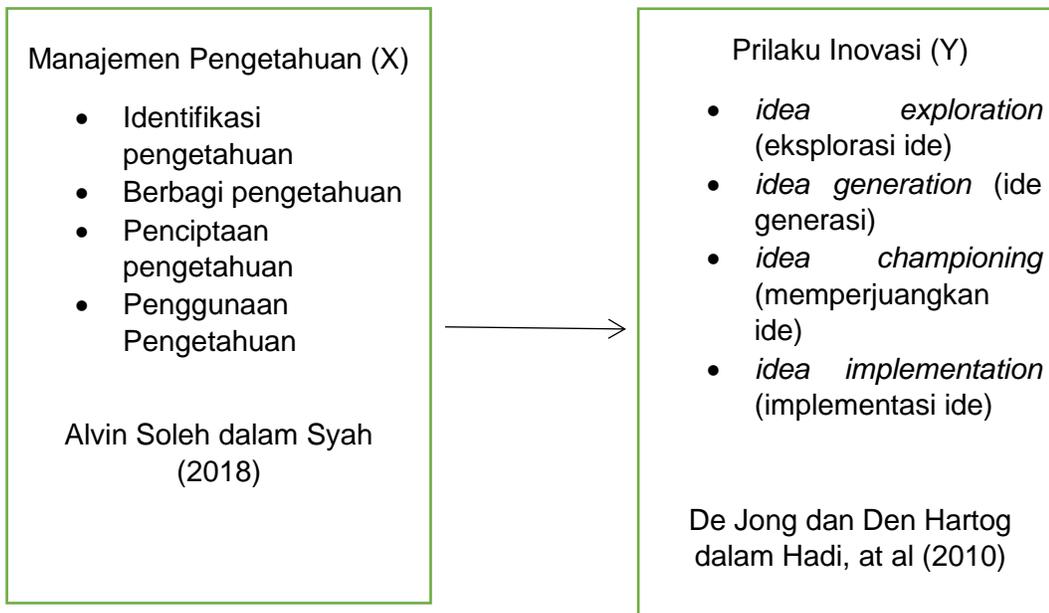
Proses inovasi banyak bergantung pada pengetahuan, terutama karena pengetahuan merepresentasikan suatu bidang jauh lebih dalam dari pada data, informasi dan logika konvensional; oleh karenanya, kekuatan pengetahuan terletak pada subjektivitasnya, yang mendasari value dan asumsi yang menjadi pondasi bagi proses pembelajaran Nonaka dan Takeuchi dalam Puryantini, et al (2017). Inovasi berkaitan dengan pengetahuan yang dapat digunakan untuk menciptakan produk atau proses dan layanan baru guna meningkatkan *competitive advantage* dan memenuhi kebutuhan pelanggan yang selalu berubah.

ekonomi berbasis pengetahuan tidak lagi sekedar mengandalkan sumber daya alam, melainkan sumber daya pengetahuan, ide dan kreativitas. Perubahan lingkungan tersebut juga menuntut perusahaan untuk lebih proaktif dan inovatif. Inovasi dianggap sebagai mekanisme penting untuk menjadi lebih kompetitif dan untuk bertahan hidup di dunia bisnis global Salaman dan Storey dalam Rofiaty, et al (2015).

Menurut Rosenfeld dalam Siagian dan Ikatrinasari (2019), inovasi adalah transformasi pengetahuan kepada produk, proses dan jasa baru, tindakan menggunakan sesuatu yang baru. Sedangkan menurut Mitra pada buku tersebut dan pada halaman yang sama, bahwa inovasi merupakan eksploitasi yang berhasil dari suatu gagasan baru atau dengan kata lain merupakan mobilisasi pengetahuan, keterampilan teknologis dan pengalaman untuk menciptakan produk, proses dan jasa baru.

**Paradigma Penelitian**

Paradigma penelitian yang digunakan yaitu paradigma sederhana dengan satu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) untuk menggambarkan pengaruh. Gambarnya sebagai berikut.



**Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, dan tujuan penelitian maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Ho : Manajemen pengetahuan tidak berpengaruh positif terhadap Prilaku inovasi karyawan.

Hi : Manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap Prilaku inovasi karyawan.

**II. Metode Penelitian**

**Objek Penelitian dan Metode Penelitian**

Variabel yang diteliti oleh penulis dari variabel bebas dan variabel terikat . objek penelitian ini adalah manajemen pengetahuan sebagai variabel bebas sedangkan prilaku inovasi karyawan variabel terikat. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif Deskriptif . Pada penelitian ini penjelasan dilakukan pengujian hipotesis dalam menjelaskan pengaruh manajemen pengetahuan terhadap prilaku inovasi karyawan. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Insansandang Internusa Pengumpulan data primer berupa kuesioner (Google Form). Teknik Analisis data yang digunakan yaitu analisis kuantitatif. Dengan alat analisis yaitu Uji validitas, uji Reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, uji t, dan korelasi determinasi.

**Variabel Penelitian dan Definisi Oprasioanal Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Manajemen Pengetahuan (X)	Manajemen pengetahuan merupakan pendekatan sistematis yang digunakan untuk mengelola aset intelektual dan informasi lainnya sehingga memberikan keunggulan bersaing pada organisasi. Krougt dalam Nur Falah & Prasetya (2017).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifikasi pengetahuan</li> <li>• Berbagi pengetahuan</li> <li>• Penciptaan pengetahuan</li> <li>• Penggunaan Pengetahuan</li> </ul> <p>Alvin Soleh dalam Syah (2018)</p>	Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Prilaku Inovasi (Y)	Perilaku inovasi dalam organisasi adalah usaha yang difokuskan secara organisasional untuk mempromosikan perubahan umum dan memperbaiki produk, proses, jasa dan hubungan menurut Woodman dalam Yulianti (2016).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>idea exploration</i> (eksplorasi ide)</li> <li>• <i>idea generation</i> (ide generasi)</li> <li>• <i>idea championing</i> (memperjuangkan ide)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>idea implementation</i> (implementasi ide)</li> </ul> </li> </ul> <p>De Jong dan Den Hartog dalam Hadi, at al (2010)</p>	Likert

**Populasi Dan Sampel**

Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada PT. INSANSANSANDANG INTERNUSA khususnya di departemen *dying finishing*.

Pemilihan sampel untuk data yaitu menggunakan teknik *sample slovin*. *Sample slovin* adalah Suatu sistem matematis yang digunakan untuk menghitung jumlah dari sebuah populasi objek tertentu yang belum diketahui karakteristiknya secara pasti. Jumlah karyawan di departemen *dying finishing* berjumlah 135 orang dengan batasan toleransi kesalahan 10%.

$$\text{Rumus sample slovin: } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Dimana n = sampel minimal

N = populasi

e = *error margin*

$$\text{Sehingga: } n = \frac{135}{1+135(10\%^2)}$$

$$n = \frac{135}{1+135(0.01)}$$

$$n = \frac{135}{1+1.35}$$

$$n = \frac{135}{2.35}$$

$$= 57.44$$

Setelah di bulatkan jumlah sampel pada penelitian ini adalah 58 orang karyawan *dying finishing* di PT. INSANSANDANG INTERNUSA. Setelah dihitung menggunakan teknik *sample slovin* metode yang di gunakan dalam pemilihan sample yaitu metode *accidental sampling* yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel.

**Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis data yang dikumpulkan penulis adalah data primer yaitu merupakan data yang belum diolah atau yang belum dipublikasikan, yang diperoleh secara langsung dari responden dengan menggunakan google form.

**Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan didalam penulisan ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan yang dilakukan dengan cara kuisioner yaitu dengan mengajukan daftar pernyataan kepada karyawan yang menjadi responden sehubungan dengan penelitian yang dilakukan agar memperoleh data yang lebih lengkap.

**Klasifikasi Data**

Klasifikasi data dalam penelitian ini yaitu dengan cara menjabarkan masing- masing variable dalam bentuk pertanyaan kepada responden dengan menggunakan system score berdasarkan skala likert. Jumlah pertanyaan dalam setiap variable sebanyak 5 butir pertanyaan. Responden diminta untuk memberikan tanggapan terhadap pernyataan yang terdapat dalam kuisioner untuk menjawab pernyataan pada bagian ini digunakan *skala likert*, skor untuk setiap butir jawaban adalah :

1. Sangat Setuju dengan skor 5
2. Setuju dengan skor 4
3. Ragu-ragu skor 3
4. Tidak Setuju Skor 2
5. Sangat Tidak Setuju 1

Selanjutnya untuk menentukan secara total butir pertanyaan dari setiap variabel dengan menggunakan rumus :

1. Manajemen Pengetahuan  
 $\sum y = \text{butir1} + \text{butir2} + \dots + \text{butir 8}$
2. Prilaku Inovasi Karyawan  
 $\sum y = \text{butir1} + \text{butir2} + \text{butir3} + \dots + \text{butir 8}$

Untuk menentukan interval data variabel dengan asumsi yaitu:

- a. Nilai Maximum = (5x5)
- b. Nilai Minimum = (1x5)

Maka interval data adalah :

$$I = \frac{\text{nilai maximum} - \text{nilai minimum}}{\text{banyaknya bilangan}}$$

$$I = \frac{25 - 5}{5} = 4$$

**Interval Data dari Total Jawaban Responden dan Kategorinya**

Interval	Keterangan
5-9	Sangat Tidak baik
10-13	Tidak Baik
14-17	Cukup Baik
18-21	Baik
22-24	Sangat Baik

**Analisis Data**

Dalam menganalisis data penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif. Selanjutnya untuk mengetahui hubungan antara manajemen pengetahuan terhadap prilaku inovasi karyawan pada PT. INSANSANDANG INTERNUSA adalah dengan menggunakan :

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh variable bebas (manajemen pengetahuan) terhadap variable terikat (prilaku inovasi karyawan) maka dilakukan pengujian dengan menggunakan metode Regresi Linier Sederhana dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y : Prilaku inovasi karyawan ( Variabel Dependent )

a : Bilangan konstanta yang merupakan titik potong dengan sumbu vertikal pada gambar kalau dilihat nilai  $x = 0$

b : Koefisien regresi

X : Manajemen pengetahuan ( Variabel Independent )

### III. Pembahasan

Penelitian ini mendeskripsikan tentang identitas responden dan analisis data kuantitatif. Dalam penelitian responden meliputi usia, jabatan, dan masa kerja. Penentuan jumlah sampel untuk penelitian ini menggunakan teknik sample slovin, setelah di hitung jumlah sampelnya yaitu 58 orang. Metode yang di gunakan untuk pemilihan sample adalah accidental sampling dengan cara pengambilan sampel yang secara kebetulan bertemu. Analisis kualitatif terdiri dari deskripsi karyawan (Y). Analisis kuantitatif terdiri dari uji instrumen (uji Validitas dan Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik, analisis Regresi Linier Sederhana, Uji F, Uji Determinasi.

Penelitian ini menguji pengaruh variabel bebas yang meliputi Manajemen Pengetahuan (X), terhadap variabel terikat yaitu Prilaku Inovasi Karyawan (Y). Pengolahan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak software IBM SPSS 23.0 dan Microsoft Office Excel 2010.

#### Identitas Responden

##### Usia Responden

Dalam table di bawah usia responden terbagi menjadi beberapa bagian.

Tabel 4.1 Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentasi
20 - 30 Tahun	15	25,9 %
31 - 40 Tahun	17	29,3 %
41 - 50 Tahun	15	25,9 %
>50 Tahun	11	19 %
Total	58	100 %

Sumber : Data primer diolah

Di lihat dari tabel 4.1 responden paling banyak berusia 31 – 40 tahun dengan persentase 29,3 % dan yang selanjutnya berusia 20 – 30 tahun 25,9 % yang sama persentasenya dengan 41 – 50 tahun 25,9 % dan yang terakhir berusia >50 tahun 19%.

##### Jabatan Responden

Dalam penelitian ini jabatan responden di tunjukan dalam tabel 4.2.

Tabel 4.2 Jabatan Responden

Jabatan	Jumlah	Persentase
Operator	42	72,4 %
Pengawas	12	20,7 %
Kepala Regu	3	5,2 %
Kepala Shift	1	1,7 %
Total	58	100 %

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Dalam jabatan responden di dominasi oleh operator dengan persentasi 72,4 % dan kemudian pengawas 20,7 % lalu kepala regu 5,2 % dan terakhir kepala shift 1,7 %.

##### Masa Kerja Responden

Untuk masa kerja responden di tunjukan dalam tabel 4.3.

Tabel 4.3 masa kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
<1 Tahun	0	0 %
1 - <3 Tahun	6	10,3 %
3 - <5 Tahun	1	1,7 %
>5 Tahun	51	87,9 %
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>

Sumer : Data Primer Diolah

Masa kerja di dominasi oleh yang lebih dari 5 Tahun 87,9 % kemudian 1 - <3 Tahun 10,3 % dan terakhir 3 - <5 Tahun 1.7 %.

**Kriteria Deskriptif**

Kriteria persentasi interval dapat di lihat pada tabel 4.4 di bawah ini sebagai bagian penjelasan akan tingkat frekuensi.

Tabel 4.4 Persentasi Skor Interval

Frekuensi	Tingkat Frekuensi
80% - 100%	Sangat Baik
60% - 79,99%	Baik
40% - 59,99%	Cukup Baik
20% - 39,99%	Tidak Baik
0% - 19,99%	Sangat Tidak Baik

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Manajemen Pengetahuan

Variabel	Indikator	Persentase	Frekuensi
<b>Manajemen Pengetahuan (X)</b>	Identifikasi Pengetahuan	80%	Sangat Baik
	Berbagi pengetahuan	80%	Sangat Baik
	Penciptaan Pengetahuan	81,72%	Sangat Baik
	Penggunaan Pengetahuan	78,27%	Baik

Sumber : Data Primer diolah

Dari tabel 4.5 terlihat jelas untuk variabel manajemen pengetahuan dengan semua indikator berfrekuensi sangat baik dan baik dan frekuensi tertinggi indikator penciptaan pengetahuan 81,72%

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Prilaku Inovasi Karyawan

Variabel	Indikator	Persentase	Frekuensi
<b>Prilaku Inovasi Karyawan (Y)</b>	<i>idea exploration</i> (eksplorasi ide)	78,96%	Baik
	<i>idea generation</i> (ide generasi)	75,86%	Baik
	<i>idea championing</i> (memperjuangkan ide)	71,37%	Baik

	<i>idea implementation</i> (implementasi ide)	77.93%	Baik
--	--	--------	------

Sumber : Data Primer Diolah

Dari tabel 4.6 terlihat jelas variabel perilaku inovasi karyawan dari frekuensi semua indikator baik dan dengan persentasi indikator tertinggi eksplorasi ide 78,96%.

**Analisis Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas**

Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Ritem - total	R tabel	Keterangan
<b>Manajemen Pengetahuan (X)</b>			
Pertanyaan 1	0.650	0.258	Valid
Pertanyaan 2	0.516	0.258	Valid
Pertanyaan 3	0.773	0.258	Valid
Pertanyaan 4	0.555	0.258	Valid
<b>Prilaku inovasi karyawan (Y)</b>			
Pertanyaan 1	0.846	0.258	Valid
Pertanyaan 2	0.848	0.258	Valid
Pertanyaan 3	0.839	0.258	Valid
Pertanyaan 4	0.841	0.258	Valid

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat disimpulkan bahwa ada 8 item instrumen penelitian dinyatakan valid karena Ritem lebih besar dari Rtabel dengan  $dk = n - 2$  dan taraf signifikan sebesar 5% sehingga semuanya dapat dinyatakan valid. Dengan demikian semua item dapat di gunakan.

Untuk mengukur reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan Spearman-Brown Coefficient. Karena jumlah item yang di masukan adalah genap maka nilai Rhitung yang di ambil adalah Spearman-Brown Equal Length.

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas variabel penelitian

Variabel	Spearman-Brown Equal Length	Kesimpulan
<b>Manajemen Pengetahuan (X)</b>	0.537	Reliabel
<b>Prilaku Inovasi (Y)</b>	0.907	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil SPSS dengan cara membandingkan Rhitung dengan Rtabel sebesar 0.258 jika Rhitung lebih besar dari Rtabel maka variabel tersebut dinyatakan Reliabel. Dengan demikian semua item di nyatakan Reliabel.

**Analisis Data**

**Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji kelayakan data sebelum melakukan analisis regresi sederhana. Uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari Uji normalisasi, Uji linieritas, dan Uji heteroskedastisitas.

**Uji normalisasi**

Hasil Uji Normalisasi

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
N	58
Normal Parameters <sup>a,b</sup> Mean	,0000000

	Std. Deviation	2,43918677
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,064
	Negative	-,099
Test Statistic		,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data Primer Diolah SPSS

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, di ketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.sig (2-tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05 dengan demikian data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

**Uji Linieritas**

Hasil Uji Linieritas  
**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	355,833	30	11,861	1,675	,090
		Linearity	207,869	1	207,869	29,359	,000
		Deviation from Linearity	147,964	29	5,102	,721	,806
Within Groups			191,165	27	7,080		
Total			546,998	57			

Sumber : Data Primer Diolah SPSS

Dari output SPSS di atas di peroleh nilai Deviation From Linearity Sig. adalah 0.806 lebih besar dari 0.05 sehingga dapat di simpulkan bahwa ada hubungan linier antara variabel manajemen pengetahuan dan perilaku inovasi

**Uji Heteroskedastisitas**

Pengambilan keputusan Uji Heteroskedastisitas memakai Uji Glejser dengan cara jika nilai Signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0.05 maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas dan begitupun sebaliknya.

Hasil Uji Glejser  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,645E-15	1,769		,000	1,000
	X	,000	,145	,000	,000	1,000

Sumber : Data Primer Diolah SPSS

Untuk memakai Uji Heteroskedastisitas memakai Uji Glejser di mana berdasarkan output SPSS di atas diketahui nilai Signifikansi (Sig.) untuk variabel manajemen pengetahuan adalah 1.000 lebih besar dari 0.05 sehingga tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas sehingga analisis data dapat di lanjutkan ke analisis linier sederhana.

**Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisa Regresi linier sederhana merupakan teknik statistic untuk mengetahui pengaruh manajemen pengetahuan (variabel bebas) terhadap Prilaku Inovasi Karyawan (Variabel terikat). Adapun hasil analisis regresi linier sederhana untuk membuktikan pengaruh manajemen pengetahuan (X) terhadap Prilaku Inovasi Karyawan, sebagai berikut:

Hasil Analisa Regresi Linier Sederhana

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,536	1,769		,868	,389
	X	,847	,145	,616	5,859	,000

Sumber : Data Primer Diolah SPSS

Dari hasil analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh Manajemen pengetahuan (X) terhadap Prilaku Inovasi (Y) diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1.536 + 0.847X$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana di atas dapat di artikan sebagai berikut:

1. a = angka konstan dari Unstandardized Coefficients, dalam penelitian ini sebesar 1.536. angka ini merupakan angka konstan yang memiliki arti bahwa jika tidak ada manajemen pengetahuan (X) maka nilai konsisten Prilaku Inovasi (Y) adalah 1.536.
2. b = angka koefisien regresi, nilainya sebesar 0.847. angka ini mengandung setiap penambahan 1% Manajemen Pengetahuan (X) maka Prilaku Inovasi (Y) akan meningkat 0.847.
3. karena nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dapat di katakana Manajemen Pengetahuan (X) berpengaruh positif terhadap Prilaku Inovasi (Y).

**Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,536	1,769		,868	,389
	X	,847	,145	,616	5,859	,000

Sumber : Data Diolah SPSS

Berdasarkan output di atas diketahui nilai thitung sebesar 5,859.karena nilai thitung sudah di temukan maka selanjutnya mencari nilai ttabel menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai } \alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$$

$$\text{Derajat kebebasan (df)} = n - 2 = 58 - 2 = 56$$

Nilai 0,025 ; 56. Maka didapat nilai Ttabel sebesar 2,003.

Karena nilai Thitung sebesar 5,859 lebih besar dari > Ttabel 2,003, maka dapat di simpulkan bahwa Ho di tolak dan Hi diterima, yang berarti bahwa "Manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap Prilaku inovasi karyawan PT. Insansandang Internusa."

**Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,616 <sup>a</sup>	,380	,369	2,46087

Sumber : Data Primer Diolah SPSS

Berdasarkan output di atas diketahui nilai R square 0,380. Nilai ini mengandung arti bahwa Pengaruh Manajemen Pengetahuan(X) Terhadap Prilaku Inovasi Karyawan (Y) sebesar 38% sedangkan 62% Prilaku Inovasi Karyawan dipengaruhi variabel lainnya yang tidak diteliti.

Selanjutnya koefisien determinasi di uji signifikasinya untuk memastikan apakah model sudah memenuhi syarat untuk digeneralisir (model dapat dipertanggung jawabkan secara akademis), uji determinasi dapat di lihat di tabel anova.

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	207,869	1	207,869	34,325	,000 <sup>b</sup>
	Residual	339,129	56	6,056		
	Total	546,998	57			

Sumber : Data Primer Diolah SPSS

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa koefisien determinasi di uji signifikansi nilai sig. adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha sebesar 0.05 yang artinya nilai ini sudah memenuhi syarat untuk di generalisir atau dapat dipertanggung jawabkan secara akademis.

**IV. Penutup**  
**Kesimpulan**

Setelah di lakukan pengujian dan pembahasan terhadap penelitian ini maka dapat di simpulkan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap prilaku inovasi karyawan di PT. Insansandang Internusa. Pengaruh positif ini bermakna semakin meningkatnya manajemen pengetahuan maka semakin meningkat juga prilaku inovasi karyawan.

**Saran**

1. Manajemen pengetahuan ternyata memberikan pengaruh positif terhadap prilaku inovasi karyawan, hendaknya keadaan seperti ini harusnya di pertahankan atau juga dapat untuk di tingkatkan supaya ide-ide baru muncul untuk meningkatkan prilaku inovasi karyawan
2. Untuk kedepannya penelitian harus mencari tahu apa faktor lain yang dapat mempengaruhi prilaku inovasi karyawan. Agar dapat meningkatkan prilaku inovasi karyawan.

**Daftar Pustaka**

Etikaraeni & Muluk. 2014. Hubungan Antara Memori Organisasi Dan Prilaku Inovatif Karyawan. *Makara Hubs-Asia*, 18(2): 77-88.

Hadi, Putra & Mardikaningsih. 2010. Pengaruh Prilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon* Vol. 3, No. 1.

Nur Falah & Prasetya. 2017. Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 50 No. 4.

Nurpratman. 2013. Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur. Universitas Airlangga.

Rofiaty, Novianti & Mulyanto. Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Inovasi, Implementasi Strategi dan Kinerja Organisasi *Jurnal Ekonomi Bisnis* Tahun 20, Nomor 1, hlm 1-52.

- Siagian & Ikatrinasari. 2019. Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Inovasi: Kasus Industri IT di Indonesia. *Operations Excellence*, 11(1): 71-80.
- Soebardi. 2012. Prilaku Inovatif. *Jurnal Psikologi Ulayat*, Edisi 1, hlm. 57–74.
- Sulitiowati. 2018. Peningkatan Perilaku Inovatif Perajin Tenun Melalui Perilaku Berbagi Pengetahuan dan Efikasi Diri. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 3, 168-185.
- Syah. 2018. Pengukur Kinerja Berbasis *Knowledge Management* Pada Organisasi Baitul Mal Kota Banda Aceh. Skripsi.
- Puryantini, Arfati & Tjahjadi. 2017. Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Inovasi di Organisasi Penelitian Pemerintah. *Berkala Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 2: 21-38.
- Widaryanto. 2017. Pengaruh Modal Sosial Pada Prilaku Kerja Inovatif Melalui Transfer Pengetahuan Dan Strategi Pengetahuan *Ambidextrous* Sebagai Variabel Mediasi. Skripsi.
- Yulianti. 2018. Membangun Perilaku Inovatif Dosen Perguruan Tinggi. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis* Vol 3 No. 1.