**Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Manajemen (JASMIEN)**

**Volume 03 Nomor 03 Tahun 2023**

**(Online) 2723-813X l (Print) 2723-8121**

https://journal.cattleyadf.org/index.php/Jasmien/index

# Pengaruh *Knowledge Sharing, Absortive Capacity* dan *Organizational Learning Capability* Terhadap *Innovation Performance* Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

**M Mario Boy Sandy[1], Alvin Fahlevi [2], Sopi Pentana[3]**
**Universitas Harapan Medan**

**A R T I C L E I N F O**

***Article history:***
Received : 20 Mei 2023
Revised : 21 Mei 2023
Accepted : 24 Mei 2023

***Keywords:*** ***Knowledge Sharing, Absortive Capacity, Organizational Learning Capability, Innovation Performance***

HR Tax Planning,
Income tax Article 21,
Tax Burden Efficiency

**ABSTRAK**

*The formulation of the problem in this study is whether knowledge sharing has an effect on the Performance of the State Civil Apparatus (ASN) at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Does absortive capacity affect the performance of the State Civil Apparatus (ASN) at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Does organizational learning capability affect the performance of the State Civil Apparatus (ASN) at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Does knowledge sharing, absortive capacity and organizational learning capability affect the performance of the State Civil Apparatus (ASN) at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. The total population in this study amounted to 389 people, and by using the Slovin formula obtained a sample of 80 people. The analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that knowledge sharing had a positive and significant effect on innovation performance at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Absortive capacity has no effect on innovation performance at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Organizational learning capability has a positive and significant effect on innovation performance at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Knowledge sharing, absortive capacity and organizational learning capability have a positive and significant effect on innovation performance at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.*

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

***Correspondling Author :***
**Mario Boy**
**Universitas Harapan Medan**
**Email : marioboys0800@gmail.com**

## Pendahuluan

*Organizational learning capabiltiy* merupakan kemampuan organisasi untuk menerapkan ide-ide kreatif ke dalam proses, produk maupun aspek lainnya untuk mencapai kinerja organisasi yang lebih baik dan kompetitif. *Organizational learning capabiltiy* data didefinisikan sebagai suatu proses kegiatan atau pemikiran manusia untuk menemukan sesuatu yang baru yang berkaitan dengan input, proses dan output serta dapat memberikan manfaat dalam kehidupan manusia. *Organizational learning capabiltiy* yang berkaitan degan input diartikan sebagai pola pemikiran dan metode atau teknik kerja yang telah dilakukan.

Perilaku inovatif merupakan perilaku yang memunculkan, meningkatkan dan menerapkan

doi.org/10.54209/jasmien.v3i03.381 Hal : 182-191

ide-ide baru dalam tugasnya, lingkungan kerja atau organisasinya. Menurut Darmadi (2018) mengartikan proses modernisasi, ditekankan bahwa perubahan kehidupan akibat perilaku inovatif modernisasi ini diikuti oleh perubahan sikap, sifat atau gaya hidup individu-individu dalam masyarakat.
Salah satu faktor sumber daya manusia (SDM) yang berpengaruh dalam lingkungan organisasi perusahaan adalah faktor perilaku inovatif. Menurut Mangkunegara (2017) perilaku inovatif pada dasarnya merupakan kemampuan individu melakukan perubahan cara kerja dalam bentuk mengadopsi prosedur, praktek dan teknik kerja yang baru dalam menyelesaikan tugas dan pekerjannya. Perilaku inovatif disarankan menjadi penting bagi organisasi yang ingin meningkatkan efisiensi dan efektifitas keseluruhan proses organisasi. Organisasi yang ingin maju harus memiliki kemampuan yang inovatif untuk meningkatkan kinerja *organizational learning capabiltiy* baik individu maupun organisasi, melalui kemampuan berbagi pengetahuan.

Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang diinterpretasikan dan diintegrasikan. *Knowledge* berasal dari informasi yang diserap dalam akal pikiran seseorang, sedangkan seorang lainnya mengasimilasi pengetahuan tersebut. Fokus *knowledge sharing* di masing-masing individu yaitu mampu menjelaskan, mengkodekan dan mengkomunikasikan pengetahuan kepada orang lain dan kelompok kerja dalam organisasi. *Knowledge sharing* dapat terjadi diantara individu, di dalam dan diantara tim, antara unit organisasi, dan antara organisasi. Definisi diatas diperluas lagi dengan pernyataan bahwa *knowledge sharing* merupakan proses dimana individu secara kolektif dan interaktif memperbaiki sebuah pemikiran, gagasan, atau saran sesuai dengan petunjuk dari pengalaman individu.
*Knowledge sharing* akan berhasil bila dalam organisasi tercipta hubungan baik diantara anggota, membuat mereka merasa senang dapat membantu orang lain, mendapat dukungan dari pimpinan dan balas jasa dalam berbagi pengetahuan. Saling memberi dan menerima pengetahuan dan informasi bagi karyawan adalah hal yang normal dilakukan dengan senang hati, sehingga bila ada rekan kerja mendapatkan pengetahuan baru mereka akan memberitahu pada rekan kerja lain tanpa diminta, demikian juga mereka menerima pengetahuan baru dari rekan kerja tanpa meminta. Semakin tinggi perilaku berbagi pengetahuan akan meningkatkan perilaku inovatif seseorang.

*Absorptive capacity* juga diperlukan dalam aktifitas *sharing knowledge* untuk menyebarkan pengetahuan diantara unit yang berbeda dan mencegah kerugian suatu kelompok atau organisasi. Pengetahuan merupakan sebuah dasar atau pondasi untuk belajar bagi suatu individu maupun suatu organisasi untuk menyerap pengetahuan tersebut. *Absorptive capacity* seseorang adalah kemampuan yang bukan hanya ditujukan untuk memperoleh dan mengasimilasi tapi juga untuk menggunakan *knowledge*.

Menurut Afandi (2018) menggambarkan sebagai sebuah kemampuan daya serap suatu organisasi untuk mengenali informasi eksternal yang baru, berasimilasi, dan menerapkannya untuk tujuan komersial. Hal ini sebagian besar merupakan fungsi dari pengetahuan yang terkait sebelumnya. Pada tingkat organisasi, pengetahuan ini meliputi pengembangan keterampilan dasar, dan pengetahuan ilmiah atau teknologi yang paling baru di bidang terkait. *Absorptive capacity* pada konteks administrasi bisnis digunakan untuk mengukur kemampuan dari suatu perusahaan untuk menilai, mengasimilasi, dan menerapkan *knowledge* baru, yang dipelajari pada berbagai tingkatan baik individu, kelompok, perusahaan, dan nasional
*Absorptive capacity* seseorang adalah kemampuan yang bukan hanya ditujukan untuk

doi.org/10.54209/jasmien.v3i03.381 Hal : 182-191

memperoleh dan mengasimilasi tapi juga untuk menggunakan *knowledge*. Kemampuan seorang individu untuk mengevaluasi dan memanfatkan *knowledge* yang berasal dari luar dengan lebih baik merupakan tingkatan fungsi dari *knowledge* terdahulu yang saling berhubungan. *Knowledge* terdahulu yang saling berhubungan ini memberikan suatu kemampuan untuk mengenali nilai *knowledge* baru dan untuk mengasimilasi dan menerapkan pengaturan baru. Secara spesifik, *knowledge* terdahulu tersebut dapat mencakup keahlian dasar, pembagian bahasa, atau *knowledge* apapun dari perkembangan teknologi atau perkembangan ilmiah yang paling terbaru pada bidang yang berkaitan.

*Organizational learning* yang baik akan lebih tahan terhadap krisis. Dimensi seperti keinginan, disiplin, pengambilan keputusan, dan kesejajaran disajikan sebagai elemen penting pembelajaran organisasi. *Organizational learning* juga merupakan indikator kinerja yang penting untuk mengevaluasi kinerja organiasi secara keseluruhan yang mampu membantu membangun sumber daya pengetahuan yang diperlukan dan mempertahankan pertumbuhan serta kelangsungan perusahaan. Kemampuan akses terhadap pengetahuan adalah faktor pembeda antar perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya. Kesuksesan strategi perusahaan sangat signifikan berkaitan dengan basis pengetahuan yang kokoh dan dimiliki oleh setiap insan perusahaan Penciptaan pengetahuan yang dikondisikan oleh *organizational learning* akan memicu dan memacu innovation capability. *Organizational learning capabiltiy* perusahaan akan berkesinambungan ketika didasari oleh budaya belajar yang memberi nilai tambah. Budaya belajar inilah yang menjadikan semua pegawai berinteraksi satu sama lain sehingga pengetahuan mereka saat ini dan pengetahuan baru yang diperoleh dapat secara efektif ditransfer, dipertukarkan dan digabungkan menjadi kecerdasan dan pengetahuan sekolah

PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan adalah merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Berdasarkan observasi awal, yang telah dilakukan peneliti dapat dilihat fenomena yang terjadi pada perusahaan melihat beberapa permasalahan pada *Innovation Performance* kurangnya *organizational learning capabiltiy* karyawan dalam melakukan pekerjaan hal ini dilihat dari tidak tercapainya target kerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor antara lain, kurangnya berbagi pengetahuan atau *knowledge sharing* antar karyawan di satu divisi, *Absorptive capacity* dimana kapasitas penting untuk kinerja perusahaan dan kelangsungan hidup jangka panjang Levinthal ini mengacu pada kemampuan perusahaan untuk mengenali nilai baru, informasi eksternal, asimilasi, dan menerapkannya ke tujuan komersial serta *Organizational Learning Capability* dimana kurangnya pengarahan dan pelatihan yang dapat mengembangkan pengetahuan karyawan untuk bekerja lebih kreatif dan ber*organizational learning capabiltiy*

## Teori Dan Pengembangan Hipotesis

### *Innovation Performance*

Menurut Sudaryory et al (2018) *innovation performance* dapat didefinisikan sebagai sejauh mana kemampuaan organisasi untuk bisa meningkatkan kreativitasnya dalam membuat suatu ide mengenai produk baru, metode operasi baru dan proses desain baru.

### *Knowledge Sharing*

Menurut Siahaan (2019) berpendapat bahwa : "*knowledge sharing* merupakan suatu proses sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan

doi.org/10.54209/jasmien.v3i03.381 Hal : 182-191

konteks multidimensi antar individu atau antar organisasi melalui metode atau media yang beragam.

***Absorptive Capacity***

Menurut Umam (2018), yang memperkenalkan konsep *absorptive capacity*, sumber-sumber pengetahuan dari luar seringkali penting untuk proses *organizational learning capabiltiy*, sehingga kemampuan untuk mengeksploitasi pengetahuan eksternal sangat penting bagi kapasitas perusahaan untuk melakukan *organizational learning capabiltiy*.

***Organizational Learning Capability***

Menurut Fattah (2017) "*Organizational learning* adalah organisasi yang di dalamnya terdapat sistem, mekanisme, dan proses, yang digunakan secara kontinu oleh anggota-anggotanya guna meningkatkan kapabilitas sehingga mampu mencapai sasaran pribadinya dan komunitas di mana dia berpartisipasi".

## Hasil Dan Pembahasan

### Uji Kualitas Data

### Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *Software Statistic Package and Social Science* (SPSS).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel $X_1$ (*Knowledge Sharing*)

| Pernyataan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Validitas |
|---|---|---|---|
| Butir 1 | 0.555 | 0,217 | Valid |
| Butir 2 | 0.506 | 0,217 | Valid |
| Butir 3 | 0.569 | 0,217 | Valid |
| Butir 4 | 0.423 | 0,217 | Valid |
| Butir 5 | 0.621 | 0,217 | Valid |

**Variabel $X_2$ (*Abosrptive Capacity*)**

| Pernyataan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Validitas |
|---|---|---|---|
| Butir 1 | 0.466 | 0,217 | Valid |
| Butir 2 | 0.595 | 0,217 | Valid |
| Butir 3 | 0.553 | 0,217 | Valid |
| Butir 4 | 0.524 | 0,217 | Valid |
| Butir 5 | 0.445 | 0,217 | Valid |

**Variabel $X_3$ (*Organizational Learning Capabiltiy*)**

| Pernyataan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Validitas |
|---|---|---|---|
| Butir 1 | 0.483 | 0,217 | Valid |
| Butir 2 | 0.668 | 0,217 | Valid |
| Butir 3 | 0.725 | 0,217 | Valid |
| Butir 4 | 0.605 | 0,217 | Valid |

**Variabel Y (*Innovation Performance*)**

| **Pernyataan** | **$r_{hitung}$** | **$r_{tabel}$** | **Validitas** |
|---|---|---|---|
| Butir 1 | 0.652 | 0,217 | Valid |
| Butir 2 | 0.716 | 0,217 | Valid |
| Butir 3 | 0.490 | 0,217 | Valid |

doi.org/10.54209/jasmien.v3i03.381 Hal : 182-191

| | | | |
|---|---|---|---|
| Butir 4 | 0.774 | 0,217 | Valid |
| Butir 5 | 0.591 | 0,217 | Valid |
| Butir 6 | 0.683 | 0,217 | Valid |
| Butir 7 | 0.575 | 0,217 | Valid |

Pada Tabel 1, menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan telah valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian, kuesioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas.

## Uji Reliabilitas Data

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas Variabel

| Variabel | Jumlah Pertanyaan | *Cronbach's Alpha* | Keterangan |
|---|---|---|---|
| *Innovation performance* (Y) | 7 | 0.866 | Reliabel |
| *Knowledge sharing* ($X_1$) | 5 | 0.764 | Reliabel |
| *Abosrptive capacity* ($X_2$) | 5 | 0.750 | Reliabel |
| *Organizational learning capabiltiy* ($X_3$) | 4 | 0.804 | Reliabel |

Pada pengujian reliabilitas nilai *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dari 0,60 maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel. Pada tabel IV.9 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 berarti bahwa instrumen tersebut reliabel.

## Hasil Uji Asumsi Klasik
## Pengujian Normalitas Data

**Tabel 3.** Hasil Uji *Kolmogorov Smirnov*

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual |
|---|---|---|
| N | | 80 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 5,12437568 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,115 |
| | Positive | ,073 |
| | Negative | -,115 |
| Test Statistic | | ,115 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,051[c] |

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* Model 1 diperoleh nilai Asyimp. Sig sebesar 0,051 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

## Pengujian Multikolinearitas

**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinearitas

**Coefficients[a]**

| Model | | Standardized Coefficients | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|
| | | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | | |
| | *Knowledge* Sharing | ,282 | ,690 | 1,450 |
| | Abosrptive Capacity | ,034 | ,845 | 1,184 |
| | *Organizational Learning* Capabiltiy | ,244 | ,801 | 1,249 |

doi.org/10.54209/jasmien.v3i03.381 Hal : 182-191

a. Dependent Variable: Innovation Performance

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai VIF dari nilai *knowledge sharing*, *abosrptive capacity* dan *organizational learning capabiltiy* lebih kecil atau dibawah 10 (VIF < 10), ini berarti tidak terkena multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi. Nilai *Tolerance* dari nilai *knowledge sharing*, *abosrptive capacity* dan *organizational learning capabiltiy* lebih besar dari 0,1 ini berarti tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

## Pengujian Heteroskedasdisitas

**Tabel 5.** Hasil Uji Glejser

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4,155 | 2,688 | | 1,546 | ,126 |
| | *Knowledge* Sharing | ,074 | ,125 | ,082 | ,595 | ,554 |
| | Abosrptive Capacity | -,026 | ,107 | -,030 | -,241 | ,810 |
| | *Org. Learning* Capabiltiy | -,065 | ,114 | -,073 | -,571 | ,570 |

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan Tabel 5, diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel *knowledge sharing* ($X_1$) adalah 0,554, nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel *abosrptive capacity* ($X_2$) adalah 0,810 dan nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel *organizational learning capabiltiy* ($X_3$) adalah 0,570. Karena ketiga variabel nilai signifikansi variabel di atas lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

## Hasil Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 6.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8,385 | 4,601 | | 1,822 | ,072 |
| | *Knowledge* Sharing | ,491 | ,214 | ,282 | 2,292 | ,025 |
| | Abosrptive Capacity | ,056 | ,183 | ,034 | ,304 | ,762 |
| | *Org. Learning* Capabiltiy | ,416 | ,195 | ,244 | 2,136 | ,036 |

a. Dependent Variable: *Innovation performance*

$$Y = 8{,}385 + 0{,}491\ X_1 + 0{,}056\ X_2 + 0{,}416\ X_3$$

a. a = 8,385 atau konstanta regresi, yang berarti jika tidak ada nilai independen variabel $X_1$ (*knowledge sharing*), $X_2$ (*abosrptive capacity*) dan $X_3$ (*organizational learning capabiltiy*). Dalam hal ini jika $X_1$, $X_2$, dan $X_3$ sama dengan 0 (nol) maka *innovation performance* akan bertambah sebesar 8,385.
b. $b_1$ = 0,491 untuk independen variabel $X_1$ (*knowledge sharing*) yang bertanda positif menunjukkan peningkatan *knowledge sharing* sebesar 1 satuan akan meningkatkan *innovation performance* sebesar 0,491 satuan.

doi.org/10.54209/jasmien.v3i03.381 Hal : 182-191

c. $b_2$ = 0,056 untuk independen variabel $X_2$ (*abosrptive capacity*) yang bertanda positif menunjukkan bahwa kenaikan *abosrptive capacity* sebesar 1 satuan akan meningkatkan *innovation performance* sebesar 0,056 satuan.
d. $b_3$ = 0,416 untuk independen variabel $X_3$ (*organizational learning capabiltiy*) yang bertanda positif menunjukkan bahwa peningkatan *organizational learning capabiltiy* sebesar 1 satuan akan meningkatkan *innovation performance* sebesar 0,416 satuan.

## Uji Kelayakan Model

### Uji F

**Tabel 7.** Hasil Uji F

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 542,321 | 3 | 180,774 | 6,623 | ,000[b] |
| | Residual | 2074,479 | 76 | 27,296 | | |
| | Total | 2616,800 | 79 | | | |

a. Dependent Variable: Innovation performance
b. Predictors: (Constant), *Organizational Learning* Capabiltiy, Abosrptive Capacity, *Knowledge* Sharing

Dari uji ANOVA atau F test, didapat $F_{hitung}$ sebesar 6,623 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ (6,623 > 3,11) atau sig F < 5 % (0,000 < 0,05). Artinya bahwa secara simultan variabel *knowledge sharing*, *abosrptive capacity* dan *organizational learning capabiltiy* berpengaruh signifikan terhadap *innovation performance*, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis penelitian terbukti.

## Uji Determinasi

**Tabel 8.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | ,455[a] | ,207 | ,176 | 5,22454 |

a. Predictors: (Constant), *Organizational learning capabiltiy*, *Knowledge sharing*, *Abosrptive capacity*
b. Dependent Variable: *Innovation performance*

Dari tabel 8, diperoleh *R Square* adalah 0,207. Hal ini berarti 20,7% *innovation performance* (Y) dipengaruhi oleh $X_1$ (*knowledge sharing*), $X_2$ (*abosrptive capacity*), dan $X_3$ (*organizational learning capabiltiy*) secara simultan dan sisanya sebesar 79,3% ditentukan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

## Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 9.** Hasil Uji t

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8,385 | 4,601 | | 1,822 | ,072 |
| | *Knowledge* Sharing | ,491 | ,214 | ,282 | 2,292 | ,025 |
| | Abosrptive Capacity | ,056 | ,183 | ,034 | ,304 | ,762 |
| | *Org. Learning* Capabiltiy | ,416 | ,195 | ,244 | 2,136 | ,036 |

a. Dependent Variable: *Innovation performance*

doi.org/10.54209/jasmien.v3i03.381 Hal : 182-191

Nilai t-tabel dengan derajat bebas 80 – 3 = 77 dan taraf nyata 5% adalah 1,990. Nilai t hitung untuk $X_1$ (2,292 > 1,990) dan Sig (0,025 < 0,05), maka *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation performance*. Untuk nilai t hitung untuk $X_2$ (0,304 < 1,990) dan Sig (0,762 > 0,05), maka *abosrptive capacity* tidak berpengaruh terhadap *innovation performance*. Untuk nilai t hitung untuk $X_3$ (2,136 > 1,990) dan Sig (0,036 < 0,05), maka *organizational learning capabiltiy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation performance*.

## Pembahasan

### Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap *Innovation Performance*

Dari hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation performanace* di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Pada praktiknya *knowledge sharing behavior* masih sulit untuk dilakukan karyawan di lingkungan kerja. Kesulitan utama dari *knowledge sharing behavior* terletak pada faktor manusia, karena jika tidak terdapat keinginan dari individu untuk membagi pengetahuan yang dimilikinya maka *knowledge sharing behavior* tidak akan terjadi. Proses ini juga sulit dilakukan jika tidak terdapat kesempatan untuk melakukan *knowledge sharing behavior*. Terlepas dari segala kesulitan tersebut, *knowledge* sharing behavior memberikan keuntungan pada perusahaan, antara lain menurunkan ongkos produksi, penyelesaian pekerjaan yang lebih cepat, peningkatan performa tim, peningkatan kapasitas *organizational learning capabiltiy*, dan peningkatan keuntungan perusahaan baik dari segi pertumbuhan penjualan atau pendapatan dari produk dan jasa. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmahthia & Etikariena (2019) Tulangow & Massie (2018) menyatakan *knowledge sharing* berpengaruh terhadap *innovation performance*

### Pengaruh *Absorptive Capacity* Terhadap *Innovation Performance*

Dari hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa *absorptive capacity* tidak berpengaruh terhadap *innovation performanace* di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Absorptive capacity* dapat berkontribusi pada hasil inovatif perusahaan dan kinerja dalam *organizational learning capabiltiy* setidaknya dalam dua cara. Pertama, *absorptive capacity* memungkinkan perusahaan untuk menilai nilai pengetahuan eksternal, memperoleh pengetahuan eksternal yang bermanfaat, dan kemudian menggabungkan pengetahuan tersebut dengan pengetahuan yang ada untuk menghasilkan hasil *organizational learning capabiltiy*. Dalam hal ini, *absorptive capacity* dapat berkontribusi pada kinerja *organizational learning capabiltiy* perusahaan dengan beroperasi sebagai alat untuk memproses pengetahuan eksternal yang bermanfaat. Kedua, karena pengetahuan tersebar secara tidak sempurna ke seluruh kelompok dan unit dalam suatu organisasi, ide atau informasi dari satu unit dapat memberikan input ke unit lain, yang dapat menghasilkan hasil inovatif jika pertukaran efektif dilakukan antara unit-unit ini. Hasil ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahlulu yang dilakukan oleh Kusumawardhany (2018) Setiawan & Hartanto (2020) menyatakan *absortive capacity* berpengaruh terhadap *innovation performance*

### Pengaruh *Organizational Learning Capability* Terhadap *Innovation Performance*

Dari hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa *organizational learning capability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation performanace* di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Penciptaan pengetahuan yang dikondisikan oleh *organizational learning* akan memicu dan memacu *innovation capability* dan kinerja organisasi. peforma *organizational learning capabiltiy* akan berkesinambungan ketika didasari oleh budaya

doi.org/10.54209/jasmien.v3i03.381 Hal : 182-191

belajar yang memberi nilai tambah. Budaya belajar inilah yang menjadikan semua karyawan berinteraksi satu sama lain sehingga pengetahuan mereka saat ini dan pengetahuan baru yang diperoleh dapat secara efektif ditransfer, dipertukarkan dan digabungkan menjadi kecerdasan dan pengetahuan perusahaan. Lingkungan organisasi yang memberikan kegembiraan dalam bekerja merupakan faktor penting dalam menciptakan innovation performance anggota organisasi. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Goestjahjanti et al (2020) Bai et al (2021) menyatakan *organizational learning capability* berpengaruh terhadap *inovation performance*

**Pengaruh *Knowledge Sharing, Absortive Capacity, Organizational Learning Capability* Terhadap *Innovation Performance***

Dari hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa *knowledge sharing, absortive capacity* dan *organizational learning capability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation performanace* di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Perilaku inovatif merupakan perilaku yang memunculkan, meningkatkan dan menerapkan ide-ide baru dalam tugasnya, lingkungan kerja atau organisasinya. Menurut Darmadi (2018) mengartikan proses modernisasi, ditekankan bahwa perubahan kehidupan akibat perilaku inovatif modernisasi ini diikuti oleh perubahan sikap, sifat atau gaya hidup individu-individu dalam masyarakat.

Pada praktiknya *knowledge sharing behavior* masih sulit untuk dilakukan karyawan di lingkungan kerja. Kesulitan utama dari *knowledge sharing behavior* terletak pada faktor manusia, karena jika tidak terdapat keinginan dari individu untuk membagi pengetahuan yang dimilikinya maka *knowledge sharing behavior* tidak akan terjadi. Proses ini juga sulit dilakukan jika tidak terdapat kesempatan untuk melakukan *knowledge sharing behavior*. Terlepas dari segala kesulitan tersebut, *knowledge sharing behavior* memberikan keuntungan pada perusahaan, antara lain menurunkan ongkos produksi, penyelesaian pekerjaan yang lebih cepat, peningkatan performa tim, peningkatan kapasitas *organizational learning capabiltiy*, dan peningkatan keuntungan perusahaan baik dari segi pertumbuhan penjualan atau pendapatan dari produk dan jasa.

*Absorptive capacity* dapat berkontribusi pada kinerja inovatif perusahaan dengan beroperasi sebagai jalur untuk mentransfer pengetahuan untuk kegiatan *organizational learning capabiltiy* lintas organisasi. Dengan lebih mahir memproses pengetahuan eksternal yang bermanfaat dan mengintegrasikan secara lebih baik, keberadaan perusahaan terdapat dalam posisi yang lebih baik pula untuk meluncurkan produk baru, menyempurnakan prosesnya, atau memulai praktik manajemen, yang semuanya kami harapkan akan meningkatkan hasil inovatif dan kinerja terkait *organizational learning capabiltiy*.

Penciptaan pengetahuan yang dikondisikan oleh *organizational learning* akan memicu dan memacu teacher innovation capability dan kinerja organisasi. Peforma *organizational learning capabiltiy* akan berkesinambungan ketika didasari oleh budaya belajar yang memberi nilai tambah. Budaya belajar inilah yang menjadikan semua karyawan berinteraksi satu sama lain sehingga pengetahuan mereka saat ini dan pengetahuan baru yang diperoleh dapat secara efektif ditransfer, dipertukarkan dan digabungkan menjadi kecerdasan dan pengetahuan perusahaan. Lingkungan organisasi yang memberikan kegembiraan dalam bekerja merupakan faktor penting dalam menciptakan *innovation performance* anggota organisasi.

**Kesimpulan**

*Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation performanace* di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Absortive capacity* tidak berpengaruh terhadap *innovation performanace* di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

doi.org/10.54209/jasmien.v3i03.381 Hal : 182-191

*Organizational learning capability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation performanace* di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Knowledge sharing, absortive capacity* dan *organizational learning capability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation performanace* di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

[1]. Afandi, P. (2018). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
[2]. Bai, P., Wu, Q., Li, Q., Xue, C., & Zhang, L. (2021). Mediating Effect of *Organizational Learning* Capacity on the Relationship between Relational Embeddedness and Innovation Performance in Freight Logistics Service. *Hindawi*, *1*, 1–18.
[3]. Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
[4]. Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai,Budaya Organisasi,Perilaku Organisasi Dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Elmatera.
[5]. Goestjahjanti, F. S., Asbari, M., Purwanto, A., Agistiawati, E., & Fayzhall, M. (2020). Pengaruh Organizationla *Learning* Terhadap Peningkatan Hard Skills, Soft Skills dan *Organizational learning capabiltiy* Guru. *EduPsyCouns Journal*, *2*(1), 202–226.
[6]. Kusumawardhany, P. A. (2018). Pengaruh Kapasitas Absortif dan Situs Jejaring Sosial Terhadap Kinerja *Organizational learning capabiltiy* Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, *11*(1), 71–88.
[7]. Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
[8]. Rahmahthia, S. E., & Etikariena, A. (2019). Pengaruh *Knowledge* Sharing Behavior terhadap Perilaku Inovatif di Tempat Kerja pada Karyawan PT X dan PT Y. *Jurnal Psikogenesis*, *7*(2), 116–128.
[9]. Setiawan, R., & Hartanto, M. A. N. (2020). The Roles Of Environmental Strategy And Innovation Performance: The Effects Of Absorptive Capacity To Competitive Advantage. *Systematic Reviews in Pharmacy*, *11*(12), 2341–2352.
[10]. Siahaan, M. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
[11]. Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
[12]. Tulangow, K. C., & Massie, J. D. D. (2016). Innovation Performance: Absorptive Capacity to Increase Performance in Small and Medium Sized Enterprise (SMSE) (Case Study: SMES In Manado). *Jurnal EMBA*, *6*(4), 3318–3327.
[13]. Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi* (Ketiga.). Bandung: Pustaka Setia.
[14]. Situmorang, P. A., Adlina, H., & Siregar, O. M. (2022). THE INFLUENCE OF BRAND AMBASSADOR AND BRAND IMAGE ON PURCHASE DECISIONS FOR L'ORÉAL PARIS PRODUCTS IN MEDAN CITY. JURNAL EKONOMI KREATIF DAN MANAJEMEN BISNIS DIGITAL, 1(2), 105-117. https://doi.org/10.55047/jekombital.v1i2.283