

Pengaruh Knowledge Sharing Dan Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Gresik

Jatu Surya Nugraha¹, Susanto Sukiman²

¹Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo
Jalan Semolowawu no 84 Surabaya, Indonesia
Email: noe9rohoj5@gmail.com, Phone: +6281252051923

Abstrak Penelitian ini menguji pengaruh Knowledge Sharing dan Individual Innovation Capability terhadap Kinerja Karyawan dan menguji pengaruh mediasi variabel Motivasi Kerja. Metode penelitian menggunakan metode asosiatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yang diambil dari total populasi yaitu 85 orang. Variabel eksogen yakni Knowledge Sharing dan Individual Innovation Capability sedangkan variabel endogen Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening. Metode pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner secara online melalui goggle form dan studi dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan metode analisis SEM-Structural Equation Modeling (pemodelan persamaan struktural) dengan bantuan software Smart-PLS Versi 4.0.9.5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel knowledge sharing dan individual innovation capability berpengaruh terhadap motivasi kerja, variabel knowledge sharing tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, variabel individual innovation capability berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh variabel knowledge sharing terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan terdapat pengaruh variabel individual innovation capability terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Kata Kunci: Knowledge Sharing; Individual Innovation; Capability; Motivasi Kerja; dan Kinerja Karyawan.

Abstract This study examines the effect of Knowledge Sharing and Individual Innovation Capability on Employee Performance and examines the mediating effect of Work Motivation variables. The research method uses associative methods with sampling techniques using saturated samples taken from a total population of 85 people. Exogenous variables are Knowledge Sharing and Individual Innovation Capability while endogenous variables are Employee Performance and Work Motivation as intervening variables. The data collection method is carried out by making distributing questionnaires online through goggle forms and documentation studies. The analysis technique used is path analysis with the SEM-Structural Equation Modeling analysis method with the help of Smart-PLS software Version 4.0.9.5. The results showed that partially the variables of knowledge sharing and individual innovation

capability affect work motivation, the variable of knowledge sharing has no effect on employee performance variables, the variable of individual innovation capability affects employee performance, the variable of work motivation has a significant effect on employee performance, there is an influence of variable knowledge sharing on employee performance through work motivation and there is The effect of individual innovation capability variables on employee performance through work motivation.

Keywords: *Knowledge Sharing; Individual Innovation Capability; Work Motivation; and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Berdasarkan realisasi pencapaian kinerja unit PT PLN UPT Gresik berhasil meningkatkan kinerja pada periode 2021 ke 2022 dengan predikat K1 (Sangat Baik). Hal ini tidak terlepas dari kinerja karyawan yang ekselen, optimalisasi *knowledge management* (KM) dan motivasi kerja karyawan yang tinggi. Karyawan yang memiliki talenta dan kemampuan berinovasi mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaan dan mempercepat proses pekerjaan dengan efisien, sehingga kinerja individunya menjadi lebih baik. Kinerja individu yang baik akan meningkatkan kinerja unit.

Untuk meningkatkan kriteria talenta yang baik selain bekerjasama dalam mencapai target kerja, ada aktivitas di PT PLN (Persero) yang disebut Program pengembangan diri pegawai (PDP) yakni program yang dilaksanakan dengan tujuan yang mendukung dan meningkatkan potensi pegawai guna mencapai sasaran kinerja PLN dan menghadapi tantangan bisnis. Program PDP tersebut yaitu *Knowledge Management* (KM) dan Inovasi (PT PLN (Persero), 2017). Kemudian aktivitas KM di PT PLN (Persero) terbagi menjadi 3 (tiga) aktivitas yaitu *Knowledge Sharing*, *Community of Practice*, dan *Knowledge Capturing*. *Knowledge Sharing* (KS) diatur pada Edaran Direksi No. 018.E/DIR/2012 yakni membahas salah satu subjek pengetahuan dalam *knowledge taxonomy* (sistem pengklasifikasian pengetahuan berdasarkan kriteria tertentu untuk memudahkan penyimpanan dan pencarian pengetahuan) PLN dan materi KS berupa *lesson learned*, *best practice*, ide inovasi atau ide perbaikan/penyempurnaan (PT PLN (Persero), 2012). Untuk *Community of Practice* yang diatur pada Edaran Direksi No. 024.E/DIR/2012 adalah sebagai wadah kolaborasi untuk menemukan solusi atas masalah pekerjaan sehari-hari dan atau tantangan pekerjaan di masa depan yang relevan terhadap strategi bisnis perusahaan, menumbuhkan kembangkan inovasi, penyempurnaan berkelanjutan (*continuous improvement*), disiplin perencanaan dan pendokumentasian (PT PLN (Persero), 2012).

Kemudian *Knowledge Capturing* diatur pada Edaran Direksi No. 0010.E/DIR/2011 adalah pengetahuan berupa *lesson learned* atau *best practice* dan pengetahuan tersebut langka (masih jarang dikuasai oleh pegawai) dan atau kritikal (menentukan eksistensi Unit, Divisi atau Korporat) dan atau kompleks yang belum dibuat modul pelatihannya). Materinya dapat berupa tulisan, video, dan audio dan dapat dilaksanakan oleh pegawai/pensiunan yang menjadi narasumber dan atau pegawai yang bertugas sebagai penulis dan atau pihak ketiga (PT PLN (Persero), 2011). Sedangkan Inovasi diatur pada Keputusan Direksi No. 002.K/DIR/2011 dimana Karya Inovasi adalah hasil dari aktivitas *Community of Practice* dalam bentuk diskusi para pegawai yang diangkat dari berbagai permasalahan yang didiskusikan bersama sehingga memunculkan

berbagai macam tindak lanjut dan ide-ide solusi, dalam hal lain adalah diskusi secara kelompok sebagai cara baru untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah ada ke dalam produk atau proses produksi sebagai buah dari proses Budaya dan Organisasi Pembelajar di Perusahaan. Implementasi *knowledge management* di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Gresik adalah diawali dengan perencanaan judul *knowledge management* yang didapatkan dengan melaksanakan *focus group discussion* dengan pemilik proses bisnis. Hasil FGD tersebut menghasilkan rencana-rencana *knowledge management* yang mendukung Kontrak Manajemen atau proses bisnis inti seperti keandalan penyaluran/transmisi tenaga listrik, maturity level dan kepatuhan. Cara lain adalah dengan cara melaksanakan *sharing* ide inovasi (*generation idea*) dan menemukan inovasi untuk diimplementasikan, ketika akan mengimplementasikan inovasi tersebut tahap-tahap *Community of Practice* dijalankan untuk membahas tantangan-tantangan dan kendala-kendala yang dihadapi. Kemudian apabila sudah diimplementasikan inovasi tersebut di-*sharing* kan ke pegawai sesuai dengan proses bisnisnya, lalu inovasi tersebut dibuatkanlah sebagai *knowledge capturing* agar menjadi tambahan referensi bagi korporasi. Cara-cara tersebut dapat meningkatkan maturitas *knowledge management* di perusahaan.

Dalam hal motivasi terjadi peningkatan dan penurunan motivasi pegawai pada PT PLN UPT Gresik. Peningkatan motivasi terlihat dari adanya mutasi dan promosi yang didapatkan oleh beberapa orang pegawai, karena dengan adanya mutasi juga dapat mendorong dan meningkatkan semangat seseorang untuk melakukan pekerjaan dan pengembangan karir. Peningkatan motivasi lainnya yaitu pegawai yang memperoleh promosi jabatan. Pada PT PLN (Persero) terdapat beberapa fasilitas ataupun *reward* yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja dari pegawai diantaranya yaitu (a) reward penilaian kinerja individu (b) promosi jabatan; (c) adanya kegiatan *employee gathering* yang dilakukan dalam kurun waktu satu (1) tahun sekali dimana pada kegiatan tersebut bertujuan untuk meningkatkan keakraban, solidaritas dan juga untuk merelaksasikan diri agar dapat kembali semangat dalam bekerja. Namun, meskipun sudah mendapatkan *reward* dari perusahaan akan tetapi masih terdapat persoalan yang membuat pegawai kehilangan motivasi dalam bekerja.

Penurunan motivasi atau demotivasi yang terlihat dari adanya demosi yang dialami pegawai yang sebelumnya pernah menjabat sebagai pejabat struktural dan penerapan sanksi maupun reward yang menurut beberapa pegawai belum adil. Selain itu penyebab dari terjadinya kondisi penurunan motivasi itu juga disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya yaitu 1) Aturan Pernikahan antar pegawai yang mengakibatkan salah satu pasangan harus dimutasi ke unit induk yang berbeda; 2) Adanya keinginan untuk pindah tempat kedudukan namun tidak adanya formasi yang sesuai sehingga harus tertunda; 3) Adanya kendala pada saat menjabat sebagai pejabat struktural.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti menyusun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Gresik?, Apakah *Individual Innovation Capability* berpengaruh terhadap Motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Gresik?, Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Gresik?, Apakah *Individual Innovation Capability* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Gresik?, Apakah Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana

Transmisi Gresik?, Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Gresik yang di mediasi oleh Motivasi kerja sebagai variabel intervening?, Apakah *Individual Innovation Capability* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Gresik yang di mediasi oleh Motivasi kerja sebagai variabel intervening?.

TINJAUAN PUSTAKA

Knowledge Sharing

Knowledge sharing merupakan proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variatif (Lumbantobing, 2011).

Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *knowledge sharing* dalam penelitian ini adalah menurut Chuang (2013) dalam (Nurchahyo & Wikaningrum, 2020) yaitu: 1) Kesiediaan berbagi pengetahuan khusus; 2) Kesiediaan berbagi pengetahuan secara virtual; 3) Kesiediaan memberi saran dalam pekerjaan; 4) Kesiediaan berdiskusi selama pertemuan; 5) Kesiediaan berbagi pengalaman sebagai solusi.

Individual Innovation Capability

Inovasi dapat dianggap sebagai kemampuan organisasi karena itu adalah tindakan menyatukan kemampuan sumber daya yang telah ada dengan kemampuan yang baru untuk menciptakan nilai (Saunila Minna, 2014).

Berdasarkan pengertian sebelumnya, maka kapabilitas inovasi (*innovation capability*) adalah kemampuan untuk mengembangkan ide-ide baru sehingga terciptanya inovasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Jong dalam Novian (2018), *individual innovation capability* memiliki tiga (3) indikator sebagai berikut: 1) Karakteristik keperibadian, 2) Perilaku individu, 3) Output.

Motivasi Kerja

Motivasi dikemukakan oleh Rivai dalam (Kadarisman, 2017) yaitu "serangkaian sikap dan nilai-nilai yang akan memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu hal yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan".

Indikator Motivasi menurut (Mohtar, 2019) yaitu terbagi menjadi dua (2) yaitu motivasi dari dalam dan juga dari luar diri, adapun penjelasannya yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri terdiri dari: 1) Dorongan untuk dapat meningkatkan prestasi; 2) Dorongan untuk dapat menghindari kegagalan; 3) Dorongan untuk dapat bekerja keras; 4) Dorongan untuk dapat mengaktualisasikan diri. Motivasi yang berasal dari luar diri terdiri dari: 1) Pujian; 2) Hukuman; 3) Aturan.

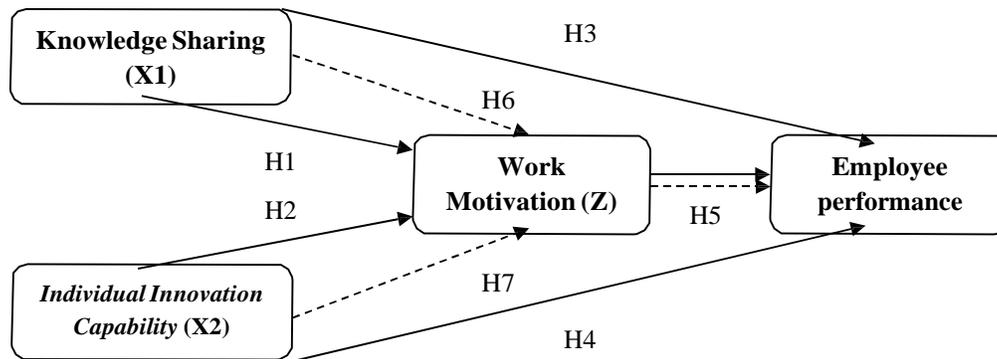
Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (Mangkunegara Anwar, 2015) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Indikator kinerja karyawan menurut Mas'ud (2014), antara lain adalah 1) Kualitas, adalah kualitas Karyawan dalam tanggung jawab pekerjaannya. 2) Kuantitas, adalah yaitu kuantitas Karyawan dalam tanggung jawab pekerjaan. 3) Pengetahuan, adalah pengetahuan Karyawan dalam aktivitas pekerjaannya. 4) Ketepatan waktu, adalah ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah kaitan atau hubungan antara konsep satu dengan konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti (Setiadi, 2013). Dalam penelitian ini kerangka yang ingin di bangun yakni dengan Knowledge sharing dan Individual innovation capability yang digunakan oleh PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Gresik melalui Motivasi kerja sehingga meningkatkan Kinerja karyawan. Berikut kerangka konseptual dalam penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

- ▶ Pengaruh Langsung
- - - -▶ Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan alur berpikir maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Gresik
- H2 : *Individual Innovation Capability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Gresik.
- H3 : *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Gresik.
- H4 : *Individual Innovation Capability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Gresik.
- H5 : Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Gresik.
- H6 : *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Gresik yang di mediasi oleh Motivasi kerja sebagai variabel intervening.
- H7 : *Individual Innovation Capability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Gresik yang di mediasi oleh Motivasi kerja sebagai variabel intervening.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan metode asosiatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yang diambil dari total populasi yaitu 85 orang. Dengan variabel eksogen yakni Knowledge Sharing dan Individual Innovation Capability sedangkan variabel endogen Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening. Populasi pada penelitian ini adalah 1) pegawai organik PT PLN (Persero) yang memiliki kuaifikasi masa kerja diatas satu tahun atau surat keputusan pengangkatan pegawai paling lambat Desember 2021; 2) Pendidikan terakhir min. Diploma 3 semua jurusan. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik angket atau kuesioner. Penyebaran kuesioner dibuat secara online melalui google form yang disebar kepada 85 responden dalam waktu kurang dari satu bulan. Sumber data pada penelitian ini menggunakan sumber primer yakni jawaban responden pada angket penelitian dan sumber sekunder seperti data pegawai, struktrur organisasi dan nilai kinerja organisasi. Analisis pada penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan metode analisis SEM (Structural Equation Modeling) dengan bantuan software PLS (Partial Least Square) Versi 4.0.9.5.

PEMBAHASAN

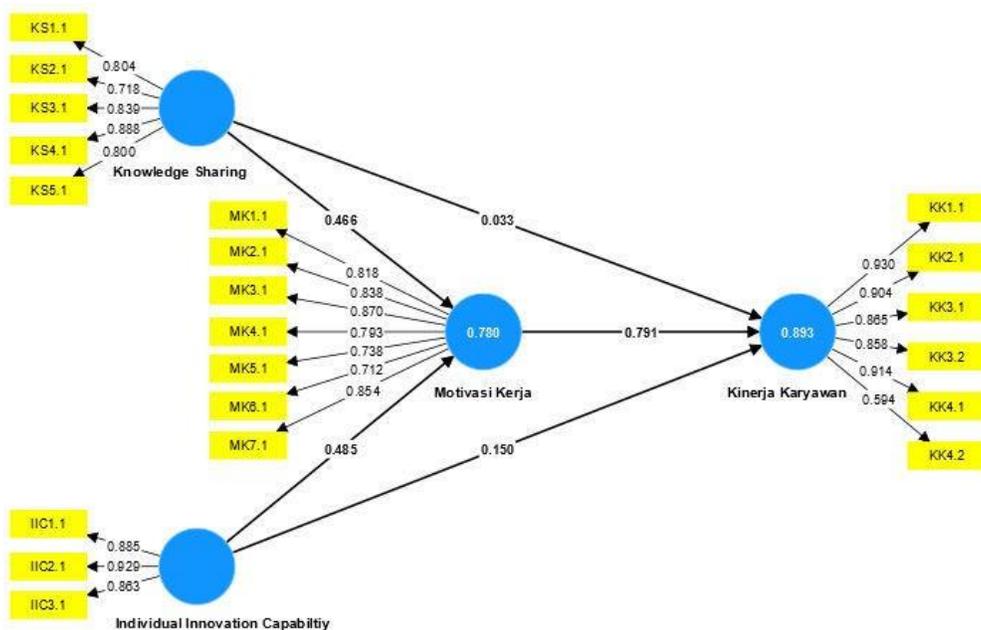
Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Lest Square (PLS). Metode analisis ini menggunakan teknik statistika multivariate dengan melakukan perbandingan antara variabel endogen dengan variabel eksogen. Dalam Partial Lest Square (PLS) model struktural yang digunakan meliputi tiga tahapan yakni analisis outer model, inner model dan pengujian hipotesis.

Analisis Outer Model

Analisis outer model merupakan analisis yang menggambarkan keterkaitan hubungan antara variabel dengan indikatornya dan sebaliknya. Analisis outer model ini dilakukan untuk melihat nilai convergent validity pada loading factor dan discriminant validity pada cross loading factor untuk mengetahui hasil validitas dan juga melihat *composite reliability* dan *Cronbach alpha* untuk mengetahui hasil reliabilitasnya.

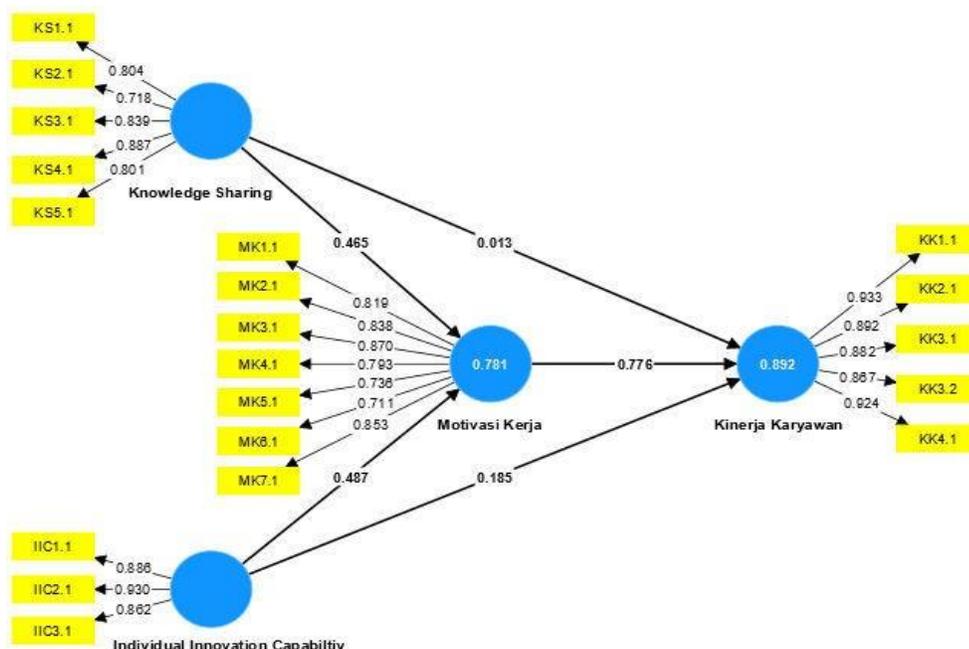
1. *Convergent Validity*

Dalam pengujian validitas konvergen merupakan cara untuk mengevaluasi terkait indikator pertanyaan yang dibuat peneliti untuk sebagai alat pengukuran variabel.



Gambar 2. Data analisis *outer model* (Tahap 1)

Dari gambar diatas dapat terlihat satu pernyataan “Saya selalu hadir di tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan” yang merupakan indikator Ketepatan Waktu dari Variabel Endogen Kinerja Karyawan bernilai <0,7. Pernyataan dari indikator tersebut tidak valid dan harus dihapuskan dari data pengolahan.



Pada gambar 3 merupakan tahapan kedua dari pengujian ulang hasil dari uji validitas konvergen tahap pertama, setelah satu pernyataan dari indikator ketepatan waktu dihilangkan karena *loading factor* <0,7, selanjutnya dilakukan pengecekan kembali untuk memastikan tidak ada lagi indikator yang memiliki nilai *loading factor* <0,7. Adapun hasil pengujian tahap kedua didapatkan bahwa seluruh *loading factor* >0,7. Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen, didapatkan semua indikator valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan pada penelitian sudah tervalidasi.

2. Discriminant Validity

Validitas diskriminan digunakan sebagai alat untuk mengetahui suatu variabel dapat dikatakan memiliki diskriminan yang memadai, yakni dengan membandingkan nilai *loading* pada variabel yang dituju harus lebih besar daripada nilai *loading* variabel lainnya.

Tabel 1. Cross Loading

| Indikator Pernyataan | Knowledge Sharing | Individual Innovation Capability | Motivasi Kerja | Kinerja Karyawan |
|----------------------|-------------------|----------------------------------|----------------|------------------|
| KS1.1 | 0,804 | 0,594 | 0,677 | 0,632 |
| KS2.1 | 0,718 | 0,565 | 0,521 | 0,526 |
| KS3.1 | 0,839 | 0,541 | 0,659 | 0,633 |

| Indikator Pernyataan | Knowledge Sharing | Individual Innovation Capability | Motivasi Kerja | Kinerja Karyawan |
|----------------------|-------------------|----------------------------------|----------------|------------------|
| KS4.1 | 0,887 | 0,624 | 0,756 | 0,716 |
| KS5.1 | 0,801 | 0,616 | 0,680 | 0,644 |
| IIC 1.1 | 0,640 | 0,886 | 0,752 | 0,762 |
| IIC 2.1 | 0,628 | 0,930 | 0,764 | 0,779 |
| IIC 3.1 | 0,675 | 0,862 | 0,687 | 0,686 |
| MK1.1 | 0,731 | 0,732 | 0,819 | 0,846 |
| MK2.1 | 0,667 | 0,738 | 0,838 | 0,772 |
| MK3.1 | 0,717 | 0,733 | 0,870 | 0,823 |
| MK4.1 | 0,577 | 0,706 | 0,793 | 0,745 |
| MK5.1 | 0,581 | 0,509 | 0,736 | 0,618 |
| MK6.1 | 0,556 | 0,522 | 0,711 | 0,669 |
| MK7.1 | 0,750 | 0,655 | 0,853 | 0,780 |
| KK1.1 | 0,777 | 0,805 | 0,899 | 0,933 |
| KK2.1 | 0,670 | 0,699 | 0,825 | 0,892 |
| KK3.1 | 0,681 | 0,722 | 0,856 | 0,882 |
| KK3.2 | 0,677 | 0,724 | 0,808 | 0,867 |
| KK4.1 | 0,702 | 0,794 | 0,832 | 0,924 |

Berdasarkan nilai *cross loading* menunjukkan hasil discriminant validity untuk masing-masing blok indikator secara dominan dapat dinilai baik. Tampak bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dikarenakan memenuhi *discriminant validity*, dimana nilai dari setiap blok indikator yang ada konstruksya memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya.

3. Average Verience Extracted (AVE)

Pengujian *Average Verience Extracted* digunakan untuk mengetahui ketercapainya syarat validitas diskriminan.

Tabel 2. Nilai Average Verience Extracted (AVE)

| Variabel | Average Verience Extracted (AVE) |
|----------------------------------|----------------------------------|
| <i>Knowledge Sharing</i> | 0.659 |
| Individual Innovation Capability | 0.797 |
| Motivasi Kerja | 0.648 |
| Kinerja Karyawan | 0.810 |

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua kontruk variabel memiliki nilai AVE > 0.5, sehingga dapat dinyatakan bahwa evaluasi pengukuran memiliki validitas yang baik melalui model pengukuran AVE.

4. Composite Reliability dan Cronbach' Alpha

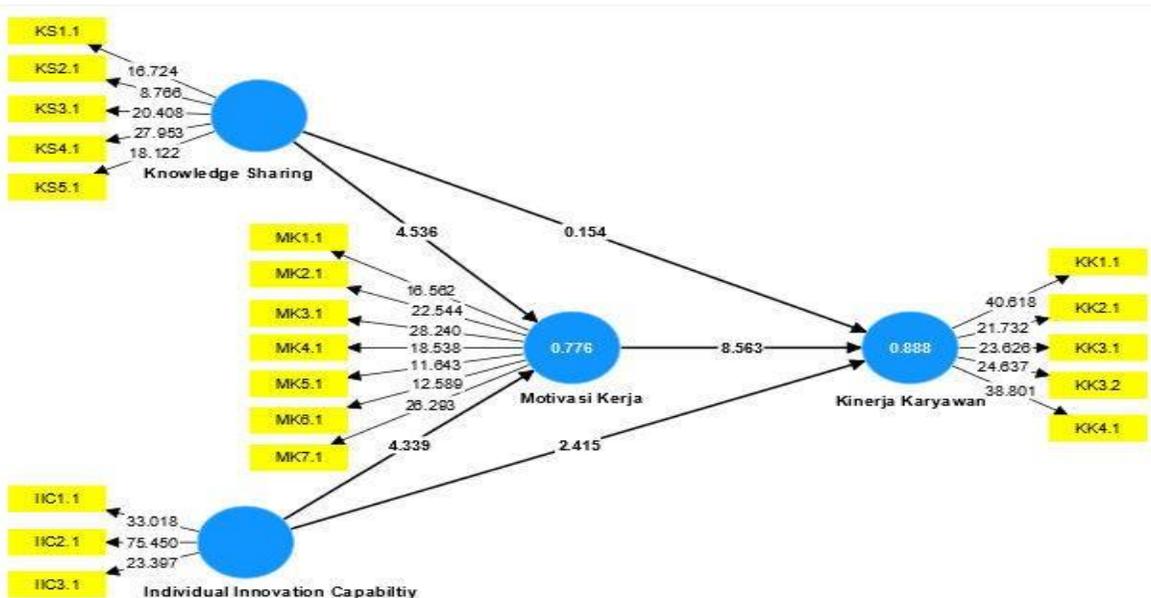
Pengujian *Cronbach's alpha* digunakan untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas sesuatu konstruk, sedangkan *composite reliability* untuk mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas. Nilai yang dihasilkan *composite reliability* dan *cronbach's alpha* akan membantu dalam pengujian reliabilitas. Data yang memiliki *composite reliability* > 0.7 memiliki realibilitas tinggi, sedangkan nilai *Cronbach alpha* yang diharapkan untuk semua konstruk adalah > 0.6 (Hussein, 2015). Dalam tabel berikut ini dapat dibuktikan bahwa penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik. Berikut ini merupakan tabel yang menunjukkan hasil *composite reliability* > 0.7 dan nilai *cronbach's alpha* > 0.60.

Tabel 3. Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

| Variabel | <i>Composite Reliability</i> | <i>Cronbach's Alpha</i> |
|---|------------------------------|-------------------------|
| <i>Knowledge Sharing</i> | 0.879 | 0.869 |
| <i>Individual Innovation capability</i> | 0.877 | 0.872 |
| Motvasi Kerja | 0.915 | 0.908 |
| Kinerja Karyawan | 0.943 | 0.941 |

Analisis *Inner Model*

Analisis *inner model* merupakan salah satu cara untuk mengetahui hubungan anantara variabel satu dengan yang lain. Analisis *inner model* peneliti melalui bantuan sistem SEM PLS dengan melihat beberapa cara diantaranya hasil dari *koefisien determinasi* (R^2) dan *Goodnes of Fit Index* (Gof).



Gambar 4. Data analisis *inner model*

1. Analisis R-Square

R-Square adalah salah satu cara untuk menentukan suatu nilai yang dapat memperlihatkan seberapa besar variabel *eksogen* mempengaruhi variabel *endogen*. Dalam penelitian untuk menemukan R-Square peneliti melakukan pengujian melalui SEM PLS dengan melihat hasil pada model struktural melalui hasil nilai dari R-Square yang merupakan hasil dari pengujian *goodness-fit* model. Dalam bagian *inner* model merupakan pengujian hipotesis yang digunakan untuk menguji seberapa signifikan dari variabel-variabel eksogen terhadap variabel endogen dari nilai R^2 . Ghozali (2012) menjelaskan bahwa jika Nilai R-Square > 0,67 dikategorikan model kuat, < 0,66 ~nilai R-Square > 0,33 dinyatakan dengan kriteria moderat, dan <0,33 ~R-Square~> 0,19 dinyatakan kategori lemah.

Tabel 4. Nilai R-Square (R^2)

| Variabel | R-Square (R^2) | Kriteria |
|------------------|--------------------|----------|
| Motivasi Kerja | 0.781 | Kuat |
| Kinerja Karyawan | 0.892 | Kuat |

Berdasarkan tabel hasil pengujian R-Square (R^2) diatas, peneliti dapat menarik sebuah kesimpulan bahwa motivasi kerja sebesar 0.781 dan variabel kinerja karyawan sebanyak 0.892.

2. Goodness of Fit (GoF)

Goodness of fit ialah hal yang digunakan mengacu pada seberapa baik model statistik untuk memenuhi serangkaian pengamatan. Pengukuran *Goodness of fit Moedel* (Model GoF) dilakukan menggunakan dengan R-square *predictive relevance* untuk model structural, dengan mengukur seberapa baik nilai konservasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Menurut Hair et al (2013) nilai GoF terbentang antara 0-1 dengan interpretasi 0,1 (GoF kecil), 0,25 (GoF moderat) dan 0,36 (GoF Besar).

Tabel 5. Nilai R-Square & Commuality

| Variabel | R-Square | Commuality |
|---|----------|------------|
| Knowledge Sharing | 0,781 | 0,648 |
| <i>Individual Innovation Capability</i> | 0,892 | 0,810 |
| Motivasi Kerja | - | 0,659 |
| Kinerja Karyawan | - | 0,797 |
| Rata-rata | 0,836 | 0,728 |

Berdasarkan hasil pengujian diatas bahwa nilai rata R-Square sebesar 0. 836 dan nilai rata-rata pada *Commuality* yakni 0.767 sehingga nilai GoF sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{AV.ExR^2}$$

$$GoF = \sqrt{(0,728)(0,836)} = 0,780$$

Dari hasil perhitungan diatas maka nilai hasil GoF bahwa performa antara model pengukuran dan model struktural memiliki nilai Gof sebesar 0,780 (diatas 0,36). Hal tersebut dapat dinyatakan bahwa model pengukuran dan struktural memiliki nilai besar.

Pembuktian Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti serta dijelaskan diatas, maka hasil pengujian hipotesis meliputi pengaruh langsung. Tanda panah (→) menunjukkan arah pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lainnya. Berikut ini hasil pengujian hipotesis dengan SEM PLS sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Hipotesis

| Hipotesis | Variabel | Original Sample (O) | Standart Deviation (STDEV) | T _{Statistics} (O STDEV) | P _{Values} |
|-----------|---------------|---------------------|----------------------------|------------------------------------|---------------------|
| H1 | KS → MK | 0.465 | 0.103 | 4.536 | 0.000 |
| H2 | IIC → MK | 0.487 | 0.112 | 4.339 | 0.000 |
| H3 | KS → KK | 0.013 | 0.083 | 0.154 | 0.877 |
| H4 | IIC → KK | 0.185 | 0.076 | 2.415 | 0.016 |
| H5 | MK → KK | 0.776 | 0.091 | 8.563 | 0.000 |
| H6 | KS → MK → KK | 0.361 | 0.086 | 4.216 | 0.000 |
| H7 | IIC → MK → KK | 0.378 | 0.103 | 3.651 | 0.000 |

a. Hipotesis 1 (*Knowledge sharing* berpengaruh terhadap Motivasi kerja)

Berdasarkan hasil pengujian melalui SEM PLS Versi 4.0.9.5 yang ditunjukkan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap Motivasi kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil perhitungan melalui SEM PLS Versi 4.0.9.5 yang ditunjukkan pada tabel diatas dengan nilai $t_{\text{statistic}} > 1.66388$, yakni 4.536. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis pertama (H1) diterima**.

b. Hipotesis 2 (*Individual innovation capability* berpengaruh terhadap Motivasi kerja)

Berdasarkan hasil pengujian melalui SEM PLS Versi 4.0.9.5 yang ditunjukkan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa *Individual innovation capability* berpengaruh terhadap Motivasi kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil perhitungan melalui SEM PLS Versi 4.0.9.5 yang ditunjukkan pada tabel diatas dengan nilai $t_{\text{statistic}} > 1.66388$, yakni 4.339. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kedua (H2) diterima**.

c. Hipotesis 3 (*Knowledge sharing* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan)

Berdasarkan hasil pengujian melalui SEM PLS Versi 4.0.9.5 yang ditunjukkan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa *Knowledge sharing tidak* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil perhitungan melalui SEM PLS Versi 4.0.9.5 yang ditunjukkan pada tabel diatas dengan nilai $t_{\text{statistic}} < 1.66388$, yakni 0.154. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis ketiga (H3) ditolak.**

d. Hipotesis 4 (*Individual innovation capability* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan)

Berdasarkan hasil pengujian melalui SEM PLS Versi 4.0.9.5 yang ditunjukkan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa *Individual innovation capability* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil perhitungan melalui SEM PLS Versi 4.0.9.5 yang ditunjukkan pada tabel diatas dengan nilai $t_{\text{statistic}} > 1,66388$, yakni 2.415. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis keempat (H4) diterima.**

e. Hipotesis 5 (Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan)

Berdasarkan hasil pengujian melalui SEM PLS Versi 4.0.9.5 yang ditunjukkan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil perhitungan melalui SEM PLS yang Versi 4.0.9.5 ditunjukkan pada tabel diatas dengan nilai $t_{\text{statistic}} > 1,66388$, yakni 8.563. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kelima (H5) diterima**

f. Hipotesis 6 (*Knowledge sharing* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi kerja)

Berdasarkan hasil pengujian melalui SEM PLS Versi 4.0.9.5 yang ditunjukkan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil perhitungan melalui SEM PLS Versi 4.0.9.5 yang ditunjukkan pada tabel diatas dengan nilai $t_{\text{statistic}} > 1,66388$, yakni 4.216. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis keenam (H6) diterima.**

g. Hipotesis 7 (*Individual innovation capability* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi kerja)

Berdasarkan hasil pengujian melalui SEM PLS Versi 4.0.9.5 yang ditunjukkan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa *Individual innovation capability* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil perhitungan melalui SEM PLS Versi 4.0.9.5 yang ditunjukkan pada tabel diatas dengan nilai $t_{\text{statistic}} > 1,66388$, yakni 3.651. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis ketujuh (H7) diterima.**

Pembahasan

Pengaruh Knowledge sharing Terhadap Motivasi kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa variabel *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja PT PLN UPT Gresik, hal ini dibuktikan pada uji hipotesis yang memberikan nilai $t_{\text{statistik}}$ (4.536) yang lebih besar dari t_{tabel} (1.66388) pada tingkat kesalahan 5% dan probabilitas kurang dari 5%. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang telah dilakukan oleh Soeprayitno et al, 2017 bahwa *knowledge management* dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa berbagi pengetahuan dalam hal pengalaman dan pengetahuan masalah pekerjaan yang efektif akan banyak membantu dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dan begitupun sebaliknya.

Pengaruh *Individual innovation capability* Terhadap Motivasi kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa *individual innovation capability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT PLN UPT Gresik. Hal ini dibuktikan pada uji hipotesis yang memberikan nilai $t_{\text{statistik}}$ (2.415) yang lebih besar dari t_{tabel} (1.66388) pada tingkat kesalahan 5% dan probabilitas kurang dari 5%. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yaitu 1) Adanya peningkatan dalam Individual Innovation Capability berpengaruh pada peningkatan kinerja individu (Azadehdel, et al.,2013). 2) Adanya hubungan positif dan signifikan antara inovasi organisasi dan kinerja organisasi (Dewi, 2015).

Hasil penelitian ini menginterpretasikan bahwa kemampuan karyawan PT PLN (Persero) UPT Gresik dalam berinovasi akan banyak membantu dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dan begitupun sebaliknya. Kemampuan karyawan PT PLN (Persero) UPT Gresik dalam berinovasi dapat dilihat pada tabel 7. berikut ini.

Tabel 7. Karya Inovasi karyawan PT PLN UPT Gresik

| Periode | Judul Karya Inovasi | Prestasi |
|------------|---|-------------|
| Tahun 2021 | 1. Simponi 2.0 (Sistem pencatatan <i>online</i> gardu induk) | Terbaik I |
| | 2. TIMTAM (Sistem monitoring tamu) | Terbaik II |
| Tahun 2022 | 1. MEGATRON (Monitoring kontrak <i>online</i>) | Terbaik I |
| | 2. SUSANA (SPPD untuk sub unit pelaksana) | Terbaik II |
| | 3. Penentuan penempatan <i>tower emergency</i> berdasarkan trigonometri | Terbaik III |
| Tahun 2023 | 1. DIORAMA (Indikator Jarak Aman) | Terbaik I |
| | 2. D WATER LEMON (<i>Cable Duct Water Level Management</i>) | Terbaik II |
| | 3. DMC (<i>DENSITY METER CHECK</i>) | Terbaik III |

Bila karya inovasi terus dilakukan, maka setiap karyawan akan termotivasi untuk saling berbagi pengetahuan baru dan pengalaman individu agar dapat memunculkan ide-ide kreativitas, metode baru maupun perbaikan proses kerja.

Pengaruh *Knowledge sharing* Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa variabel *Knowledge Sharing* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT PLN UPT Gresik, hal ini dibuktikan pada uji hipotesis yang memberikan nilai $t_{\text{statistik}}$ (0.154) yang lebih kecil dari t_{tabel} (1.66388) pada tingkat kesalahan 5% dan probabilitas lebih dari 5%. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Deny Bagus Aristanto, 2017 bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu *Knowledge Sharing* memiliki berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Aulia, 2016).

Knowledge sharing atau berbagi pengetahuan dalam berbagai konteks pekerjaan dapat berupa *Lesson Learned*, *Best Practice*, Ide Inovasi atau ide perbaikan/penyempurnaan. *Sharing Knowledge* merupakan suatu proses pengubahan *tacit knowledge* menjadi *explicit knowledge* agar dapat diterima dengan lebih mudah oleh pendengar. Transfer pengetahuan tersebut dapat dilakukan dengan cara melakukan forum diskusi secara tatap muka ataupun virtual. Hasil penelitian ini menginterpretasikan bahwa berbagi pengetahuan dalam hal pengalaman dan pengetahuan masalah pekerjaan yang efektif sekalipun tidak akan banyak membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perlu diperhatikan bahwa *Knowledge Sharing* yang disampaikan harus berisi informasi baru seperti *Lesson Learnead*, *Best Practice*, Ide Inovasi atau ide perbaikan/penyempurnaan agar dapat memunculkan ide-ide kreativitas, metode baru maupun perbaikan proses kerja. Hal tersebut diyakini akan dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja unit.

Berikut ini *Sharing Knowledge* (SINAU) yang telah dilaksanakan pegawai PT PLN (Persero) UPT Gresik.

Tabel 8. Sharing Knowledge (SINAU) pegawai PT PLN (Persero) UPT Gresik

| Periode | Judul <i>Knowledge Sharing</i> |
|---------------|---|
| Tahun 2022 | 1. Absensi prima kinerja unggul |
| | 2. Restitusi kesehatan |
| | 3. Kas kecil |
| | 4. Manajemen material |
| | 5. <i>Battery based energy storage system</i> (BESS) |
| | 6. Vaisala |
| | 7. Perencanaan pekerjaan penyaluran UPT Gresik |
| | 8. <i>Lesson learn</i> gangguan NSF Trafo 1 gardu induk gilitimur |

| Periode | Judul <i>Knowledge Sharing</i> |
|------------|---|
| | 9. Optimalisasi <i>climb up inspection</i> |
| | 10. Pengambilan layangan online dengan metode pelontar benang menggunakan <i>drone</i> |
| | 11. Antisipasi JARGI dalam penanganan anomali |
| | 12. Perbaikan <i>auto drain valve kompresor</i> merk Kaji |
| | 13. Pembacaan rekaman gangguan <i>digital fault recorder (DFR)</i> |
| Tahun 2023 | 1. Strategi sertifikasi SLO |
| | 2. <i>Assesment</i> Gas SF6 GISTET Gresik |
| | 3. <i>Review</i> kinerja tahun 2022 dan draft kontrak kinerja unit tahun 2023 |
| | 4. Lesson learned NGR (<i>Neutral Grounding Resistor</i>) MS <i>Resistance</i> gardu induk sambikerep |

Pengaruh *Individual innovation capability* Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat (H4) menunjukkan bahwa *individual innovation capability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN UPT Gresik. Hal ini dibuktikan pada uji hipotesis yang memberikan nilai $t_{\text{statistik}}$ (2.415) yang lebih besar dari t_{tabel} (1.66388) pada tingkat kesalahan 5% dan probabilitas kurang dari 5%. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yaitu 1) adanya peningkatan dalam *Individual Innovation Capability* berpengaruh pada peningkatan kinerja individu (Azadehdel, et al.,2013). 2) Adanya hubungan positif dan signifikan antara inovasi organisasi dan kinerja organisasi (Dewi, 2015).

Dapat diinterpretasikan bahwa apabila karya inovasi terus diciptakan dan dikembangkan oleh karyawan maka dapat memunculkan ide-ide kreativitas, metode baru maupun perbaikan proses kerja. Hal tersebut diyakini akan dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja unit.

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima (H5) menunjukkan bahwa Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN UPT Gresik. Hal ini dibuktikan pada uji hipotesis yang memberikan nilai $t_{\text{statistik}}$ (8.563) yang lebih besar dari t_{tabel} (1.66388) pada tingkat kesalahan 5% dan probabilitas kurang dari 5%. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mangkunegara (2012), bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja untuk berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah disebabkan oleh motivasi yang rendah. Dapat diinterpretasikan bahwa titik temu hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah bahwa motivasi yang tinggi akan berdampak pada tingginya hasil kerja mereka

dan terdorong untuk melakukan usaha lebih demi tercapainya produktifitas kerja. Ketika kondisi tersebut tidak tercapai, maka akan terjadi penurunan produktifitas kerja.

Pengaruh Knowledge sharing Terhadap Kinerja karyawan Melalui Motivasi kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keenam (H6) menunjukkan bahwa variabel *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN UPT Gresik melalui Motivasi Kerja. Hal ini dibuktikan pada uji hipotesis yang memberikan nilai $t_{\text{statistik}}$ (4.216) yang lebih besar dari t_{tabel} (1.66388) pada tingkat kesalahan 5% dan probabilitas kurang dari 5%. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa apabila *Knowledge Sharing* berbagi pengetahuan dan pengalaman individu baik *Lesson Learned*, *Best Practice*, Ide Inovasi atau ide perbaikan/penyempurnaan dilakukan secara masif oleh karyawan PT PLN UPT Gresik maka dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, mendukung dan meningkatkan potensi pegawai guna mencapai sasaran kinerja PLN dan menghadapi tantangan bisnis, sehingga pada akhirnya dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi.

Pengaruh Individual innovation capability terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketujuh (H7) menunjukkan bahwa variabel *Individual Innovation Capability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN UPT Gresik melalui Motivasi Kerja. Hal ini dibuktikan pada uji hipotesis yang memberikan nilai $t_{\text{statistik}}$ (3.651) yang lebih besar dari t_{tabel} (1.66388) pada tingkat kesalahan 5% dan probabilitas kurang dari 5%. Hasil penelitian ini menginterpretasikan bahwa apabila kemampuan karyawan PT PLN (Persero) UPT Gresik dalam berinovasi seperti memunculkan ide-ide kreativitas, metode baru maupun perbaikan proses kerja ditingkatkan dan dikembangkan maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan, Hal tersebut diyakini akan dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja unit.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh knowledge sharing dan *individual innovation capability* melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UPT Gresik. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan sebelumnya, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT PLN UPT Gresik maka dapat dinyatakan bahwa semakin efektif Knowledge Sharing disampaikan maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Gresik.
2. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial individual innovation capability berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT PLN UPT Gresik maka dapat dinyatakan bahwa semakin efektif individual innovation capability yang diciptakan/dikembangkan maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Gresik.
3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial knowledge sharing tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN UPT Gresik maka dapat dinyatakan

bahwa se-efektif apapun Knowledge Sharing yang disampaikan jika tidak berisi informasi baru seperti Lesson Learnead, Best Practice, Ide Inovasi atau ide perbaikan/penyempurnaan maka tidak meningkatkan Kinerja Karyawan.

4. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial individual innovation capability berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN UPT Gresik maka dapat dinyatakan bahwa semakin efektif Individual Innovation Capability yang diciptakan/dikembangkan maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UPT Gresik.
5. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja karyawan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UPT Gresik.
6. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN UPT Gresik melalui motivasi kerja maka dapat dinyatakan bahwa semakin efektif Knowledge Sharing yang disampaikan maka dapat meningkatkan Motivasi Kerja sehingga Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UPT Gresik semakin meningkat.
7. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa individual innovation capability berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN UPT Gresik melalui motivasi kerja maka dapat dinyatakan bahwa semakin efektif individual innovation capability yang diciptakan/dikembangkan maka dapat meningkatkan Motivasi Kerja sehingga Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UPT Gresik semakin meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah diambil maka saran-saran yang dapat diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Diharapkan manajemen PT PLN (Persero) UPT Gresik agar mendorong/memotivasi kepada seluruh karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam menyampaikan pendapat dan saran ketika berdiskusi.
2. Diharapkan manajemen PT PLN (Persero) UPT Gresik agar mendorong/memotivasi kepada seluruh karyawan untuk meningkatkan program karya inovasi baik Ide Inovasi atau ide perbaikan/penyempurnaan sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi.
3. Diharapkan manajemen PT PLN (Persero) UPT Gresik agar mensosialisasikan peraturan disiplin pegawai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, reward dan sanksi yang akan diterima sehingga seluruh pegawai memahaminya dan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja.
4. Diharapkan pada penelitian berikutnya untuk dapat menggunakan variabel yang berbeda yang belum dimasukkan dalam penelitian ini seperti Kompetensi, Kebutuhan Berprestasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan selain itu yang mungkin akan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Selain itu, variabel penelitian yang tidak signifikan pada penelitian ini agar dapat menjadi penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

Andrawina, L., Govindaraju, R., Samadhi, T. A., & Sudirman, I. (2008). Hubungan Antara Knowledge Sharing Capability, Absorptive Capacity Dan Mekanisme

Formal: Studi Kasus Industri Teknologi Informasi Dan Komunikasi Di Indonesia.
Jurnal Teknik Industri, 10(2), 158–170.
<http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/ind/article/view/16983>

Andria, V., & Trisyulianti, E. (2016). Implementasi Manajemen Pengetahuan dan Dampaknya terhadap Kinerja Organisasi pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 2(2), 154.
<https://doi.org/10.29244/jmo.v2i2.14204>

Aristanto, deni bagus. (2017). the Effect of Knowledge Sharing To Individual Innovation Capability and Employee Performance (Selected Research'S Object Is Pt. Pln (Persero) Unit Induk. The Effect of Knowledge Sharing To Individual Innovation Capability and Employee Performance (Selected Research'S Object Is Pt. Pln (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara), Vol.5 No.2(2), 1539–1545.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/download/16224/15730>

Aulawi, H., Govindaraju, R., Suryadi, K., & Sudirman, I. (2009). Hubungan Knowledge Sharing Behavior Dan. Hubungan Knowledge Sharing Behavior Dan Individual Innovation Capability, 11(2), 174–187.

Imam Mohtar. (2019). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah (Gianto (ed.); 1st ed.). Uwais Inspirasi Indonesia.
https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=wDW2DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR3&dq=mohtar+2019+indikator+motivasi&ots=SX74W4C-me&sig=7NNCeyB9MZs9etcbA8008NkHb20&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Kristine, E. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai alih daya (outsourcing) di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal EKSEKUTIF*, 14(2), 384–401.

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(January), 1370–1374. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.639>

Lumbantobing, P. (2011). Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas (S. Mardi & Wahyunarso (eds.); 1st ed.). Knowledge Management Society Indonesia.

Mohammad Reza Azadehdel, Farzin Farahbod, M. A. J. (2013). The Relationship between Knowledge Sharing , Innovation, and Performance of Manufacturing and Trading Companies in Guilan Province Mohammad. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(3), 543–570.

Nurchahyo, S. A. (2020). Peran Knowledge Sharing, Learning Organization Dan Kapabilitas Inovasi Individual Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2), 84. <https://doi.org/10.30659/ekobis.21.2.84-96>

- Nurchahyo, S. A., & Wikaningrum, T. (2020). Peran Knowledge Sharing, Learning Organization Dan Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2), 1–25.
- Rose, R. C., Naresh, K., & Gua, P. O. (2009). The Effect Of Organizational Learning On Organizational Commitment, Job Satisfaction And Work Performance. *The Journal of Applied Business Research*, 25(6), 55–66.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Saeed. (2016). The Impact of Job Satisfaction and employee education on employee efficiency*. In *Journal of Resources Development and Management* (Vol. 1, Issue 1, pp. 1–8). *Journal of Resources Development and Management*.
- Saeraya, T., & Saragih, R. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PLN (PERSERO) APJ BANDUNG. *E-Proceeding of Management*, 5, 1107–1114.
- Salam, A. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja: Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Syari'ah STIA Alma Ata Yogyakarta*, III(1), 1–14.
- Setiarso. (2017). Penerapan Knowledge Management pada Organisasi. <https://doi.org/10.1016/B978-012370624-9/50005-0>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Yousef Obeidat, B., Bahjat Abdallah, A., Osama Aqqad, N., Akhoershiedah, A. H. O. M., & Maqableh, M. (2017). The Effect of Intellectual Capital on Organizational Performance: The Mediating Role of Knowledge Sharing. *Communications and Network*, 09(01), 1–27. <https://doi.org/10.4236/cn.2017.91001>
- Sumarni, M. (2021). Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi terhadap Pengembangan Karir Pegawai di PT PLN (Persero) Divisi Sistem dan Teknologi Informasi Operasional Sumatera (Doctoral dissertation).
- 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: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Soekiman, J. S. (2007). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KELUAR MASUK PEGAWAI (LABOUR TURNOVER) PADA PT. ASURANSI ABC SURABAYA. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 11(4), 451-472.

- Soekiman, JFX. Susanto (2020) The Effects of Human Capital and Strategic Partners On Strategic Planning and Organizational Performance (Study at PT Segar Murni Utama). In: The 2nd International Conference on Business and Banking Innovations (ICOBBI) 2020, 14 - 15 Agustus 2020, STIE Perbanas Surabaya.
- Sedarmayanti, M. P. (2001). Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja Karyawan. Bandung, Refika Aditama. View in (Google Scholar).
- Sedarmayanti, Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA)*, Vol. XV, 63-77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>.