

**PENGARUH AKUISISI PENGETAHUAN/*KNOWLEDGE*
ACQUISITION TERHADAP KAPABILITAS
INOVASI/*INNOVATION CAPABILITY* DAN
KINERJA PEGAWAI
DI PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH**

Skripsi
Untuk memenuhi Sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Kurniawan Setyadhi

Nim : 30402000447

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2023**

SKRIPSI

**PENGARUH AKUISISI PENGETAHUAN/*KNOWLEDGE*
ACQUISITION TERHADAP KAPABILITAS
INOVASI/INNOVATION CAPABILITY DAN
KINERJA PEGAWAI
DI PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH**

Disusun Oleh :

Kurniawan Setyadhi

NIM : 30402000447

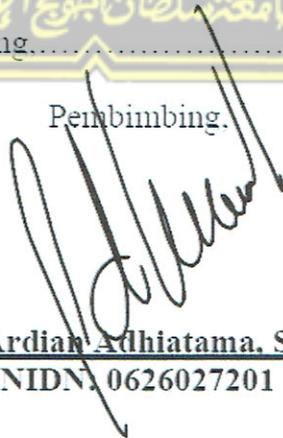
Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

UNISSULA

جامعة سلطان أبو جوح الإسلامية

Semarang.....2023

Pembimbing.



Dr. H. Ardian Adhiatama, SE, MM

NIDN: 0626027201

**PENGARUH AKUISISI PENGETAHUAN/*KNOWLEDGE*
ACQUISITION TERHADAP KAPABILITAS
INOVASI/INNOVATION CAPABILITY DAN
KINERJA PEGAWAI
DI PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH**

Disusun Oleh :

Kurniawan Setyadhi

NIM : 30402000447

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada Tanggal Maret 2023

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Dr. H. Ardian Adhiatama, SE, MM
NIDN: 0626027201

Penguji

Prof. Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si., PH.D
NIK : 210499044

Nurhidayati, SE, M.Si, Ph.D
NIK: 210499043

Digitally signed by
Nurhidayati
Date: 2023.03.06
10:13:07 +07'00'

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan Untuk memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi Tanggal 13 Maret 2023

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Lutfi Nurcholiz, S.T., S.E., M.M.

NIK: 210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Kurniawan Setyadhi

NIM : 30402000447

Judul Skripsi : **PENGARUH AKUISISI PENGETAHUAN/
KNOWLEDGE ACQUISITION TERHADAP
KAPABILITAS INOVASI/INOVATION CAPABILITY
DAN KINERJA PEGAWAI DI PEMERINTAH
PROVINSI JAWA TENGAH**

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan diajukan dalam daftar pustaka.

Semarang.....2023



Kurniawan Setyadhi

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki dan menguji pengaruh Akuisisi Pengetahuan/*Knowledge Acquisition* terhadap Kapabilitas Inovasi/*Innovation Capability* dan Kinerja Pegawai di Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel sebanyak 88 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Sederhana. Untuk keperluan tersebut, penelitian ini telah memilih 88. dan menguji regresional ketiga konstruk tersebut. Temuan menunjukkan Akuisisi Pengetahuan/*Knowledge Acquisition* berpengaruh positif terhadap Kapabilitas Inovasi/*Innovation Capability* dan Kinerja Pegawai. Dan Kapabilitas Inovasi/*Innovation Capability* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

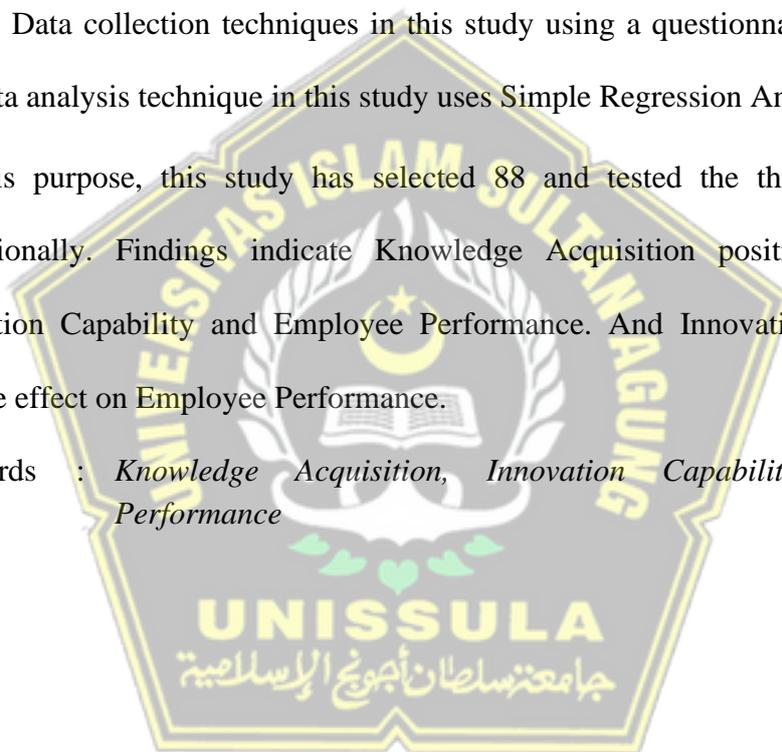
Kata Kunci : *Akuisisi Pengetahuan/Knowledge Acquisition, Kapabilitas Inovasi/Innovation Capability, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate and examine the effect of Knowledge Acquisition on Innovation Capability and Employee Performance in Central Java Provincial Government. The approach used in this research is a quantitative approach. The population in this study were employees of the Central Java Provincial Government while the sample that met the sampling criteria was 88 people. Data collection techniques in this study using a questionnaire technique. The data analysis technique in this study uses Simple Regression Analysis.

For this purpose, this study has selected 88 and tested the three constructs regressionally. Findings indicate Knowledge Acquisition positive effect on Innovation Capability and Employee Performance. And Innovation Capability positive effect on Employee Performance.

Keywords : *Knowledge Acquisition, Innovation Capability, Employee Performance*



INTISARI

Manfaat adanya *knowledge management* bagi perusahaan adalah untuk mengefektifkan dan mengefisiensikan kinerja organisasi dan juga kegiatan operasional dari perusahaan. Knowledge management memiliki lima aktivitas utama (Turner dan Minonne, 2010). Pertama adalah *Knowledge Acquisition* (Akuisisi pengetahuan), Kedua adalah *knowledge creation*, Ketiga adalah *knowledge modification*, Keempat adalah *knowledge sharing*, Terakhir adalah *knowledge storage dan Retrieval* (Wahid, 2021). Yahya, (2021) menjelaskan bahwa institusi pendidikan seperti lembaga pengembangan sumber daya manusia merupakan institusi yang berbasis pengetahuan, karena di dalamnya terdapat aktivitas mengakuisisi, menghasilkan, membagikan pengetahuan dalam lingkup organisasi. *Knowledge Acquisition* (Akuisisi pengetahuan) adalah pengumpulan data-data dari seorang pakar ke dalam suatu sistem (program komputer). Bahan pengetahuan dapat diperoleh melalui buku, jurnal ilmiah, literatur, seorang pakar, browsing internet, laporan dan lain-lain. Sumber pengetahuan dari buku, jurnal ilmiah, literatur, seorang pakar, browsing internet, laporan dijadikan dokumentasi untuk dipelajari, diolah dan dikumpulkan dengan terstruktur menjadi basis pengetahuan (Turner dan Minonne, 2010). Adanya *knowledge management* di perusahaan sangat memengaruhi adanya inovasi dalam proses. Knowledge management di perusahaan sangat memengaruhi adanya inovasi dalam proses. Inovasi sendiri berkaitan dengan adanya pengembangan gagasan atau ide, mengubah atau menambahkan ide atau gagasan yang ada. Selain itu, studi yang muncul menunjukkan bahwa perubahan yang ditimbulkan oleh ekonomi digital

membutuhkan inovasi dan kelincahan oleh perusahaan dalam bentuk memanfaatkan kemampuan internal, seperti manajemen pengetahuan, untuk meningkatkan kinerja terutama di lingkungan yang langka sumber daya (Ngoasong, 2018; Urban dan Van der Putten, 2021).

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah yang mempunyai tugas pokok pelaksanaan pengembangan kompetensi di Pemerintah Provinsi Jawa Tengah telah melaksanakan pengembangan kompetensi bagi aparatur baru yang akan diangkat menjadi PNS melalui Pelatihan Dasar CPNS ataupun sebelum naik ke jenjang pangkat berikutnya melalui Pelatihan Administrasi Dasar. Dari data yang diperoleh diketahui bahwa dampak pelatihan Dasar CPNS menunjukkan dampak pelatihan terhadap perilaku kerja dan peningkatan kinerja masih tergolong rendah. Namun rencana aksi sebagai pelaksanaan inovasi hasil pelatihan tergolong tinggi yang didukung oleh mentor atau pimpinan. Sedangkan faktor yang menghambat pelaksanaan inovasi justru pekerjaan-pekerjaan rutin dan hal lain yang belum diketahui. Sedangkan pada pelatihan Administrasi Dasar sebagai pelatihan pengetahuan teknis atau *hard skill* menunjukkan pelaksanaan Rencana Aksi sebagai bagian inovasi setelah mengikuti pelatihan masih rendah. Kendala tertinggi pelaksanaan Rencana Aksi adalah masih membutuhkan bimbingan untuk melaksanakannya.

Penelitian-penelitian yang pernah dilakukan terkait dengan akuisisi pengetahuan antara lain Watanabe dan Senoo, 2010; Darroch, 2003, 2005; dan Wang et al., 2010 (Yahya, 2021), menyebutkan bahwa akuisisi pengetahuan berpengaruh terhadap inovasi. Berdasar penelitian Darroch (2003; 2005),

pengetahuan implisit yang diakuisisi dapat disebarakan pada organisasi (diseminasi pengetahuan) menunjukkan bahwa baik akuisisi pengetahuan maupun diseminasi pengetahuan berpengaruh terhadap inovasi. Sedangkan menurut penelitian Liao, (2010) akuisisi pengetahuan dapat berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap inovasi. Penelitian Yahya, (2021) tentang Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akuisisi Pengetahuan Dalam Pembelajaran Daring Di Masa Pandemi Covid-19 menunjukkan bahwa akuisisi pengetahuan berpengaruh secara positif dan signifikan pada kemampuan inovasi. Penelitian tentang akuisisi pengetahuan dengan kinerja sebagaimana diungkapkan (Z, 2018) yang berjudul Daya Serap Pengetahuan Dan Akselerasinya Pada Kinerja Usaha yang membuktikan daya serap pengetahuan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja usaha.

Kaitannya dengan kapabilitas inovasi dan kinerja, penelitian oleh Nurcahyo & Wikaningrum, (2020) diperoleh hasil bahwa *Individual Innovation Capability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini sama dengan penelitian oleh Ranatiwi & Mulyana, (2018) yang menyatakan bahwa Kapabilitas Inovasi terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, dapat diartikan bahwa semakin tinggi kapabilitas inovasi, maka semakin tinggi pula kinerja pada UMKM Batik.

Penelitian-penelitian terdahulu tersebut telah meneiti bagaimana hubungan antara akuisisi pengetahuan dengan kemampuan inovasi, akuisisi pengetahuan terhadap kinerja usaha serta pengaruh kapabilitas inovasi terhadap kinerja. Namun penelitian-penelitian diatas terbatas pada sektor privat atau sektor

usaha. Penelitian tentang pengaruh *Knowledge Acquisition* dengan Kapabilitas Inovasi dan *Knowledge Acquisition* dengan Kinerja serta penelitian Kapabilitas Inovasi terhadap Kinerja pada sektor pelayan publik masih sangat terbatas. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melihat sejauh mana Akuisisi Pengetahuan/*Knowledge Acquisition* berpengaruh terhadap Kapabilitas Inovasi/*Innovation Capability* dan Kinerja serta pengaruh Kapabilitas Inovasi/*Innovation Capability* dengan Kinerja Pegawai di Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

Berdasarkan pada kajian pustaka terdapat tiga hipotesis. Pertama Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Knowledge Acquisition* dengan *Innovation Capability*. Kedua Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Knowledge Acquisition* dengan Kinerja Pegawai. Dan ketiga Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Innovation Capability* dan Kinerja Pegawai.

Responden ditentukan merupakan alumni pelatihan utamanya Pelatihan Administrasi Dasar CPNS sebagai obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini yaitu peserta Pelatihan Teknis Administrasi Dasar Tahun 2022 yaitu sebanyak 720 (tujuh ratus dua puluh) orang. Dari stratifikasi tersebut dilakukan perhitungan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin didapatkan hasil sampel sebanyak 88 orang. Kemudian Teknik analisis dengan menggunakan Analisis Regresi Sederhana dengan program SPSS.

Berdasarkan pengujian hipotesis studi ini dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan diterima. Hal ini menunjukkan *Knowledge Acquisition* mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan *Innovation Capability* dan Kinerja Pegawai. *Innovation Capability* mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan Kinerja Pegawai.



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penyusunan Skripsi yang berjudul **“PENGARUH AKUISISI PENGETAHUAN/*KNOWLEDGE ACQUISITION* TERHADAP KAPABILITAS INOVASI/*INNOVATION CAPABILITY* DAN KINERJA PEGAWAI DI PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH”** ini dapat diselesaikan guna memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dengan penuh kerendahan hati, pada kesempatan ini patutlah kiranya penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Gunarto, SH., M.Hum selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Dr. H. Ardian Adhiatama, SE, MM selaku pembimbing yang telah membimbing penulis dalam penyusunan Pra Skripsi ini hingga selesai.
4. Semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan semuanya.

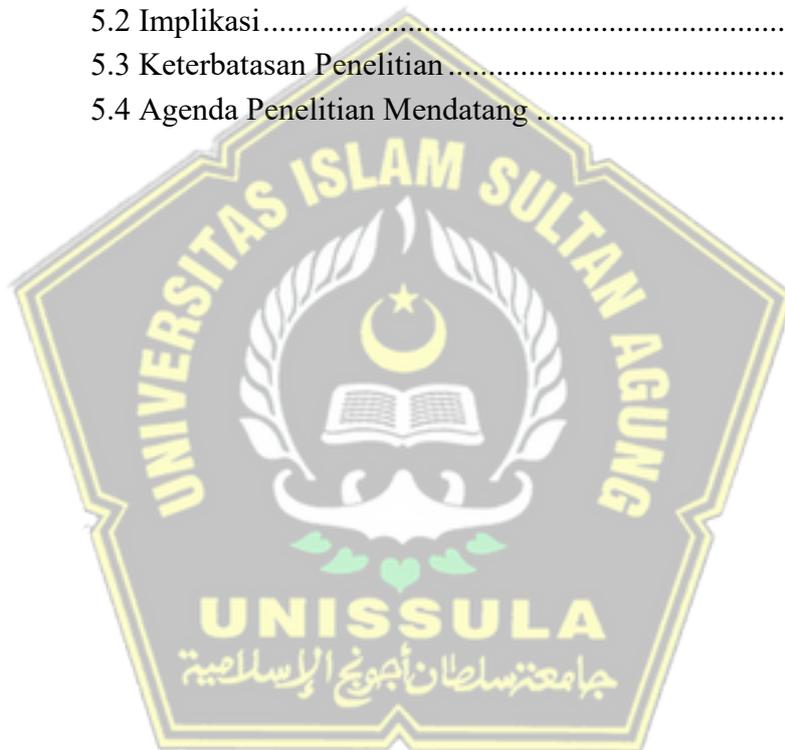
Akhir kata, penulis mengharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Semarang, 2023
Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
ABSTAK/ABSTRACT	iv
INTISARI.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	vii
	i
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Pertanyaan Penelitian	12
1.4 Tujuan Penelitian	13
1.5 Manfaat Penelitian	14
1.5.1 Manfaat Teoritik.....	14
1.5.2 Manfaat Praktis.....	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	15
2.1.1 Akuisisi Pengetahuan/ <i>Knowledge Acquisition</i>	15
2.1.2 Kapabilitas Inovasi/ <i>Innovation Capability</i>	20
2.1.3 Kinerja Pegawai.....	21
2.1.4 Akuisisi Pengetahuan/ <i>Knowledge Acquisition</i> dengan Kapabilitas Inovasi/ <i>Innovation Capability</i> ..	24
2.1.6 Akuisisi Pengetahuan/ <i>Knowledge Acquisition</i> dengan Kinerja Pegawai.....	25
2.1.6 Kapabilitas Inovasi/ <i>Innovation Capability</i> dengan Kinerja Pegawai	25
2.2 Kerangka Berpikir	27
2.3 Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	30
3.2 Populasi dan Sampel	31
3.3 Sumber dan Jenis Data	33

	3.4 Metode Pengumpulan Data	35
	3.5 Variabel dan Indikator	36
	3.6 Teknik Analisis	44
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian/Responden	47
	4.2 Deskripsi Variabel Penelitian	49
	4.3 Analisis Data	52
	4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	62
BAB V	PENUTUP	
	5.1 Simpulan.....	64
	5.2 Implikasi.....	65
	5.3 Keterbatasan Penelitian	65
	5.4 Agenda Penelitian Mendatang	66



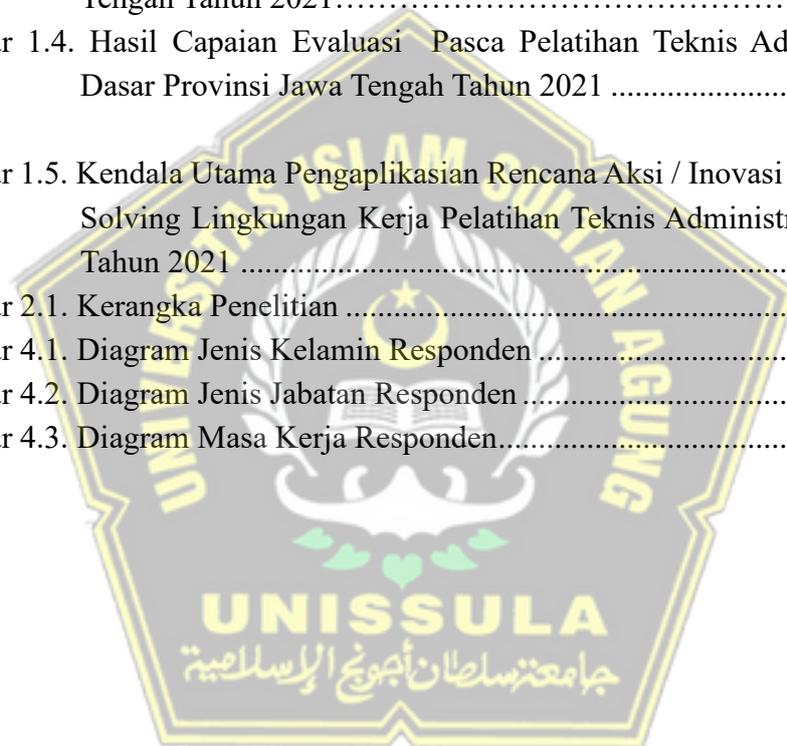
DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Tabel Variabel, Dimensi dan Indikator	42
Tabel 4.1. Interpretasi Kelas Interval.....	49
Tabel 4.2. Penilaian Responden Terhadap Variabel Akuisisi Pengetahuan/ <i>Knowledge Acquisition</i>	50
Tabel 4.3. Penilaian Responden Terhadap Variabel Kapabilitas Inovasi/ <i>Innovation Capability</i>	50
Tabel 4.4. Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	51
Tabel 4.5. Uji Validitas Variabel Akuisisi Pengetahuan/ <i>Knowledge Acquisition</i>	53
Tabel 4.6. Uji Validitas Variabel Kapabilitas Inovasi/ <i>Innovation Capability</i> .	53
Tabel 4.7. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	53
Tabel 4.8. Uji Realiabilitas	54
Tabel 4.9. Uji Normalitas.....	55
Tabel 4.10. Uji <i>Pearson Product Moment</i>	57
Tabel 4.11. Variabels Entered Removed.....	59
Tabel 4.12. Model Summary	59
Tabel 4.13. Coeficients	60



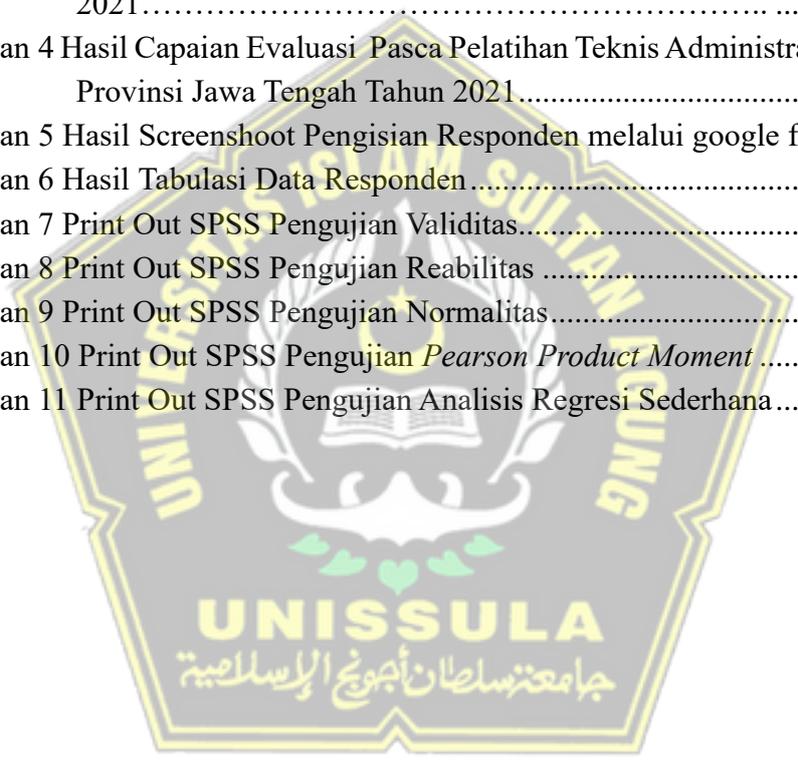
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1. Hasil Capaian Evaluasi Pasca Pelatihan Dasar CPNS Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021	6
Gambar 1.2. Kendala Utama Pengaplikasian Rencana Aksi/Inovasi/Problem Solving Lingkungan Kerja Pelatihan Dasar CPNS Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021.....	7
Gambar 1.3. Faktor Utama Yang Mendukung Pelaksanaan Aktualisasi dan Habitiasi Perubahan Pelatihan Dasar CPNS Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021.....	7
Gambar 1.4. Hasil Capaian Evaluasi Pasca Pelatihan Teknis Administrasi Dasar Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021	8
Gambar 1.5. Kendala Utama Pengaplikasian Rencana Aksi / Inovasi / Problem Solving Lingkungan Kerja Pelatihan Teknis Administrasi Dasar Tahun 2021	9
Gambar 2.1. Kerangka Penelitian	27
Gambar 4.1. Diagram Jenis Kelamin Responden	47
Gambar 4.2. Diagram Jenis Jabatan Responden	48
Gambar 4.3. Diagram Masa Kerja Responden.....	48



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Hasil Capaian Evaluasi Pasca Pelatihan Dasar CPNS Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021
- Lampiran 2 Kendala Utama Pengaplikasian Rencana Aksi/Inovasi/Problem Solving Lingkungan Kerja Pelatihan Dasar CPNS Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021
- Lampiran 3 Faktor Utama Yang Mendukung Pelaksanaan Aktualisasi dan Habitiasi Perubahan Pelatihan Dasar CPNS Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021
- Lampiran 4 Hasil Capaian Evaluasi Pasca Pelatihan Teknis Administrasi Dasar Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021
- Lampiran 5 Hasil Screenshoot Pengisian Responden melalui google form
- Lampiran 6 Hasil Tabulasi Data Responden
- Lampiran 7 Print Out SPSS Pengujian Validitas
- Lampiran 8 Print Out SPSS Pengujian Reabilitas
- Lampiran 9 Print Out SPSS Pengujian Normalitas
- Lampiran 10 Print Out SPSS Pengujian *Pearson Product Moment*
- Lampiran 11 Print Out SPSS Pengujian Analisis Regresi Sederhana



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi pada saat ini ditandai dan diindikasikan oleh perubahan lingkungan dan pertumbuhan teknologi yang kian cepat, banyak tantangan serta kompetisi yang bakal dilewati oleh tiap organisasi/instansi, sehingga menuntut organisasi agar dapat bersaing menghadapi tantangan di era modern saat ini. Organisasi/instansi tersebut harus mempunyai sistem yang baik (Kumaat & Dotulong, 2015).

Mutiara Sibarani Panggabean (2004) mengemukakan, keberhasilan di dalam suatu organisasi dan dalam melakukan usaha industri ditandai dengan baik atau tidak manajemen dilakukan oleh organisasi. Manajemen merupakan proses yang terdiri dari fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengendalian kegiatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien. Tujuan dari suatu kegiatan managerial di dalam suatu industri dan organisasi yaitu untuk mengatur, mengkoordinasi serta memaksimalkan seluruh potensi sumber daya organisasi yang dimiliki sebagai upaya untuk mendapatkan hasil atau capaian yang telah ditentukan.

Managemen yang terkait dengan pengelolaan kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Kegiatan manajemen dibidang SDM merupakan suatu kegiatan manajemen yang mengelola SDM dalam sebuah industri dan organisasi dalam mengembangkan atau meningkatkan industri, organisasi serta melakukan perencanaan yang strategis untuk meningkatkan kualitas SDM dalam organisasi (Sudjiwanati, 2017).

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang penting dalam melaksanakan kegiatan organisasi/instansi dibandingkan dengan aset lainnya, karena sumber daya manusia ini, sebagai pilar utama dalam menggerakkan roda organisasi untuk mencapai kesuksesan. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Mutiara Sibarani Panggabean, 2004).

Hussinki, (2017) sebagaimana dikutip Hutagalung, (2021) menyatakan bahwa knowledge management merupakan sumber daya organisasi yang penting untuk setiap perusahaan, hal ini terlepas dari lokasi perusahaan, ukuran, maupun jenis perusahaannya. Knowledge management saat ini telah menjadi fenomena yang menarik dan memberikan pengaruh terhadap kinerja bisnis dalam skala global, termasuk di Indonesia. Knowledge management merupakan fenomena sosial yang dipengaruhi oleh konteks kelembagaan dan budaya serta fase yang berbeda dalam transisi ke ekonomi pengetahuan. Hal ini dapat membuat suatu organisasi menjadi lingkungan yang kompetitif.

Manfaat adanya knowledge management bagi perusahaan adalah untuk mengefektifkan dan mengefisienkan kinerja organisasi dan juga kegiatan operasional dari perusahaan. Terkait dengan adanya efektivitas dan efisiensi dalam kinerja organisasi perusahaan dapat ditingkatkan melalui penerapan knowledge management. Hal ini dapat mempersingkat waktu siklus produksi, mempersingkat waktu pengembangan produk, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, dapat memodifikasi atau merencanakan ulang proses produksi, memberikan layanan dan produk inovatif kepada karyawan. Akhirnya, dapat meningkatkan fleksibilitas. (Abdallah, 2009;

Dahiyat dan Al-Zu'bi, 2012; Slavković dan Babić, 2013 sebagaimana dikutip Hutagalung, 2021).

Adanya knowledge management di perusahaan sangat memengaruhi adanya inovasi dalam proses. Inovasi sendiri berkaitan dengan adanya pengembangan gagasan atau ide, mengubah atau menambahkan ide atau gagasan yang ada. Selain itu, studi yang muncul menunjukkan bahwa perubahan yang ditimbulkan oleh ekonomi digital membutuhkan inovasi dan kelincahan oleh perusahaan dalam bentuk memanfaatkan kemampuan internal, seperti manajemen pengetahuan, untuk meningkatkan kinerja terutama di lingkungan yang langka sumber daya (Ngoasong, 2018; Urban dan Van der Putten, 2021).

Wahid, (2021) mengungkapkan konsep knowledge management bukanlah sebuah konsep baru. Konsep knowledge management ini secara umum diketahui dan dapat diidentifikasi secara jelas dalam organisasi yang besar dengan basis TI (teknologi informasi). Didalam praktiknya, organisasi/perusahaan kecil sekalipun dapat menggunakan konsep ini, tetapi pada aspek-aspek yang masih terbatas. Menurut Quintas, Lefrere dan Jones (1997) manajemen pengetahuan adalah sebuah proses manajemen secara berkesinambungan meliputi semua jenis serta bentuk pengetahuan, yang tujuannya agar mencapai tujuan organisasi/perusahaan memanfaatkan segala pengetahuan yang telah ada serta dapat menciptakan peluang yang baru. Duffy, (2001) menjelaskan bahwa manajemen pengetahuan/knowledge management merupakan penggunaan secara simultan dan efisien pengetahuan tersebut terhadap proses karyawan dan proses kerja termasuk teknologi secara formal serta knowledge transfer/transfer pengetahuan yang ditujukan kepada individu dan waktu yang tepat. Sedangkan menurut Machintosh, et., All. (1999) manajemen pengetahuan/knowledge management merupakan proses perencanaan dalam kegiatan berbeda dengan menggunakan identifikasi serta analisis pengetahuan yang dimiliki

termasuk dampaknya untuk mewujudkan tujuan yang telah ditentukan sebagai upaya meningkatkan kapita perusahaan.

Manajemen pengetahuan, dikenal melalui tiga proses yang dikemukakan oleh Darroch (2005) yaitu *Knowledge Acquisition*, *knowledge dissemination*, dan *knowledge application* (Hutagalung et al., 2021).

Menurut Turner dan Minonne, (2010) sebagaimana diungkapkan Wahid, (2021) Manajemen Pengetahuan/Knowledge memiliki lima aktivitas utama, pertama yaitu *Knowledge Acquisition* (Akuisisi pengetahuan), Kedua yaitu *knowledge creation*, Ketiga adalah *knowledge modification*, Keempat adalah *knowledge sharing*, Terakhir adalah *knowledge storage* dan *Retrieval*.

Knowledge Acquisition (Akuisisi pengetahuan) adalah pengumpulan data dari seorang pakar ke dalam suatu sistem (program komputer). Bahan-bahan pengetahuan bisa diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, literatur, seorang pakar, browsing internet, laporan dan lain sebagainya. Sumber pengetahuan dari buku, jurnal ilmiah, literatur, seorang pakar, browsing internet, laporan digunakan sebagai dokumentasi untuk dipelajari, diolah dan dikumpulkan secara terstruktur menjadi basis pengetahuan (Turner dan Minonne, 2010).

Yahya, (2021) organisasi atau institusi Pendidikan maupun pelatihan merupakan organisasi dengan basis pengetahuan sebab dalam aktivitasnya melaksanakan akuisisi, menghasilkan pengetahuan, membagikan atau melakukan transfer pengetahuan. Menurut Thanki dan Thakar (2018) dalam Lembaga Pendidikan untuk meningkatkan dan memajukan Lembaga, pengetahuan mempunyai peranan penting diakarenakan pengetahuan sebagai asset yang berharga dalam suatu organisasi. Kemajuan Lembaga Pendidikan maupun pelatihan ini sangatlah penting, sebab menurut Fauzi et al., (2019)

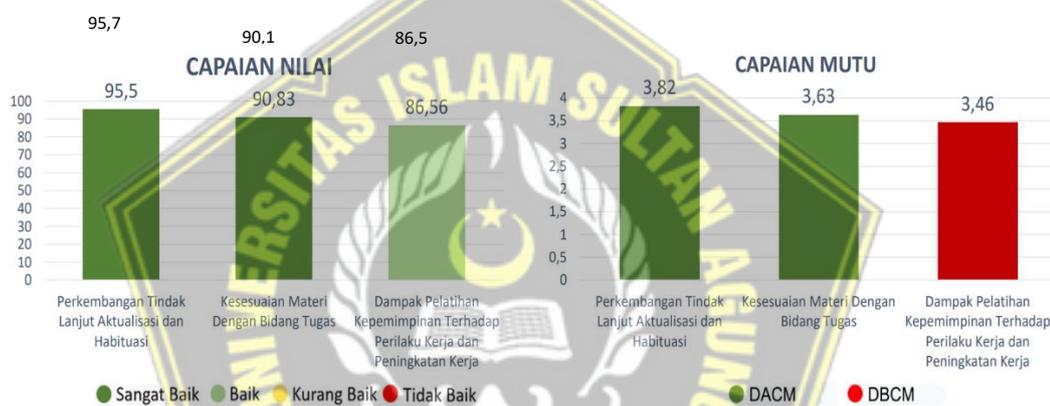
Lembaga Pendidikan mempunyai peran strategis dalam berkontribusi terhadap peningkatan pembangunan sumber daya manusia maupun peningkatan ekonomi dalam suatu negara. Lebih lanjut menurut Iqbal Latif dkk (2019) dalam Lembaga Pendidikan ini ada proses akuisisi pengetahuan oleh peserta didik dalam proses belajar mengajar melalui proses knowledge transfer/transfer pengetahuan dari pengajar kepada pelajar.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah yang mempunyai tugas pokok pelaksanaan pengembangan kompetensi di Pemerintah Provinsi Jawa Tengah telah melaksanakan pengembangan kompetensi bagi aparatur baru yang akan diangkat menjadi PNS melalui Pelatihan Dasar CPNS ataupun sebelum naik ke jenjang pangkat berikutnya melalui Pelatihan Administrasi Dasar. Dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, (2021) “Pelatihan Dasar CPNS adalah pendidikan dan pelatihan dalam Masa Prajabatan yang dilakukan secara terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang”. Sedangkan menurut Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 16 Tahun 2016 tentang Diklat Administrasi Dasar “Pelatihan Teknis Administrasi Dasar merupakan Pendidikan dan pelatihan yang wajib diikuti oleh PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah untuk memberikan pengetahuan, keterampilan dan sikap teknis bidang administrasi dasar yang mempunyai karakteristik budaya Jawa Tengah, dalam rangka menjamin tertib administrasi, tertib hukum dan tertib pelayanan” (Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, 2016).

Pada Tahun 2022 BPSDMD Provinsi Jawa Tengah melakukan pelatihan kepada kurang lebih 720 (tujuh ratus dua puluh) orang Calon Pegawai Negeri Sipil pada masa Pra Jabatan dan Pelatihan Teknis Administrasi Dasar sebelum pegawai naik pangkat ke jenjang

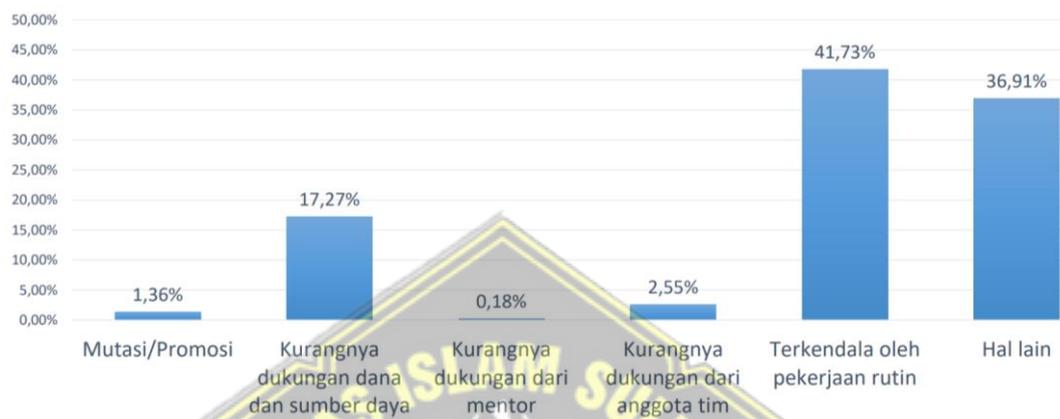
yang lebih tinggi. Hasil dari evaluasi pasca pelatihan Dasar CPNS menunjukkan nilai 95,7 untuk Perkembangan Tindak Lanjut Aktualisasi dan Habitiasi dengan capaian mutu sebesar 3,82. Kesesuaian materi dengan bidang tugas diperoleh nilai 90,1 atau capaian mutu sebesar 3,63. Dampak pelatihan terhadap perilaku kerja dan peningkatan kerja diperoleh nilai 86,5 atau capaian mutu 3,46. Hasil capaian evaluasi pasca Pelatihan Dasar CPNS Provinsi Jawa Tengah secara rinci ditunjukkan grafik:

Grafik 1.1
Hasil Capaian Evaluasi Pasca Pelatihan Dasar CPNS Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021

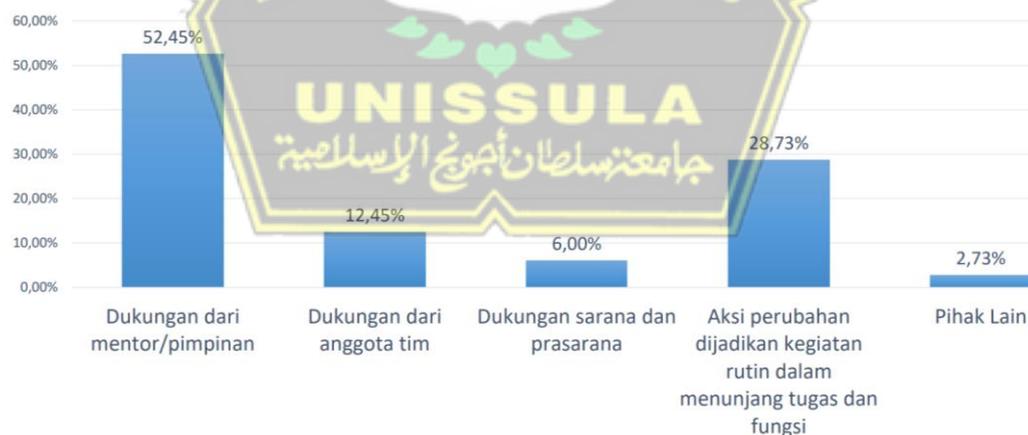


Kendala utama pengaplikasian rencana aksi / inovasi / problem solving lingkungan kerja tertinggi karena pekerjaan yang bersifat rutin yaitu sebesar 41,73 % dan karena hal lain sebesar 36,91 %. Sedangkan faktor utama dalam mendukung pelaksanaan aktualisasi dan habitiasi perubahan adalah dukungan oleh mentor/pimpinan dengan nilai 52,45 % dan kedua adalah aksi perubahan dijadikan kegiatan rutin dalam menunjang tugas dan fungsi sebesar 28,73 % dan sisanya adalah dukungan dari anggota tim, dukungan sarana dan prasarana dan pihak lain. Kendala utama dan faktor utama yang mendukung pelaksanaan aktualisasi dan habitiasi perubahan secara rinci ditunjukkan dalam grafik dibawah ini:

Grafik 1.2
 Kendala Utama Pengaplikasian Rencana Aksi / Inovasi / Problem Solving Lingkungan
 Kerja Pelatihan Dasar CPNS Provinsi Jawa Tengah
 Tahun 2021



Grafik 1.3
 Faktor Utama Yang Mendukung Pelaksanaan Aktualisasi Dan Habitiasi Perubahan
 Pelatihan Dasar CPNS Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021



Sedangkan untuk Pelatihan Teknis Administrasi Dasar hasil dari evaluasi pasca pelatihan menunjukkan nilai 73,16 untuk Pelaksanaan Rencana Aksi/Tindak Lanjut dengan capaian mutu sebesar 2,82. Kesesuaian materi dengan bidang tugas diperoleh nilai 90,1

atau capaian mutu sebesar 2,93. Hasil capaian evaluasi pasca Pelatihan Teknis Administrasi Dasar Provinsi Jawa Tengah secara rinci ditunjukkan dalam grafik dibawah ini :

Grafik 1.4
Hasil Capaian Evaluasi
Pasca Pelatihan Teknis Administrasi Dasar
Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021



Kendala utama pengaplikasian rencana aksi/inovasi/*problem solving* lingkungan kerja pada Pelatihan Teknis Administrasi Dasar Provinsi Jawa Tengah tertinggi adalah membutuhkan bimbingan dalam pelaksanaan sebesar 25,69 %, kedua sarana/prasarana tidak mendukung/tersedia sebesar 15,45 %, ketiga hambatan lain sebesar 13,59 %, keempat membutuhkan literatur lain yang lebih aplikatif sebesar 10,52 %, keenam sulit mendapatkan anggaran dan tenaga kerja yang diperlukan dan sisanya dikarenakan tidak menemukan data yang diperlukan untuk melaksanakannya, tidak relevannya materi dengan bidang tugas, tidak menemukan teman untuk menerapkannya, perubahan terlalu besar sehingga tidak bisa dilaksanakan, tidak menemukan data yang diperlukan untuk melaksanakannya, tidak memahami materi pelatihan dengan baik dan atasan tidak mendukung. Kendala utama pengaplikasian rencana aksi/inovasi/*problem solving* lingkungan kerja pada Pelatihan Teknis Administrasi Dasar Provinsi Jawa Tengah secara rinci ditunjukkan pada grafik dibawah ini :

Grafik 1.5
Kendala Utama Pengaplikasian Rencana Aksi / Inovasi / Problem Solving Lingkungan
Kerja Pelatihan Teknis Administrasi Dasar
Tahun 2021



Dari data diatas dapat diketahui bahwa dampak pelatihan Dasar CPNS menunjukkan dampak pelatihan terhadap perilaku kerja dan peningkatan kinerja masih tergolong rendah. Namun rencana aksi sebagai pelaksanaan inovasi hasil pelatihan tergolong tinggi yang didukung oleh mentor atau pimpinan. Sedangkan faktor yang menghambat pelaksanaan inovasi justru pekerjaan-pekerjaan rutin dan hal lain yang belum diketahui.

Sedangkan pada pelatihan Administrasi Dasar sebagai pelatihan pengetahuan teknis atau *hard skill* menunjukkan pelaksanaan Rencana Aksi sebagai bagian inovasi setelah mengikuti pelatihan masih rendah. Kendala tertinggi pelaksanaan Rencana Aksi adalah masih membutuhkan bimbingan untuk melaksanakannya.

Dari penjelasan diatas menunjukkan bahwa para alumni diharapkan bisa mengakuisisi pengetahuan yang diperoleh tersebut agar manajemen pengetahuan yang dijalankan berjalan lebih efektif. Knowledge management di perusahaan sangat

memengaruhi adanya inovasi dalam proses. Inovasi sendiri berkaitan dengan adanya pengembangan gagasan atau ide, mengubah atau menambahkan ide atau gagasan yang ada. Selain itu, studi yang muncul menunjukkan bahwa perubahan yang ditimbulkan oleh ekonomi digital membutuhkan inovasi dan kelincuhan oleh perusahaan dalam bentuk memanfaatkan kemampuan internal, seperti manajemen pengetahuan, untuk meningkatkan kinerja terutama di lingkungan yang langka sumber daya (Ngoasong, 2018; Urban dan Van der Putten, 2021).

Penelitian-penelitian yang pernah dilakukan terkait dengan akuisisi pengetahuan antara lain Watanabe dan Senoo, 2010; Darroch, 2003, 2005; dan Wang et al., 2010 (Yahya, 2021), menyebutkan bahwa “akuisisi pengetahuan berpengaruh terhadap inovasi”. Berdasar penelitian Darroch (2003; 2005), “pengetahuan implisit yang diakuisisi dapat disebarkan pada organisasi (diseminasi pengetahuan) menunjukkan bahwa baik akuisisi pengetahuan maupun diseminasi pengetahuan berpengaruh terhadap inovasi”. Sedangkan menurut penelitian Liao, (2010) “akuisisi pengetahuan dapat berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap inovasi”. Penelitian Yahya, (2021) tentang Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akuisisi Pengetahuan Dalam Pembelajaran Daring Di Masa Pandemi Covid-19 menunjukkan bahwa “akuisisi pengetahuan berpengaruh secara positif dan signifikan pada kemampuan inovasi”. Penelitian tentang akuisisi pengetahuan dengan kinerja sebagaimana diungkapkan (Puspitaningtyas, 2018) yang berjudul Daya Serap Pengetahuan Dan Akselerasinya Pada Kinerja Usaha yang membuktikan “daya serap pengetahuan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja usaha”.

Kaitannya dengan kapabilitas inovasi dan kinerja, penelitian oleh Nurcahyo & Wikaningrum, (2020) diperoleh hasil bahwa “*Individual Innovation Capability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil ini sama dengan

penelitian oleh Ranatiwi & Mulyana, (2018) yang menyatakan bahwa “Kapabilitas Inovasi terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, dapat diartikan bahwa semakin tinggi kapabilitas inovasi, maka semakin tinggi pula kinerja pada UMKM Batik”.

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan bahwa penelitian-penelitian terdahulu telah meneiti bagaimana hubungan antara akuisisi pengetahuan dengan kemampuan inovasi, akuisisi pengetahuan terhadap kinerja usaha serta pengaruh kapabilitas inovasi terhadap kinerja. Namun penelitian-penelitian tersebut terbatas pada sektor privat atau sektor usaha. Penelitian tentang pengaruh *Knowledge Acquisition* dengan Kapabilitas Inovasi dan *Knowledge Acquisition* dengan Kinerja serta penelitian Kapabilitas Inovasi terhadap Kinerja pada sektor pelayan publik masih sangat terbatas. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melihat sejauh mana Akuisisi Pengetahuan/*Knowledge Acquisition* berpengaruh terhadap Kapabilitas Inovasi/*Innovation Capability* dan Kinerja serta pengaruh Kapabilitas Inovasi/*Innovation Capability* dengan Kinerja.

1.2 Rumusan Masalah

Menurut Sugiyono, (2005) dalam bukunya “Metodologi Penelitian Kuntitatif” dijelaskan bahwa penyimpangan dari sesuatu yang seharusnya terjadi dengan apa yang terjadi dapat didefinisikan sebagai masalah. Suatu gejala dapat didasarkan pada *level of explanation* yang dapat dikategorikan dalam 3 bentur rumusan dari maslah tersebut antara lain: 1) Rumusan masalah deskriptif; 2) Rumusan masalah komparatif; dan yang terakhir 3) Rumusan masalah asosiatif. Rumusan masalah deskriptif merupakan rumusan masalah dalam memandu peneliti mengungkapkan atau memotret situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh dan mendalam. Sedangkan rumusan masalah komparatif memandu peneliti dalam membandingkan antara satu konteks social atau domain dengan konteks

social atau domain yang lain. Dan rumusan masalah asosiatif atau biasa disebut dengan hubungan, memandu seorang peneliti dalam mengkontruksi hubungan situasi social atau domain dengan dengan situasi social atau domain yang lain.

Berdasarkan pada fenomena dan *research gap* yang telah diuraikan diatas ditemukan, “*terbatasnya penelitian tentang pengaruh Knowledge Acquisition dengan Kapabilitas Inovasi dan Knowledge Acquisition dengan Kinerja serta penelitian Kapabilitas Inovasi terhadap Kinerja sektor pelayan publik*”. Oleh karena itu, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: “*bagaimana penelitian mengenai Akuisisi Pengetahuan/Knowledge Acquisition dengan Kapabilitas Inovasi/Innovation Capability, Akuisisi Pengetahuan/Knowledge Acquisition dengan Kinerja Pegawai serta bagaimana pengaruh Kapabilitas Inovasi/Innovation Capability dengan Kinerja Pegawai pada serktor aparatur pelayan publik?*”

Dari rumusan masalah ini dapat dilihat bahwa rumusan masalah yang diungkapkan peneliti merupakan rumusan masalah asosiatif atau hubungan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat (Sugiyono, 2019). Jadi ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi).

1.3 Pertanyaan Penelitian

Dari rumusan masalah yang disampaikan peneliti bisa merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Akuisisi Pengetahuan/*Knowledge Acquisition* berpengaruh positif dan signifikan dengan Kapabilitas Inovasi/*Innovation Capability* pada Alumni Pelatihan Teknis Administrasi Dasar di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah?

2. Apakah Akuisisi Pengetahuan/*Knowledge Acquisition* berpengaruh positif dan signifikan dengan Kinerja Pegawai pada Alumni Pelatihan Teknis Administrasi Dasar di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah?
3. Apakah Kapabilitas Inovasi/*Innovation Capability* berpengaruh positif dan signifikan dengan Kinerja Pegawai pada Alumni Pelatihan Teknis Administrasi Dasar di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, tujuan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Tujuan umum penelitian ini adalah membangun model teoritikal untuk mengatasi keterbatasan pada hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh Akuisisi Pengetahuan/*Knowledge Acquisition* dengan Kapabilitas Inovasi/*Innovation Capability* dan Kinerja serta bagaimana pengaruh Kapabilitas Inovasi/*Innovation Capability* terhadap Kinerja Pegawai.
2. Tujuan khusus penelitian ini adalah melakukan pengujian empiris pada model teoritikal yang akan diajukan pada penelitian ini yaitu meliputi antara lain :
 - a. Apakah Akuisisi Pengetahuan/*Knowledge Acquisition* berpengaruh positif dan signifikan dengan Kapabilitas Inovasi/*Innovation Capability* pada Alumni Pelatihan Teknis Administrasi Dasar di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah?
 - b. Apakah Akuisisi Pengetahuan/*Knowledge Acquisition* berpengaruh positif dan signifikan dengan Kinerja Pegawai pada Alumni Pelatihan Teknis Administrasi Dasar di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah?

- c. Apakah Kapabilitas Inovasi/Innovation Capability berpengaruh positif dan signifikan dengan Kinerja Pegawai pada Alumni Pelatihan Teknis Administrasi Dasar di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah?

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian pada bidang ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang rinci, akurat, dan aktual yang dapat memberikan mafaat dalam menjawab permasalahan yang sedang diteliti.

Adapun manfaat tersebut terbagi menjadi dua yaitu:

1.5.1 Manfaat Teoritik

Hasil studi ini diharapkan bisa memberikan manfaat teoritis dalam memberikan andil pada perkembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara di Provinsi Jawa Tengah.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini bisa memberikan manfaat praktis antara lain :

a. Bagi Penyelenggara Pelayanan Publik

hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan evaluasi dan dapat memberikan masukan untuk lembaga penyelenggara pelayanan publik sehingga dapat menciptakan pelayanan yang berkualitas.

b. Bagi Peneliti

Hasil studi ini diharapkan mampu menambahkan wawasan serta ilmu pengetahuan, bisa memberikan pengalaman serta menambah keterampilan dan kemampuan meneliti sebagai bekal dimasa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Akuisisi Pengetahuan/*Knowledge Acquisition*

Wahid, (2021) mengungkapkan konsep knowledge management bukanlah sebuah konsep baru. Konsep knowledge management ini secara umum diketahui dan dapat diidentifikasi secara jelas dalam organisasi yang besar dengan basis TI (teknologi informasi). Didalam praktiknya, organisasi/perusahaan kecil sekalipun dapat menggunakan konsep ini, tetapi pada aspek-aspek yang masih terbatas. Menurut Quintas, Lefrere dan Jones (1997) manajemen pengetahuan adalah sebuah proses manajemen secara berkesinambungan meliputi semua jenis serta bentuk pengetahuan, yang tujuannya agar mencapai tujuan organisasi/perusahaan memanfaatkan segala pengetahuan yang telah ada serta dapat menciptakan peluang yang baru. Duffy, (2001) menjelaskan bahwa manajemen pengetahuan/knowledge management merupakan penggunaan secara simultan dan efisien pengetahuan tersebut terhadap proses karyawan dan proses kerja termasuk teknologi secara formal serta knowledge transfer/transfere pengetahuan yang ditujukan kepada individu dan waktu yang tepat. Sedangkan menurut Machintosh, et., All. (1999) manajemen pengetahuan/knowledge management merupakan proses perencanaan dalam kegiatan berbeda dengan menggunakan identifikasi serta analisis pengetahuan yang dimiliki termasuk dampaknya untuk mewujudkan tujuan yang telah ditentukan sebagai upaya meningkatkan kapita perusahaan.

Definisi manajemen pengetahuan/*knowledge management* menurut Becerra-Fernandez dan Sabherwal. (2010) adalah bagaimana mendapatkan hasil yang maksimal dari sumber daya pengetahuan dengan melakukan apa saja yang dibutuhkan dan tidak terbatas pada pengetahuan yang dimiliki oleh individu maupun organisasi saat ini akan tetapi termasuk juga potensi pengetahuan yang akan diperoleh dari individu maupun organisasi lain. Lebih lanjut manajemen pengetahuan atau *knowledge management* merupakan kegiatan yang termasuk menemukan, menangkap, berbagi serta mengaplikasikan pengetahuan yang meningkatkan dampak dari penggunaan pengetahuan tersebut dalam pencapaian tujuan organisasi.

Terdapat lima aktifitas pokok manajemen pengetahuan atau *knowledge management* yang disampaikan oleh Turner dan Minonne, (2010) yaitu: 1) *Knowledge Acquisition* atau akuisisi pengetahuan; 2) *knowledge creation*; 3) *knowledge modification*; 4) *knowledge sharing*; dan yang terakhir adalah 5) *knowledge storage*. Akuisisi pengetahuan diartikan sebagai pengumpulan data dari berbagai macam sumber dan dimasukkan dalam program computer. Berbagai macam data dapat diperoleh dari seorang pakar, literatur termasuk buku, browsing internet, jurnal ilmiah, termasuk laporan dan sebagainya, kemudian dipelajari dan diolah kemudian dikumpulkan secara terstruktur sebagai basis pengetahuan. Sedangkan *knowledge creation* didefinisikan sebagai kegiatan menciptakan pengetahuan dalam meningkatkan value dan kinerja perusahaan melalui transfer pengetahuan dari dan kesetiap asset yang tidak berwujud dalam perusahaan. Kemudian *knowledge modification* dimaknai sebagai proses modifikasi atau

meningkatkan pengetahuan yang sudah ada untuk menambah nilai dari pengetahuan tersebut. *Knowledge sharing* sendiri diartikan sebagai proses dalam menggunakan dan menyalurkan pengetahuan yang dimiliki kepada orang lain dan memastikan pengetahuan dalam organisasi diaplikasikan secara produktif demi keuntungan organisasi. Dan yang terakhir adalah *knowledge storage* dan *Retrieval* merupakan kegiatan menyimpan pengetahuan yang dimiliki agar dapat digunakan kembali oleh orang lain

Akusisi Pengetahuan sebagaimana disampaikan Liou, (1990) “Akusisi Pengetahuan merupakan proses penggalian, penataan, dan pengorganisasian pengetahuan dari para ahli sehingga keahlian pemecahan masalah dapat ditangkap dan diubah menjadi bentuk yang dapat dibaca komputer”. lebih lanjut Gamble & Blackwell (2001) menyatakan bahwa Pengetahuan yang diterima tersebut sebagai dasar dalam proses penalaran oleh sistem. Akusisi Pengetahuan merupakan pengetahuan yang dapat diperoleh dari sumber internal maupun eksternal perusahaan. Untuk mendapatkan pandangan yang holistik maka pengetahuan yang bersumber dari eksternal sangat penting untuk diperoleh. Pengertian Akusisi Pengetahuan yang disampaikan Waterman (1986) Akusisi Pengetahuan merupakan *"The process of extracting, structuring, and organizing knowledge from several sources, usually human experts, so it can be used in a program"* (Waterman 1986, p. 392 dalam Feller).

Knowledge Acquisition bisa dilakukan baik pada tingkatan organisasi maupun pada tingkatan individu. Pada tingkatan organisasi, *Knowledge Acquisition* berarti proses mengekstrak dan mengelola pengetahuan dari bermacam-macam

sumber eksternal organisasi untuk meningkatkan daya saing dan keunggulan organisasi di dalam persaingan bisnis (Thani & Mirkamali, 2018; Duarte Alonso, Kok, Sakellarios, & O'Brien, 2019; Obeidat, Mai-Maher, Masa'deh, & Tarhini, 2016). Sedangkan pada tingkatan individu, *Knowledge Acquisition* adalah serangkaian kegiatan atau proses mencari, mengidentifikasi, memproses, dan menseleksi informasi, ide, pengetahuan yang berasal dari eksternal organisasi untuk meningkatkan pengetahuan yang sudah dikuasai individu sebelumnya (Sahibzada, 2020). Pengetahuan yang berasal dari eksternal diseleksi kemudian diakuisisi dengan pengetahuan yang sudah ada dari dalam individu, selanjutnya disimpan dalam memori, persepsi maupun keyakinan, skill, dan kapabilitas (Yahya, 2021).

Menurut Clark & Creswell, (2015) *Knowledge Acquisition* pada tingkat individu mengarah pada proses berubahnya struktur kognitif individu dengan menrubah paradigma atau keyakinan yang telah tertanam dalam individu sebagai akibat dari memperoleh pengetahuan baru. Sedangkan menurut Costa & Monteiro, (2016); Duarte Alonso, (2019); Holsapple, Jones, & Leonard, (2015) “pengetahuan dapat diperoleh dari proses interaksi individu dengan lingkungan, interaksi individu dengan individu lain, pengalaman individu. Pengetahuan baru juga dapat diakuisisi dari sumber data atau informasi eksternal berupa jurnal penelitian, buku, database digital, website, diskusi, pendapat ahli”.

2.1.2 Kapabilitas Inovasi/*Innovation Capability*

Kapasitas perusahaan untuk menggunakan sumber daya yang terintegrasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dapat diartikan sebagai kapabilitas (Saparudin, 2010). Kapabilitas juga bisa diartikan kemampuan perusahaan dalam menciptakan

dan mengeksploitasi berbagai peluang eksternal serta dapat mengembangkan keunggulan yang berkelanjutan. Kapabilitas ini juga bisa didefinisikan sebagai faktor penentu keberhasilan jangka panjang, atau sebagai rantai nilai, termasuk aktivitas utama dan pendukung penciptaan nilai pelanggan dalam kegiatan. Kemampuan untuk mengembangkan ide-ide baru dan menemukan cara-cara baru dalam menyelesaikan masalah serta peluang adalah definisi dari kreativitas. konsep dari kapabilitas inovasi merupakan kapabilitas yang dimiliki oleh perusahaan untuk mengembangkan ide-ide baru sehingga menjadi sebuah inovasi merupakan (Lawson dan Ben, 2001).

Freeman (2004) sebagaimana dikutip Ranatiwi & Mulyana, (2018) menganggap inovasi sebagai upaya dari perusahaan melalui penggunaan teknologi dan informasi untuk mengembangkan, memproduksi dan memasarkan produk yang baru untuk industri. Dengan kata lain inovasi adalah penemuan ide atau modifikasi untuk perbaikan terus-menerus serta pengembangan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan. Inovasi merupakan salah satu pilihan korporasi untuk menghadapi persaingan pasar serta pengelolaan yang berkelanjutan. Inovasi di tempat kerja memberdayakan karyawan di semua tingkatan untuk mengubah cara organisasi dalam mengelola, mengatur, dan menyebarkan sumber daya manusia, teknologi, dan sumber daya yang lain (Totterdill & Exton, 2014).

Kemampuan mencetak serta mengelola beragam kemampuan sebagai kapabilitas inovasi, dapat diartikan sebagai kapabilitas dengan integrasi tingkat tinggi. Menurut Terziovski (2010), Kapabilitas Inovasi/*Innovation Capability* memberikan peluang akan lahirnya sebuah inovasi yang efektif. Namun, konsep ini

bukan suatu konsep yang sederhana atau konsep dengan faktor tunggal, karena konsep ini banyak juga melibatkan aspek manajemen lainnya seperti kepemimpinan, aspek teknis, alokasi sumber daya strategis, pengetahuan pasar, dan lain-lain (Ranatiwi & Mulyana, 2018).

Inovasi sendiri memiliki berbagai karakteristik yang bisa mempengaruhi inovasi itu cepat atau lambat diterima oleh masyarakat. Menurut Rogers (2003) hal-hal yang dapat mempengaruhi cepat lambatnya informasi diterima, adalah sebagai berikut: 1) Keunggulan relatif (*relative advantage*); 2) Kompatibilitas (*compatibility*); 3) Kerumitan (*complexity*); 4) Kemampuan dapat diujicobakan (*trialability*); 5) Kemampuan untuk diamati (*observability*). Keunggulan relative diartikan sejauh mana inovasi tersebut menguntungkan untuk penerimanya yang diukur melalui nilai ekonomi, faktor social, kepuasan, kesenangan atau faktor keuntungan inovasi tersebut. Semakin menguntungkan inovasi maka akan semakin cepat inovasi tersebut tersebar. Kompatibel merupakan tingkat kesesuaian inovasi yang berhubungan dengan nilai, pengalaman, dan kebutuhan penerima. Inovasi yang sesuai dengan nilai penerima akan semakin cepat diterima dibandingkan dengan inovasi yang tidak sesuai dengan nilai penerima. Kemudian faktor selanjutnya adalah kompleksitas, kompleksitas berhubungan dengan tingkat keudahan dalam memahami dan menerima inovasi. Inovasi yang sulit dipahami dan digunakan akan lambat proses penyebarannya, sebaliknya inovasi yang mudah dipahami dan digunakan akan lebih cepat menyebar. Faktor lain adalah kemampuan untuk diujicobakan merupakan faktor dimana inovasi bisa dicoba atau tidak oleh penerima inovasi. Inovasi yang menunjukkan keunggulannya akan mudah

menyebarkan dan inovasi yang tidak dapat diadopsi akan lambat penyebarannya. Dan yang terakhir adalah adalah inovasi yang mudah diamati. Inovasi yang hasilnya mudah diamati, maka akan semakin cepat diterima oleh masyarakat, sebaliknya apabila inovasi sulit untuk diamati hasilnya, maka akan semakin lama diterima masyarakat.

2.1.3 Kinerja Pegawai

Menurut Hersey and Blanchard (1993) sebagaimana dikutip Julianry et al., (2017) kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Nazar, (2014) Kinerja seseorang bisa dilihat dari berbagai usaha karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, maupun keterampilan yang dimiliki dalam rangka menyelesaikan pekerjaannya. Semakin baik kinerja seorang pegawai, berarti pegawai tersebut juga semakin produktif atau produktivitas kerjanya semakin meningkat (Yusuf, 2015).

Sebagaimana diungkapkan Moheriono, (2009:61) Kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sementara itu Mangkunegara (2016:67) sebagaimana dikutip Lisa & Nanik, (2019), mengungkapkan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja dari seorang pegawai sangat

diperlukan karena melalui kinerja (*performance*) ini pegawai dapat memberikan pelayanan yang memuaskan atau tidak kepada masyarakat. Menurut Gomes (2003:129) kinerja karyawan merupakan perbandingan pekerjaan-pekerjaan yang diklarifikasikan guna menentukan kompensasi yang pantas bagi pekerjaan-pekerjaan tersebut. Menurut Nawawi, (2006:66) “Kinerja karyawan juga dapat disimpulkan dari hasil kerja yang dicapai karyawan dalam lingkup pekerjaan atau jabatan yang menjadi tanggung jawab karyawan yang bersangkutan di lingkungan sebuah organisasi”.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mahmudi (2010:20) antara lain: 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kepercayaan diri, kemampuan, komitmen, dan motivasi yang dimiliki oleh setiap individu; 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*; 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan serta semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, tingkat kepercayaan terhadap sesama anggota tim, serta kekompakan dan keeratan anggota tim; 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi; 5) Faktor konsektual (situasional), yang meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Sedangkan menurut Mangkunegara, (2013, hal. 82) berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain : 1) Kemampuan mereka; 2) Motivasi; 3) Dukungan yang diterima; 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan; dan 5) Hubungan mereka dengan organisasi.

Sementara itu Sutrisno, Edi, (2009, hal. 176) menyampaikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: 1) Efektivitas dan Efisiensi, yaitu apabila suatu tujuan bisa dicapai, maka dapat dikatakan kegiatan tersebut efektif, akan tetapi apabila akibat-akibat yang tidak diinginkan dari kegiatan dari hasil yang dicapai sehingga walaupun mengakibatkan kepuasan dapat dikatakan efektif namun tidak efisien; 2) Otoritas dan tanggung jawab, didefinisikan bahwa dalam organisasi dikatakan baik apabila wewenang dan tanggung jawab didelegasikan tanpa adanya tugas yang tumpang tindih dalam organisasi; 3) Disiplin, disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang telah dibuat antara perusahaan dengan karyawan; 4) Insentif, adalah hal berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap insentif yang diberikan sebaiknya menjadi perhatian dan tanggung jawab secara positif.

Menurut Mangkunegara (2016) “karakteristik seorang pegawai yang memiliki kinerja tinggi adalah pegawai mempunyai tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya, dan mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan”. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006), “Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan oleh seorang karyawan”. Menurutnya Kinerja Pegawai bisa diukur melalui lima elemen sebagai berikut: 1) Kuantitas dari hasil; 2) Kualitas dari hasil; 3) Ketepatan waktu dari hasil; 4) Kehadiran; dan 5) Kemampuan bekerja sama. Dengan kata lain,

kinerja pegawai tercermin dari kuantitas yang diukur dari banyaknya kegiatan yang ditugaskan dan hasilnya. Kualitas pekerjaan diukur dengan persepsi pegawai tentang kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kesempurnaan tugas, keterampilan serta kemampuan pegawai. Ketepatan waktu dapat diukur melalui persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang dilakukan dari awal hingga selesai dan menjadi output.

2.1.4 Akuisisi Pengetahuan/*Knowledge Acquisition* dengan Kapabilitas Inovasi/*Innovation Capability*

Menurut Supermane & Mohd Tahir, (2018) *Knowledge Acquisition* berguna bagi individu yang akan memperkaya dan mengembangkan pengetahuannya. *Knowledge Acquisition* dapat mempermudah seseorang dalam meningkatkan pemahaman, menambah wawasan individu hingga kemampuan absorpsi dapat meningkat, termasuk kompetensi, dan kapabilitas berpikir analitis. Pengetahuan yang didapatkan dari berbagai proses akuisisi bisa dijadikan sebuah pedoman dalam mengambil keputusan serta memecahkan berbagai permasalahan yang kompleks (Bashir & Farooq, 2019; Boateng, Dzandu, & Tang, 2014; Gope, Elia, & Passiante, 2018). *Knowledge Acquisition* juga mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam meningkatkan kemampuan, kualitas, nilai kompetitif, serta kapabilitas bersaing seseorang di dunia pendidikan maupun pada dunia kerja (Boateng et al., 2014; Esmaelinezhad & Afrazeh, 2018).

Kapabilitas Inovasi/*Innovation Capability* sangat dipengaruhi oleh adanya ketersediaan pengetahuan yang diciptakan melalui berbagai pengetahuan yang diterima dan dikelola dalam menjamin kesuksesan dari inovasi. Dalam manajemen pengetahuan/*knowledge management*, inovasi memiliki sumbangan dalam pengembangan keberlanjutan keunggulan kompetitif. Manajemen pengetahuan/*Knowledge Management* dapat mendorong organisasi untuk mewujudkan budaya berinovasi (Du Plessis, 2007).

Cohen; Levinthal, (1989); Zahra dan George, (2002) sebagaimana diungkapkan Zornoba dan Julian, (2006) menyatakan daya serap pengetahuan menambah pengetahuan baru atas pengetahuan yang telah diperoleh. Bertambahnya pengetahuan mengandung maksud memperbaiki operasi organisasi dengan cara mendefinisikan kembali rutinitas maupun proses-proses yang sudah ada kedalam proses-proses atau hal-hal yang baru. Pengetahuan baru berpengaruh terhadap kemampuan organisasi dalam menyerap serta menggunakan pengetahuan untuk menciptakan inovasi (Indarti, 2010).

2.1.5 Akuisisi Pengetahuan/*Knowledge Acquisition* dengan Kinerja Pegawai

Akuisisi Pengetahuan/*Knowledge Acquisition* merupakan faktor penting dalam peralihan organisasi yang bermanfaat secara bermakna terhadap kinerja serta perkembangan organisasi (Cohen dan Levinthal, 1989; Zahra dan George, 2002 dalam Zornoba dan Julian, 2006; Van Den Bosch, (2003). Sedangkan menurut Dev K. (2012), menjelaskan “kinerja organisasi serta hubungan antar departemen, tergantung pada pengetahuan dan daya serap pengetahuan”.

Akuisisi Pengetahuan/*Knowledge Acquisition* bisa meningkatkan kemampuan pengetahuan seseorang serta memberikan kesempatan seseorang untuk memakai pengetahuan yang baru untuk menyelesaikan tugas atau kewajiban yang harus dikerjakan (Rusly, 2015). Hal ini ditegaskan Drucker, (1985) bahwa sumber dalam memperbaiki kinerja dan inovasi adalah pengetahuan.

2.1.6 Kapabilitas Inovasi/*Innovation Capability* dengan Kinerja Pegawai

Menurut Subramaniam & Youndt, (2005) menjelaskan inovasi ditempat kerja bisa diartikan sebagai kegiatan identifikasi dalam menciptakan produk, layanan, dan praktik kerja baru. Individu menerapkan ide dan tindakan baru lebih sering, mengumpulkan lebih

banyak pengetahuan untuk menyelesaikan masalah karena memiliki lebih banyak aset intelektual individu, akibatnya mereka meningkatkan aset kolektif organisasi.

Sementara itu Hsung, (2015) sebagaimana dikutip Kurniasih & Cendriono, (2021) menyatakan bahwa inovasi ditempat kerja merupakan kegiatan untuk mengaplikasikan ide dan tindakan baru yang dalam menyelesaikan masalah. Seseorang yang mempunyai kemampuan dalam mengaplikasikan ide dan pengetahuan baru dalam menyelesaikan masalah. Seseorang dengan kemampuan mengaplikasikan ide dan tindakan baru yang telah dimilikinya secara efektif dan efisien bisa menyelesaikan masalah ditempat kerja tersebut. Hal ini mengandung arti, semakin banyak inovasi yang dihasilkan ditempat kerja, maka akan semakin banyak kontribusi yang mereka berikan untuk organisasi.

Pervaiz dan Shepherd, (2010) menjelaskan inovasi organisasi/perusahaan bisa menghasilkan *Research and Development* (R & D), produksi termasuk pendekatan pemasaran yang pada akhirnya akan mengarah terhadap pengomersialan inovasi tersebut. Dengan kata yang lain, inovasi merupakan proses mewujudkan ide baru, yang berbeda dengan yang lama, dengan cara produksi atau dengan mewujudkannya, dimana inovasi tersebut termasuk generasi evaluasi, konsep yang baru dan implementasi. Penggunaan metode baru serta berbeda termasuk teknologi untuk meningkatkan kualitas atau biaya yang lebih rendah, untuk memenuhi atau melampaui target yang telah ditetapkan perusahaan.

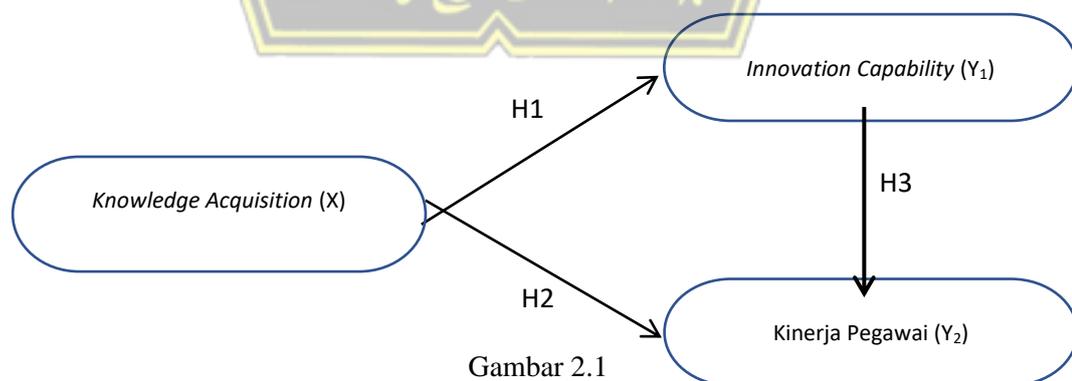
Asegaff, (2015) sebagaimana dikutip Deny Bagus Aristanto, (2017) menjelaskan bahwa kemampuan dalam melakukan inovasi yang diwujudkan dalam bentuk selalu mencoba ide-ide baru, mencoba metode operasi baru, inovasi produk, akan dapat meningkatkan kinerja. Individu atau organisasi yang inovatif dapat dicapai melalui peningkatan kinerja individu dan keunggulan kompetitif (Liao, 2010).

2.2 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah sebuah alur kerja untuk memecahkan suatu masalah dalam penelitian. Selain itu kerangka berpikir juga mempunyai fungsi untuk memahami alur pemikiran dengan cepat, mudah serta jelas. Kerangka berpikir dalam penelitian mempunyai tujuan untuk mengarahkan dalam pelaksanaan penelitian utamanya memahami alur pemikiran, sehingga analisis yang akan dilakukan lebih sistematis serta sesuai dengan tujuan penulisan. Kemudian kerangka berpikir juga mempunyai tujuan untuk memberikan keterpaduan dan keterkaitan antar variable-variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan pemahaman yang utuh serta berkesinambungan. Tetapi yang perlu diperhatikan kerangka berpikir harus tetap sesuai terhadap konteks yang terjadi atau ditemui dilapangan.

Menurut Uma Sekaran dalam bukunya *Business Research* (1992) sebagaimana dikutip Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Secara jelas kerangka berpikir dalam penelitian ini digambarkan dalam gambar 2.1 dibawah ini:



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian

2.3 Hipotesis

Perumusan hipotesis penelitian adalah langkah ke-3 dalam penelitian, setelah peneliti mengemukakan tentang landasan teori dan kerangka berfikir (Sugiyono, 2019). Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2019).

Dengan memperhatikan rumusan masalah, teori didalam penelitian ini, maka bisa dirumuskan hipotesis yaitu:

- a. Jika kualitas *Knowledge Acquisition* baik, maka ada kecenderungan *Innovation Capability* akan tinggi (X_1);

Hipotesis H1:

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Knowledge Acquisition* dengan *Innovation Capability*.

- b. Jika *Knowledge Acquisition* peserta tinggi, maka ada kecenderungan Kinerja Pegawai akan tinggi (X_2);

Hipotesis H2:

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Knowledge Acquisition* dengan Kinerja Pegawai.

- c. Jika kualitas *Innovation Capability* baik, maka Kinerja Pegawai akan tinggi (X_3).

Hipotesis H3:

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Innovation Capability* dan Kinerja Pegawai.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian penulis ini merupakan penelitian kuantitatif. Hal ini dapat dilihat dari sifat realitas yang tunggal, kongkrit teramati, hubungan peneliti dengan yang diteliti yang independent, hubungan variable menggambarkan sebab – akibat (kausal), dan adanya kemungkinan generalisasi, serta adanya kecenderungan bebas dari peranan nilai.

Apabila dilihat dari bentuk rumusan masalah, penelitian dapat dikelompokkan ke dalam bentuk rumusan masalah deskriptif, komparatif, rumusan masalah asosiatif, rumusan masalah komparatif-asosiatif, serta rumusan masalah struktural. Rumusan deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap nilai variable mandiri, baik hanya pada satu variable atau lebih (Sugiyono, 2017). Rumusan masalah komparatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat membandingkan keberadaan satu variable atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda. Rumusan masalah asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variable atau lebih. Yang dimaksud rumusan masalah komparatif-asosiatif adalah rumusan masalah yang menanyakan perbandingan korelasi antara dua variable atau lebih pada sampel atau populasi yang berbeda. Sedangkan rumusan masalah structural adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan validitas struktur. Dikarenakan penelitian ini merupakan penelitian yang menanyakan hubungan

antara dua variabel maka penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan hubungan kausal (sebab akibat).

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah Sebagian dari populasi itu (Sugiyono, 2005). Peneliti memulai dari populasi tertentu, akan tetapi karena keterbatasan tenaga, dana, waktu dan fikiran, maka peneliti menggunakan sampel sebagai obyek yang dipelajari atau sebagai sumber data. Berdasarkan data dari sampel tersebut selanjutnya digeneralisasi ke populasi, dimana sampel tersebut diambil. Bambang Prasetyo (2016) menjelaskan ada tiga unsur yang tercakup dalam populasi yaitu isi, cakupan dan waktu. Cakupan dan waktu adalah unsur yang mempersempit cakupan dari populasi, hal ini bertujuan agar populasi penelitian semakin mendekati pada apa yang akan kita teliti.

Mendasar atas latar belakang penelitian yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya dimana Akuisisi Pengetahuan bisa dilakukan melalui pengetahuan ilmiah, yang meliputi pengetahuan bersal dari pusat *research and development*, pemerintah, badan penelitian serta universitas/institute, maka ditentukan alumni pelatihan utamanya Pelatihan Administrasi Dasar CPNS dapat ditentukan sebagai obyek/subyek yang mempunyai karakteristik serta kualitas tertentu yang dapat ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan pada akhirnya ditarik kesimpulannya.

Selanjutnya Sugiyono (2005), juga menyebutkan teknik pengambilan sampel atau teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Yang pertama adalah teknik *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik pengambilan sampling yang kedua adalah *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampling yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Syarat utama penarikan sampel secara probabilitas adalah tersedianya kerangka sampel (Prasetyo, 2016). Kerangka sampel adalah suatu daftar yang berisi seluruh elemen populasi yang tersusun secara acak. Prinsip tersusun secara acak mutlak harus dilakukan, karena jika tidak maka prinsip probabilitasnya menjadi hilang. Jika tidak bisa menyusun kerangka sampel maka dilakukan penarikan sampel nonprobabilitas.

Dikarenakan dalam penelitian yang dilakukan penulis ini dapat disusun kerangka sampel dari peserta yang telah mengikuti pelatihan teknis maka dilakukan penarikan sampel probabilitas. Prasetyo (2016) menyatakan ada empat cara peneliti bisa melakukan penarikan sampel secara probabilitas, yaitu penarikan sampel acak sederhana, penarikan sampel secara sistematis, penarikan sampel secara stratifikasi, dan penarikan sampel secara kluster.

Jumlah anggota sampel sering dinyatakan dengan ukuran sampel. Jumlah sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi sehingga tidak terjadi kesalahan

generalisasi adalah sama dengan jumlah populasi itu sendiri (sugiyono, 2017). Makin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya makin kecil jumlah sampel menjauhi populasi, maka makin besar kesalahan generalisasi (diberlakukan umum). Gleen D Israel, dari University of Florida (1992) yang dikutip oleh Prasetyo (2016) mengemukakan pertimbangan dalam menentukan ukuran sampel (*sampel size*) untuk penelitian adalah : *the level of precision* (tingkat kepresisian), *the confidence level* (tingkat kepercayaan), dan *the degree of variability* (derajat variabilitas). Dalam penelitian ini penulis menggunakan tingkat kepresisian dan tingkat kepercayaan 10 % dengan derajat variabilitas kecil.

Populasi pada penelitian ini yaitu peserta Pelatihan Teknis Administrasi Dasar Tahun 2022 yaitu sebanyak 720 (tujuh ratus dua puluh) orang. Dari stratifikasi tersebut dilakukan perhitungan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin $n = \frac{N}{1+Ne^2}$ didapatkan hasil sampel sebanyak 88 orang.

n = jumlah sampel minimal

N = populasi

e = eror margin (10 %)

Dikarenakan sampel dalam penelitian ini bersifat homogen, maka dilakukan penarikan sampel probabilita secara sistematis dengan interval $\frac{N}{n} = \frac{720}{88} =$

8,18.

3.3. Sumber dan Jenis Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa

mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2005). Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari *setting* – nya, dapat dilakukan pada setting alamiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, dirumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Lebih mendalam Suharsimi Arikunto (2010) menjelaskan bahwa yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah sumber darimana data diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan. Apabila peneliti menggunakan teknik observasi, maka sumber datanya bisa berupa benda, gerak atau proses sesuatu.

3.3.1. Sumber Data Primer

Sumber data yang diperoleh secara langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019). Responden penelitian ini adalah peserta pelatihan teknis Administrasi Dasar Tahun 2022.

3.3.2. Sumber Data Sekunder

Seperti yang sudah dijelaskan diatas, sumber data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya yaitu seperti dokumen, buku-buku, jurnal-jurnal penelitian, peraturan perundang-undangan dan sumber yang relevan. Data sekunder ini diperoleh dari dokumen-dokumen dan publikasi elektronik yang ada di Lembaga Pengembangan Kompetensi yaitu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah. Dengan menggunakan data sekunder ini peneliti dapat memperkuat argumentasi serta kesimpulan apabila sumber data primer dalam penelitian masih kurang mendukung.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Terdapat tiga hal utama yang mempengaruhi kualitas data penelitian yaitu, kualitas instrument penelitian, kualitas pengumpulan data dan analisis data (Sugiyono, 2017). Kualitas instrument berkenaan dengan validitas dan realibitas instrument dan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data.

Sebagaimana dijelaskan pada bahasan sebelumnya bahwa Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari *setting* – nya, dapat dilakukan pada setting alamiah (*natural setting*). Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya.

Karena pada penelitian ini responden dinilai cukup besar, tersebar pada wilayah yang luas, variable yang akan diukur diketahui secara pasti dan sudah mengetahui apa yang akan diharapkan dari responden maka teknik penelitian data yang digunakan peneliti adalah pengumpulan data dengan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat dibeda-bedakan atas beberapa jenis, tergantung pada sudut pandangnya (Suharsimi Arikunto, 2010). Sudut pandang tersebut terdiri dari cara menjawab, jawaban yang diberikan dan bentuknya.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan kuesioner tertutup Sudah disediakan jawabannya responden tinggal memilih, dan responden menjawab tentang dirinya sendiri atau kuesioner langsung dan bentuk kuesioner adalah *rating scale* Sebuah pertanyaan diikuti oleh kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan-tingkatan, misalnya mulai dari sangat setuju sampai ke sangat tidak setuju.

3.5. Variabel dan Indikator

Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain (Hatch dan Farhady, 1981). Variabel juga dapat merupakan atribut dari bidang keilmuan atau kegiatan tertentu.

Kerlinger (1973) sebagaimana dikutip Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa variabel adalah konstruk (*constructs*) atau sifat yang akan dipelajari. Diberikan contoh misalnya, tingkat aspirasi, penghasilan, pendidikan, status social, jenis kelamin, golongan gaji, produktifitas kerja, dan lain-lain. Dibagian lain

Kerlinger menyatakan bahwa variabel dapat dikatakan sebagai suatu sifat yang diambil dari suatu nilai yang berbeda (*different values*). Dengan semikian variabel itu merupakan suatu yang bervariasi. Kemudian Kidder (1981) dalam buku Sugiyono (2019), menyatakan bahwa variabel adalah suatu kualitas (*qualities*) dimana peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan darinya. Creswell (2012) dalam Sugiyono (2019) mendefinisikan variabel merupakan karakteristik atau atribut dari individu atau organisasi yang dapat diukur atau diobservasi yang bisa bervariasi antara orang dan organisasi yang diteliti.

Apabila dilihat dari hubungan antara satu variabel dan variabel lainnya, variabel dibedakan menjadi : 1) variabel independen (variabel bebas yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab atau timbulnya variabel dependen/terikat); 2) Variabel dependen/terikat (variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena ada variabel bebas); 3) Variabel moderator (variabel yang mempengaruhi/memperkuat/memperlemah antara variabel independen dengan dependen); 4) variabel intervensi (variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen tetapi tidak dapat diamati/diukur; 5) variabel control (variabel yang dikendalikan atau dibuat konstan sehingga hubungan variabel independen terhadap dependen tidak terpengaruh oleh faktor luar yang tidak diteliti.

Dari penjelasan tersebut, maka ditentukan variabel independen (bebas) adalah Akuisisi Pengetahuan/*Knowledge Acquisition*. Sedangkan variabel dependen adalah Kapabilitas Inovasi/*Innovation Capability* dan Kinerja.

Sebagaimana dijelaskan diatas, variabel merupakan atribut yang mempunyai variasi. Nilai dari setiap variabel tersebut tentunya akan berbeda-beda tergantung darimana sampel tersebut diambil. Oleh sebab itu, diperlukan indikator sebagai batas atau penanda terjadinya perubahan dari nilai tersebut.

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Moh. Nazir, 1983). Definisi operasional dapat berbentuk definisi operasional yang dapat diukur (*measured*), ataupun definisi operasional eksperimental. Definisi operasional yang diukur memberikan gambaran bagaimana variabel atau konstruk itu diukur. Sedangkan definisi operasional eksperimental adalah mendefinisikan variabel dengan keterangan-keterangan percobaan yang dilakukan terhadap variabel atau konstruk tersebut.

Menurut Collins English Dictionary, “indikator dapat diartikan menjadi berukuran atau nilai yang memberi kita gambaran wacana seperti apa sesuatu itu. Indikator ialah setiap karakteristik, ukuran, ataupun ciri yang dapat menunjukkan sekaligus menandakan adanya perubahan yang terjadi buat suatu bidang tertentu. Berkaitan dengan hal ini, indikator memiliki manfaat yang sangat besar buat manusia melakukan sebuah kegiatan sekaligus mengetahui sejauh mana kegiatan atau aktivitas yang telah dilakukan tersebut berubah atau berkembang”.

Adapun definisi indikator dari para pakar, antara lain WHO, (1981) “Indikator ialah variabel yang bisa membantu kita pada aktivitas pengukuran berbagai macam perubahan yang terjadi baik secara langsung ataupun tidak pribadi”. Green, (1992) Indikator didefinisikan menjadi variabel-variabel penelitian yang dapat membagikan

ataupun mengindikasikan pada penggunaannya tentang sesuatu syarat eksklusif, sehingga dapat digunakan mengukur perubahan yang terjadi. Indikator dapat didefinisikan menjadi tanda ataupun karakteristik yang menunjukkan peserta didik telah mampu memenuhi standar kompetensi yang diterapkan/berlaku. Departemen Kesehatan, Pendidikan serta Kesejahteraan Amerika perkumpulan mengemukakan, indikator merupakan sebuah statistik yang bisa membantu membuat evaluasi yang komprehensif, imbang serta ringkas untuk aneka macam macam syarat. Penilaian tadi wajib memiliki sifat normatif serta meliputi aspek penting dalam kehidupan masyarakat. Menurut KBBI, indikator merupakan sesuatu yang dapat menyampaikan (sebagai) petunjuk atau warta: seorang yang akan melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Darroch, (2003) sebagaimana dikutip oleh Zailani & Kurniasari, (2022) *Knowledge Acquisition* adalah penemuan maupun penciptaan pengetahuan, dari keahlian serta pengalaman anggota organisasi dan pihak lain yang bersumber dari mana saja terkait dengan organisasi tersebut, konsumen, pemasok, pemerintah, pesaing, maupun Lembaga keuangan. Sedangkan menurut Wang (2010), akuisisi pengetahuan dipisahkan menjadi 2 bidang: 1) pengetahuan ilmiah, terdiri dari pengetahuan bersal dari pusat *research and development*, pemerintah dan badan penelitian serta universitas/institute; 2) pengetahuan industri, dimana pengetahuan yang didapatkan dari informasi organisasi, konsumen, pemasok, dan pesaing. *Knowledge Acquisition* adalah kemampuan organisasi dan/atau individu untuk mencari, mengambil, dan mengkolaborasikan pengetahuan eksternal dengan pengetahuan internal yang bermanfaat memperkaya pengetahuan serta meningkatkan keunggulan bersaing (Duarte Alonso et al., 2019; Papa, Dezi, Gregori, Mueller, & Miglietta, 2018). *Knowledge Acquisition* yaitu kemampuan organisasi untuk mencari, mengidentifikasi, mengumpulkan, menyeleksi, dan mengelola informasi/pengetahuan (Pinho, 2012).

Menurut Setiarso, (2006) sebagaimana disampaikan Firmaiansyah, (2014), inovasi dalam arti yang lebih sempit adalah upaya membuat invensi (penemuan) menjadi lebih bermanfaat, digunakan oleh pengguna. Inovasi bisa juga mencakup ruang lingkup yang lebih luas di luar berbagai kegiatan formal penelitian dan pengembangan, sehingga termasuk ada di dalamnya perbaikan secara terus menerus mutu dan disain produk, perubahan praktek manajemen dan struktur organisasi, kreativitas pemasaran termasuk modifikasi proses produksi untuk menurunkan harga, meningkatkan efisiensi dan menjaga keberlanjutan lingkungan hidup. Bagi perusahaan cenderung inovasi digunakan untuk mengembangkan unsur-unsur baru atau kombinasi baru dari unsur- unsur sudah dikenal dalam produk, teknologi atau manajemen. Proses inovasi ini juga melibatkan akuisisi, diseminasi serta penggunaan pengetahuan baru (Moorman dan Miner, 1998 dalam Chen et al., 2010).

Inovasi dapat diartikan sebagai penerimaan, generalisasi serta aplikasi ide-ide baru ke dalam produk, proses maupun aspek lainnya didalam aktivitas perusahaan. Inovasi fokus terhadap proses untuk mengkomersialisasikan atau mengekstraksikan ide sehingga menjadi value (Aulawi, 2009). Kamasak dan Bulutlar, (2010) menjelaskan penerapan produk, proses, prosedur maupun ide-ide baru yang telah dirancang dalam memberikan manfaat bagi individu, kelompok, organisasi maupun masyarakat yang lebih luas dapat juga dikategorikan sebagai suatu inovasi. Lebih sederhana, Barnett (1953) dalam Kamasak dan Bulutlar (2010) mendefinisikan inovasi sebagai segala bentuk pengenalan sesuatu yang baru.

Farr dan Ford, (1990) dalam De Jong dan Hartog, (2007) mengartikan perilaku inovatif merupakan perilaku yang diarahkan pada inisiasi dan aplikasi (dalam peran kelompok kerja maupun organisasi) ide-ide baru yang berguna, proses, produk maupun prosedur. Perilaku inovatif ini berkaitan erat dengan kreativitas pegawai yang dapat

menunjang keberhasilannya serta memiliki manfaat bagi organisasi. Dari penjelasan beberapa penelitian mengenai inovasi dapat disimpulkan bahwa inovasi bisa diukur melalui indikator (1) produk; (2) bahan baku; (3) teknologi; (4) proses produksi; (5) proses bisnis dan manajemen.

Kinerja merupakan sesuatu yang dicapai, prestasi yang bisa diperhatikan, serta kemampuan kerja. Pengertian lain mengenai kinerja adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan.” Kinerja dikatakan rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang ditentukan atau sama sekali tidak selesai. (Nawawi & Hadari, 2006, hal. 63) . Kinerja karyawan merupakan tingkat dimana karyawan telah mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Simamora, 2008, hal. 7). Kinerja adalah implementasi dari rencana kinerja yang telah disusun. Implementasi kinerja dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan (Wibowo, 2007, hal. 4). Kinerja atau dalam Bahasa Inggris dapat diartikan “*Performance* merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang maupun sekelompok orang di dalam organisasi, sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika” (Prawirosentono, 2008, hal. 2). Menurut Gomes, Faustino Cardoso, (2003, hal. 134) Indikator kinerja diuraikan sebagai berikut: 1) *Quantity of work* merupakan Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan; 2) *Quality of work* adalah Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya; 3) *Job knowledge* adalah Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya; 4) *Creativeness* adalah Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul; 5) *Cooperation* yaitu Kesiediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi); 6) *Dependability*

adalah Kesadaran dan dapat dipercaya dalam penyelesaian kerja tepat pada waktunya; 7) *Initiative* yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan untuk menambah besar tanggung jawabnya; 8) *Personal Qualities* berarti Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

Secara rinci indikator pada masing-masing variabel diperlihatkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.1
Tabel Variabel, Dmensi dan Indikator

No	Variabel/Dimensi/ Indikator/Referensi	Definisi/Butir Pertanyaan
I	Akuisisi Pengetahuan/<i>Knowledge Acquisition</i> Akuisisi pengetahuan merupakan penciptaan atau penemuan pengetahuan, yang dapat berasal dari berbagai sumber, dari keahlian dan pengalaman anggota organisasi, maupun pihak lain yang berhubungan dengan organisasi baik konsumen, pemasok, pemerintah, pesaing, dan lembaga keuangan (Darroch, 2003)	
A	Kemampuan mencari pengetahuan/informasi Duarte Alonso et al., 2019	Kemampuan individu/organisasi untuk mencari pengetahuan dari berbagai sumber
1	Pengetahuan baru	Organisasi kami memiliki proses untuk menghasilkan pengetahuan baru dari pengetahuan yang sudah ada
2	Kebutuhan informasi/pengetahuan	Kami mengetahui kebutuhan informasi/pengetahuan untuk layanan/usaha kami
3	Karyawan yang pintar/berpengalaman	Organisasi merekrut karyawan yang pintar/berpengalaman dalam pengetahuan
4	Pelatihan/seminar/workshop	Organisasi mendorong karyawan untuk mengikuti pelatihan/seminar/workshop
B	Kemampuan mengambil/mengumpulkan pengetahuan/informasi Duarte Alonso et al., 2019	Kemampuan individu/organisasi untuk mengambil/mengumpulkan pengetahuan internal/ilmiah maupun eksternal/industri
1	Informasi/ pengetahuan internal	Kami mendapatkan informasi/pengetahuan dari penelitian/seminar/workshop
2	Informasi/pengetahuan dari eksternal	Kami mendapatkan informasi/pengetahuan dari pengusaha lain
3	Survey pasar/survey konsumen untuk prediksi	Organisasi kami melakukan survey pasar/survey konsumen untuk prediksi
C	Kemampuan mengkolaborasi pengetahuan/informasi Duarte Alonso et al., 2019	Kemampuan individu/organisasi untuk menkolaborasi/mengolah pengetahuan internal/ilmiah maupun eksternal/industri

No	Variabel/Dimensi/ Indikator/Referensi	Definisi/Butir Pertanyaan
1	Penyimpanan informasi/pengetahuan	Informasi/pengetahuan layanan kami disimpan dan dapat diakses anggota
2	Kolaborasi/mengolah pengetahuan	Kami mengadakan pertemuan/rapat/diskusi dengan karyawan
3	Sumber informasi/pengetahuan	Informasi mengenai organisasi lain diperoleh dari berbagai pihak dalam perusahaan kami
4	Penyajian informasi/pengetahuan baru	Organisasi kami memberikan penghargaan kepada karyawannya yang menyajikan informasi dan pengetahuan baru
II	Kapabilitas Inovasi/Innovation Capability Kemampuan yang dimiliki oleh suatu perusahaan dalam mengembangkan ide-ide baru agar dapat menjadi sebuah inovasi merupakan konsep dari kapabilitas inovasi (Lawson dan Ben, 2001)	
A	Teknologi Setiarso (2006)	mengembangkan unsur-unsur baru atau kombinasi baru dari unsur-unsur sudah dikenal dalam produk, teknologi atau manajemen
1	Teknologi dan Informasi	Organisasi menggunakan teknologi dan informasi mengembangkan proses layanan baru kepada pelanggan
B	Proses Setiarso (2006)	kreativitas dalam pemasaran dan modifikasi proses produksi yang dapat menurunkan harga
1	Modifikasi/penemuan ide	Organisasi melakukan modifikasi atau penemuan ide untuk perbaikan secara terus-menerus serta pengembangan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan
2	Produk/layanan	Dibandingkan dengan organisasi lain, organisasi kami menawarkan produk/layanan yang lebih inovatif kepada pelanggan
3	Penyesuaian layanan	Dibandingkan dengan organisasi lain, layanan di organisasi kami lebih disesuaikan dengan pelanggan
C	Proses bisnis dan manajemen Setiarso (2006)	dalam praktek manajemen dan bentuk organisasi
1	Struktur organisasi	Struktur organisasi tempat saya bekerja lebih fleksibel daripada organisasi lain
2	Keunggulan komparatif	Selama tiga tahun terakhir, keunggulan komparatif dari perusahaan kami telah meningkat secara signifikan
3	Kepuasan pelanggan	Inovasi dan tingkat kepuasan pelanggan organisasi saya lebih tinggi daripada organisasi lain
III	Kinerja Karyawan Kinerja karyawan juga dapat disimpulkan dari hasil kerja yang dicapai karyawan dalam lingkup pekerjaan atau jabatan yang menjadi tanggung jawab karyawan yang bersangkutan di lingkungan sebuah organisasi (Nawawi, 2006:66)	
A	<i>Quantity of work</i> Gomes (2003:142)	Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan
1	Perencanaan kinerja	Saya mampu mengimplementasikan rencana kerja yang telah saya susun

No	Variabel/Dimensi/ Indikator/Referensi	Definisi/Butir Pertanyaan
2	Evaluasi kinerja	Hasil kerja saya sesuai dengan target yang telah direncanakan
B	<i>Quality of work</i> Gomes (2003:142)	Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapannya
1	Keterampilan	Saya terampil dalam bekerja
2	Kemampuan perencanaan	Saya mampu merencanakan kerja dengan baik
3	Pelaksanaan tugas efektif/efisien	Saya mampu melaksanakan kerja dengan efektif dan efisien
4	Kreatif	Saya selalu mencari cara-cara yang kreatif dalam bekerja
5	Pemeriksaan hasil	Saya selalu mengevaluasi/memeriksa hasil kerja setiap menyelesaikan suatu pekerjaan
C	<i>Job knowledge</i> Gomes (2003:142)	Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya
1	Pengetahuan kerja	Saya memiliki pengetahuan kerja yang luas
2	Belajar hal-hal baru	Saya selalu belajar hal-hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan
C	<i>Initiative</i> Gomes (2003:142)	semangat untuk melaksanakan tugas – tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya
1	Semangat kerja	Saya merasa bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan
2	Ide-ide baru	Saya selalu memiliki ide-ide yang inovatif/uptodate
3	Bekerja lebih baik	Saya selalu mempunyai inisiatif pribadi untuk bekerja lebih baik
4	Problem solving	Saya mampu memecahkan permasalahan kerja dengan baik
D	<i>Personal Qualities</i> Gomes (2003:142)	Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah – tamahan, dan integritas pribadi
1	Tanggung jawab	Saya bertanggung jawab penuh dalam menyelesaikan pekerjaan
2	Berani mengambil risiko	Saya berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi terkait pekerjaan saya
3	Tujuan realistis	Saya mempunyai tujuan yang realistis berkaitan dengan pekerjaan
4	Bekerja keras	Saya memiliki rencana kerja yang menyeluruh, berjuang untuk merealisasi tujuan serta memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang saya lakukan
5	Integritas	Saya menyelesaikan pekerjaan dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika

3.7. Teknis Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2017).

Dikarenakan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif maka teknis analisis datanya menggunakan statistik. Menurut Sugiyono (2017), terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif dapat digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel tersebut diambil. Tetapi apabila peneliti ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi, maka teknik analisis yang digunakan adalah statistik inferensial.

Apabila dilihat dari penelitian yang dilakukan, dimana peneliti akan membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi, maka penelitian ini dapat menggunakan teknik analisis inferensial. Statistik inferensial (sering juga disebut statistik induktif atau statistik probabilitas), adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini dapat digunakan bila sampel diambil dari populasi yang diketahui maupun tidak diketahui jumlahnya, dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random. Statistik ini disebut juga statistik probabilitas karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel itu kebenarannya bersifat peluang (probability). Suatu kesimpulan dari data sampel yang akan diberlakukan untuk populasi itu mempunyai peluang kesalahan dan kebenaran (kepercayaan) yang dinyatakan dalam bentuk persentase (Sugiyono, 2015).

Statistik inferensial sendiri terdiri dari statistik parametris dan non parametris. Statistik parametris digunakan untuk menguji parameter melalui statistik, atau menguji ukuran populasi melalui data sampel. Statistik parametris memerlukan terpenuhi banyak asumsi, asumsi yang utama adalah data yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Selanjutnya dalam penggunaan salah satu test mengharuskan data homogeny, dalam regresi harus terpenuhi asumsi linearitas. Statistik nonparametris tidak menuntut terpenuhi banyak asumsi atau disebut juga "*distribution free*". Penggunaan kedua statistic tersebut juga tergantung pada jenis data yang dianalisis, statistik parametris kebanyakan digunakan untuk menganalisis data interval dan rasio, sedangkan nonparametris untuk menganalisis data nominal, ordinal (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji merupakan dugaan terhadap ada atau tidaknya hubungan secara signifikan antara dua atau lebih variabel, sehingga termasuk dalam hipotesis asosiatif. Penelitian ini terdapat variabel independen (bebas) adalah Akuisisi Pengetahuan/*Knowledge Acquisition*. Sedangkan variabel dependen adalah Kapabilitas Inovasi/*Innovation Capability* dan Kinerja Karyawan atau dengan kata lain penelitian ini masuk dalam penelitian paradigma ganda 2 variabel dependen. Dikarenakan penelitian ini ingin mengetahui pengaruh satu variabel dengan variabel lainnya maka digunakan teknik analisis korelasi sederhana, dilanjutkan dengan analisis regresi linier sederhana.

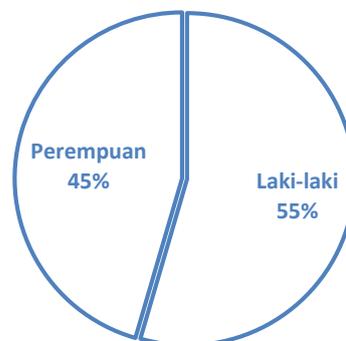
BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian/Responden

Populasi pada penelitian ini yaitu peserta Pelatihan Teknis Administrasi Dasar Tahun 2022 yaitu sebanyak 720 (tujuh ratus dua puluh) orang. Dari stratifikasi tersebut dilakukan perhitungan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin ditentukan sampel sebanyak 88 orang. Dalam menyebarkan kuesioner, peneliti menggunakan aplikasi google form yang disebar oleh penyelenggara pelatihan lewat whatsapp group peserta/alumni. Kendala dalam pengumpulan data responden ini adalah adanya kesibukan dari para responden, hal ini diindikasikan data yang masuk pada hari kerja cenderung lambat atau sedikit. Kemudian peneliti dengan bantuan penyelenggara mengirimkan pesan melalui whatsapp blast pada akhir pekan dan mendapatkan respon yang positif dari responden.

Responden terdiri dari 40 orang laki-laki atau 45,5 % dan 48 perempuan atau sebesar 54,5 %. Secara rinci jenis kelamin responden tergambar dalam diagram berikut ini:



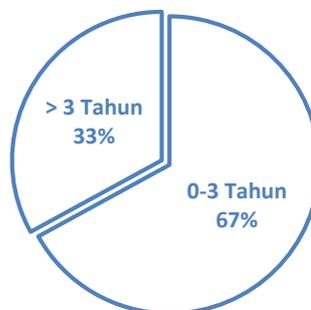
Gambar 4.1
Diagram Jenis Kelamin Responden

Jabatan yang dimiliki responden beragam yang terdiri dari 36 jabatan. Terbanyak adalah dibidang kesehatan sebanyak 43 orang atau 49 %, Guru Ahli Pertama 12 orang atau 14 %, Pengadministrasi/Umum 33 orang atau 14 %. Secara rinci jabatan responden digambarkan dalam tabel dibawah ini:



Gambar 4.2
Diagram Jenis Jabatan Responden

59 orang atau 67 % responden memiliki pengalaman kerja kurang dari 0-3 tahun. Dan 28 Responden atau 31,8 % mempunyai masa kerja lebih dari 3 tahun. Secara rinci pengalaman kerja responden ditunjukkan dalam diagram berikut ini:



Gambar 4.3
Diagram Masa Kerja Responden

4.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang telah terkumpul dari responden telah direkapitulasi dan kemudian dianalisis untuk mengetahui Akuisisi Pengetahuan/*Knowledge Acquisition*, Kapabilitas Inovasi/*Innovation Capability* dan Kinerja Pegawai. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui gambaran hasil penelitian dari variabel-variabel yang diteliti atas jawaban responden dengan menggunakan interval.

Variabel penelitian dinilai dalam skala likert dengan tolak ukur skor terendah adalah 1 (sangat tidak setuju) sampai skor tertinggi adalah 5 (sangat setuju). Penilaian responden ini didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

- Skor penilaian terendah adalah : 1
- Skor penilaian tertinggi adalah : 5
- Interval : $\frac{\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{kelas interval}}$

$$\text{Interval: } \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan interval tersebut, maka dalam interpretasi dari nilai kelas-kelas interval atas jawaban yang diperoleh dari responden:

Tabel 4.1

Interpretasi Kelas Interval

Interval	Interpretasi
1,00 - 1,79	Sangat rendah
1,80 - 2,59	Rendah
3,00 - 3,39	Sedang
3,40 - 4,19	Tinggi
4,20 - 5,00	Sangat tinggi

Hasil statistik deskriptif terhadap variabel penelitian untuk mengetahui nilai rata-rata dari masing-masing indikator yang diuji dalam penelitian, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.2
Penilaian Responden
Terhadap Variabel Akuisisi Pengetahuan/*Knowledge Acquisition*

No	Dimensi/Indikator	Mean	Kriteria
A	Kemampuan mencari pengetahuan/informasi	4,15	Tinggi
1	Pengetahuan baru	4,10	Tinggi
2	Kebutuhan informasi/pengetahuan	4,05	Tinggi
3	Karyawan yang pintar/ berpengalaman	3,92	Tinggi
4	Pelatihan/seminar/workshop	4,52	Sangat Tinggi
B	Kemampuan mengambil/mengumpulkan pengetahuan/informasi	4,08	Tinggi
1	Informasi/ pengetahuan internal	4,49	Sangat Tinggi
2	Informasi/pengetahuan dari eksternal	3,90	Tinggi
3	Survey pasar/survey konsumen untuk prediksi	3,84	Tinggi
C	Kemampuan mengkolaborasi pengetahuan/informasi	3,96	Tinggi
1	Penyimpanan informasi/pengetahuan	3,88	Tinggi
2	Kolaborasi/mengolah pengetahuan	4,32	Sangat Tinggi
3	Sumber informasi/pengetahuan	3,77	Tinggi
4	Penyajian informasi/pengetahuan baru	3,89	Tinggi
	Rata-rata	4,06	Tinggi

Berdasarkan tabel tersebut, 88 responden memiliki nilai rata-rata 4.06 dan penilaian tersebut termasuk dalam kriteria Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Akuisisi Pengetahuan/*Knowledge Acquisition* memberikan peranan terhadap Kapabilitas Inovasi/*Innovation Capability* dan Kinerja Pegawai. Sedangkan penilaian tertinggi responden pada variabel Akuisisi Pengetahuan/*Knowledge Acquisition* adalah pada dimensi “Kemampuan mencari pengetahuan/informasi” dengan rata – rata sebesar 4.15 dan penilaian terendah adalah pada dimensi “Kemampuan mengkolaborasi pengetahuan/informasi” dengan rata rata sebesar 3.96. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan dapat dikatakan Akuisisi Pengetahuan/*Knowledge Acquisition* dianggap

memiliki peranan terhadap Kapabilitas Inovasi/*Innovation Capability* dan Kinerja Pegawai.

Tabel 4.3
Penilaian Responden
Terhadap Variabel Kapabilitas Inovasi/*Innovation Capability*

No	Indikator	Mean	Kriteria
A	Teknologi	4,48	Sangat Tinggi
1	Teknologi dan Informasi	4,48	Sangat Tinggi
B	Proses	3,96	Tinggi
1	Modifikasi/penemuan ide	4,17	Tinggi
2	Produk/layanan	3,89	Tinggi
3	Penyesuaian layanan	3,83	Tinggi
C	Proses bisnis dan manajemen	3,63	Tinggi
1	Struktur organisasi	3,47	Tinggi
2	Keunggulan komparatif	3,69	Tinggi
3	Kepuasan pelanggan	3,73	Tinggi
	Rata-rata	4,02	Tinggi

Berdasarkan tabel tersebut, 88 responden memiliki nilai rata-rata 4.02 dan penilaian tersebut termasuk dalam kriteria Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kapabilitas Inovasi/*Innovation Capability* memberikan peranan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan penilaian tertinggi responden pada variabel Kapabilitas Inovasi/*Innovation Capability* adalah pada dimensi “Teknologi” dengan rata – rata sebesar 4.48 dan penilaian terendah adalah pada dimensi “Proses bisnis dan manajemen” dengan rata rata sebesar 3.63. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan dapat dikatakan Kapabilitas Inovasi/*Innovation Capability* dianggap memiliki peranan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 4.4
Penilaian Responden
Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	Mean	Kriteria
A	Quantity of work	4,14	Tinggi
1	Perencanaan kinerja	4,15	Tinggi
2	Evaluasi kinerja	4,14	Tinggi
B	Quality of work	4,15	Tinggi
1	Keterampilan	4,17	Tinggi
2	Kemampuan perencanaan	4,17	Tinggi

3	Pelaksanaan tugas efektif/efisien	4,16	Tinggi
4	Kreatif	4,08	Tinggi
5	Pemeriksaan hasil	4,15	Tinggi
C	<i>Job knowledge</i>	3,91	Tinggi
1	Pengetahuan kerja	3,70	Tinggi
2	Belajar hal-hal baru	4,11	Tinggi
D	<i>Initiative</i>	4,05	Tinggi
1	Semangat kerja	4,17	Tinggi
2	Ide-ide baru	3,82	Tinggi
3	Bekerja lebih baik	4,13	Tinggi
4	Problem solving	4,08	Tinggi
E	<i>Personal Qualities</i>	4,25	Sangat Tinggi
1	Tanggung jawab	4,26	Sangat Tinggi
2	Berani mengambil risiko	4,16	Tinggi
3	Tujuan realistis	4,15	Tinggi
4	Bekerja keras	4,17	Tinggi
5	Integritas	4,49	Sangat Tinggi
	Rata-rata	4,10	Tinggi

Berdasarkan Tabel di atas dapat dipaparkan bahwa dari 88 responden, rata rata memberikan penilaian sebesar 4.10 dan nilai tersebut masuk kedalam kriteria Tinggi. Penilaian responden pada variabel Kinerja Pegawai tertinggi adalah pada dimensi “*Personal Qualities*” dengan rata – rata sebesar 4.25 dan penilaian terendah adalah pada dimensi “*Job knowledge*” Dengan rata rata sebesar 3.91.

4.3. Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas dan Uji Realibitas

4.3.1.1 Uji Validitas

Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini sebelum instrument digunakan oleh semua sampel, dilakukan uji validitas tiap butir menggunakan analisis item. Analisis menggunakan minimal 30 responden kemudian dilakukan analisis Pearson menggunakan aplikasi SPSS yang menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5
Uji Validitas
Variabel Akuisisi Pengetahuan/*Knowledge Acquisition*

		Correlations											
		x1p1	x1p2	x1p3	x1p4	x1p5	x1p6	x1p7	x1p8	x1p9	x1p10	x1p11	totalx1
totalx1	Pearson Correlation	.789**	.481**	.517**	.408*	.648**	.626**	.749**	.718**	.809**	.784**	.570**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	.006	.003	.023	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

Dari hasil analisis tersebut dapat dilihat bahwa 8 butir pertanyaan memiliki nilai signifikansi < 0,05 dan menunjukkan 8 butir pertanyaan tersebut valid. Sedangkan 2 butir pertanyaan mempunyai nilai signifikansi > 0,05 sehingga dinyatakan tidak valid dan tidak dilakukan analisis realibilitas terhadap 2 pertanyaan tersebut.

Tabel 4.6
Uji Validitas
Variabel Kapabilitas Inovasi/*Innovation Capability*

		Correlations							
		y1p1	y1p2	y1p3	y1p4	y1p5	y1p6	y1p7	totaly1
totaly1	Pearson Correlation	.783**	.721**	.806**	.738**	.685**	.669**	.735**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31

Dari hasil analisis tersebut dapat dilihat bahwa 7 butir pertanyaan memiliki nilai signifikansi < 0,05 dan menunjukkan 7 butir pertanyaan tersebut valid.

Tabel 4.7
Uji Validitas
Variabel Kinerja Pegawai

		y2p1	y2p2	y2p3	y2p4	y2p5	y2p6	y2p7	y2p8	y2p9	y2p10	y2p11
totaly2	Pearson Correlation	.714**	.799**	.582**	.731**	.859**	.818**	.781**	.612**	.652**	.768**	.738**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

		y2p12	y2p13	y2p14	y2p15	y2p16	y2p17	y2p18	totaly2
totaly2	Pearson Correlation	.720**	.857**	.603**	.739**	.792**	.742**	.587**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31

Dari hasil analisis tersebut dapat dilihat bahwa 18 butir pertanyaan memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ dan menunjukkan 18 butir pertanyaan tersebut valid.

4.3.1.2 Uji Reabilitas

Uji realibitas dalam penelitian ini dihitung menggunakan perhitungan Croanbach Alpha karena instrumen dalam penelitian ini menggunakan angket dengan skala likert. Suatu variabel dikatakan reliable apabila variabel tersebut memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$. Dari hasil Analisa data 31 responden menggunakan aplikasi SPSS didapatkan data sebagai berikut:

Tabel 4.8
Uji Realiabilitas

Variabel	Nilai	Cronbach's Alpha	N of Items	Status
X	$> 0,70.$	833	11	Reliabel
Y1	$> 0,70.$	780	8	Reliabel
Y2	$> 0,70.$	763	18	Reliabel

Dari hasil analisis diatas menunjukkan bahwa Variabel Akuisisi Pengetahuan (X) memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,833 lebih dari 0,70 sehingga variable yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel. Variabel Kapabilitas Inovasi (Y1) dalam tabel diatas memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,780 lebih dari 0,70 sehingga variable Kapabilitas Inovasi yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel. Variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,763 lebih dari 0,70 sehingga variable yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

4.3.2 Analisis Korelasi

Uji korelasi merupakan uji statistik yang bertujuan untuk mengetahui hubungan 2 variabel yang diteliti. Dalam uji korelasi, variabel yang diteliti berskala numerik (interval maupun rasio) pada kedua variabel yang diteliti. Karena variabel bersifat numerik, sebelumnya

wajib dilakukan uji normalitas untuk melihat kenormalitasan sebuah data. Apabila data tersebut normal maka Analisa menggunakan analisa Pearson Product Moment dan apabila data tidak normal menggunakan Analisa Spearman. Selain mengestimasi sebuah hubungan 2 variabel yang diteliti, uji korelasi dapat mengestimasi sifat hubungan dan kekuatan hubungan antar variabel tersebut.

4.3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan pada ketiga hubungan antar variabel yang sudah ditentukan yaitu Akuisisi Pengetahuan/*Knowledge Acquisition* dengan Kapabilitas Inovasi/*Innovation Capability*, Akuisisi Pengetahuan/*Knowledge Acquisition* dengan Kinerja Pegawai, dan antara antara Kapabilitas Inovasi/*Innovation Capability* dan Kinerja Pegawai. uji normalitas merupakan salah satu bagian dari persyaratan uji asumsi klasik untuk melihat apakah data berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan Uji Normalitas adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.
2. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Dikarenakan jumlah sampel sebanyak 88 orang maka peneliti dalam uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* pada aplikasi SPSS ditunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9
Uji Normalitas

Model	Signifikansi (Sig.)	Distribusi
X1	.791	Normal

X2	.026	Normal
X3	.027	Normal

Dari hasil Analisa uji normalitas diatas dapat diintrepertasikan sebagai berikut:

1. Pengujian X1 Hubungan Akuisisi Pengetahuan/*Knowledge Acquisition* (X) dengan Kapabilitas Inovasi/*Innovation Capability* (Y1) Hasil pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual bersifat normal.
2. Pengujian X2 Hubungan Akuisisi Pengetahuan/*Knowledge Acquisition* (X) dengan dengan Kinerja Pegawai (Y2) Hasil pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual bersifat normal.
3. Pengujian X2 Hubungan Kapabilitas Inovasi/*Innovation Capability* (Y1) dengan dengan Kinerja Pegawai (Y2) Hasil pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual bersifat normal.

4.3.2.2 Uji Pearson Product Moment

Sebagaimana dijelaskan diatas bahwa uji korelasi bertujuan untuk mengetahui hubungan 2 variabel yang diteliti. Adapun kategori kekuatan hubungan yang ditunjukkan dengan *Pearson Correlation* terbagi menjadi 4 kategori:

1. $0,00 - 0,25$ = Tidak ada hubungan/hubungan lemah
2. $0,26 - 0,50$ = Hubungan sedang
3. $0,51 - 0,75$ = Hubungan kuat
4. $0,76 - 1$ = Hubungan sangat kuat/sempurna

Sedangkan terkait sifat hubungan ditunjukkan dengan tanda yang ada pada output penelitian. Adapun tanda yang dimaksud sebagai berikut:

1. Hubungan negatif, jika muncul tanda minus (-) pada angka *Pearson Correlation* maka hubungan bertolak belakang. Artinya apabila variabel bebas meningkat maka variabel terkaitnya menurun, begitupula sebaliknya.
2. Hubungan positif, jika tidak muncul tanda minus (-) pada angka *Pearson Correlation* maka hubungan bergaris lurus. Artinya apabila variabel bebas meningkat maka variabel terkaitnya meningkat, begitupula sebaliknya.

Dikarenakan semua variabel berdistribusi normal maka dilakukan analisa menggunakan analisa *Pearson Product Moment* menggunakan aplikasi SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji *Pearson Product Moment*

		Akuisisi Pengetahuan X	Kapabilitas Inovasi Y1	Kinerja Pegawai Y2
Akuisisi Pengetahuan X	Pearson Correlation	1	.713**	.528**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001
	N	88	88	88
Kapabilitas Inovasi Y1	Pearson Correlation	.713**	1	.509**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001
	N	88	88	88
Kinerja Pegawai Y2	Pearson Correlation	.528**	.509**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	
	N	88	88	88

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil Analisa uji korelasi diatas dapat diintrepertasikan sebagai berikut:

1. Pengujian X1 Hubungan Akuisisi Pengetahuan/*Knowledge Acquisition* (X) dengan Kapabilitas Inovasi/*Innovation Capability* (Y1) Hasil pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi $< 0,001$. Hasil tersebut menunjukkan nilai $< 0,05$ maka berkesimpulan ada hubungan signifikan. Sedangkan nilai *Pearson Correlation* diperoleh hasil 0,713 masuk dalam kategori hubungan

Kuat. Sifat hubungan antar variabel bersifat positif atau hubungan bergaris lurus. Artinya apabila variabel bebas Akuisisi Pengetahuan/*Knowledge Acquisition* (X) meningkat maka variabel terkaitnya Kapabilitas Inovasi/*Innovation Capability* (Y1) meningkat, begitupula sebaliknya.

2. Pengujian X2 Hubungan Akuisisi Pengetahuan/*Knowledge Acquisition* (X) dengan dengan Kinerja Pegawai (Y2) Hasil pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi $< 0,001$. Hasil tersebut menunjukkan nilai $< 0,05$ maka berkesimpulan ada hubungan signifikan. Sedangkan nilai *Pearson Correlation* diperoleh hasil 0,528 masuk dalam kategori hubungan Kuat. Sifat hubungan antar variabel bersifat positif atau hubungan bergaris lurus. Artinya apabila variabel bebas Akuisisi Pengetahuan/*Knowledge Acquisition* (X) meningkat maka variabel terkaitnya Kinerja Pegawai (Y2) meningkat, begitupula sebaliknya.
3. Pengujian X2 Hubungan Kapabilitas Inovasi/*Innovation Capability* (Y1) dengan dengan Kinerja Pegawai (Y2) Hasil pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi $< 0,001$. Hasil tersebut menunjukkan nilai $< 0,05$ maka berkesimpulan ada hubungan signifikan. Sedangkan nilai *Pearson Correlation* diperoleh hasil 0,509 masuk dalam kategori hubungan Sedang. Sifat hubungan antar variabel bersifat positif atau hubungan bergaris lurus. Artinya apabila variabel Kapabilitas Inovasi/*Innovation Capability* (Y1) meningkat maka variabel terkaitnya Kinerja Pegawai (Y2) meningkat, begitupula sebaliknya.

4.3.3 Analisis Regresi Linier Sederhana (*Bivariate Regression*)

Analisis Regresi Linear Sederhana digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Syarat-syarat analisis ini adalah item-item valid dan reliabel. Kemudian distribusi variabel normal dan linier. Dasar pengambilan keputusan dalam uji regresi linier sederhana dapat mengacu pada dua hal yakni membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05. Jika nilai signifikansi < 0,05, artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Jika nilai signifikansi > 0,05 artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y. Dikarenakan sudah dilakukan terhadap uji normalitas maka langsung dilakukan uji linearitas menggunakan aplikasi SPSS dan menghasilkan output sebagai berikut:

Tabel 4.11
Variabels Entered Removed

Model	Variabel Entered	Dependent Variabel	Metode
X1	Akuisisi Pengetahuan	Kapabilitas Inovasi	Enter
X2	Akuisisi Pengetahuan	Kinerja Pegawai	Enter
X3	Kapabilitas Inovasi	Kinerja Pegawai	Enter

Dari output diatas terlihat ada 3 model X1, X2 dan X3 dengan variabel entered dan variabel dependen dengan metode enter.

Tabel 4.12
Model Summary

Model	R	R Square
X1	.728 ^a	.529
X2	.614 ^a	.376
X3	.497 ^a	.247

Dari output diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Model X1 dapat dilihat bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,728. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,529 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variable bebas Akuisisi Pengetahuan/*Knowledge Acquisition* (X) terhadap pengaruh variable terikat Kapabilitas Inovasi/*Innovation Capability* (Y1) adalah 52,9 %.
2. Model X2 dapat dilihat bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,614. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,376 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variable bebas Akuisisi Pengetahuan/*Knowledge Acquisition* (X) terhadap pengaruh variable terikat Kinerja Pegawai (Y2) adalah 37,6 %.
3. Model X2 dapat dilihat bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,497. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,247 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variable bebas Kapabilitas Inovasi/*Innovation Capability* (Y1) terhadap pengaruh variable terikat Kinerja Pegawai (Y2) adalah 24,7 %.

Tabel 4.13
Coefficients

Model	Variabel Entered	B	Sig
X1	Constant (a)	4.155	<,001
	Akuisisi Pengetahuan		
	Dependent Variabel (b)	.643	
	Kapabilitas Inovasi		
X2	Constant (a)	33.952	<,001
	Akuisisi Pengetahuan		
	Dependent Variabel (b)	1.089	
	Kinerja Pegawai		
X3	Constant (a)	45.982	.004
	Kapabilitas Inovasi		

Model	Variabel Entered	B	Sig
	Dependent Variabel (b) Kinerja Pegawai	.997	

Dari output diatas dapat dilihat bahwa:

1. Model X1 konstanta sebesar 4.155 menunjukkan nilai konsistensi sebesar tersebut. Koefisien regresi sebesar 0.643 menyatakan setiap penambahan 1% nilai Kapabilitas Inovasi, maka nilai Kinerja Pegawai sebesar 0.647. koefisien tersebut positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y2 adalah positif. Sedangkan nilai signifikansi diperoleh $<,001 <$ dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel Akuisisi Pengetahuan (X) berpengaruh terhadap variabel Kapabilitas Inovasi (Y1).
2. Model X2 konstanta sebesar 31.471 menunjukkan nilai konsistensi sebesar tersebut. Koefisien regresi sebesar 1.186 menyatakan setiap penambahan 1% nilai Kapabilitas Inovasi, maka nilai Kinerja Pegawai sebesar 1.186. koefisien tersebut positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y2 adalah positif. Sedangkan nilai signifikansi diperoleh $<,001 <$ dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel Akuisisi Pengetahuan (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y2).
3. Model X3 konstanta sebesar 46.843 menunjukkan nilai konsistensi sebesar tersebut. Koefisien regresi sebesar 0.997 menyatakan setiap penambahan 1% nilai Kapabilitas Inovasi, maka nilai Kinerja Pegawai sebesar 0.997. koefisien tersebut positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Y1 terhadap Y2 adalah positif. Sedangkan nilai signifikansi diperoleh $0,004 <$ dari

0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel Kapabilitas Inovasi (Y1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y2).

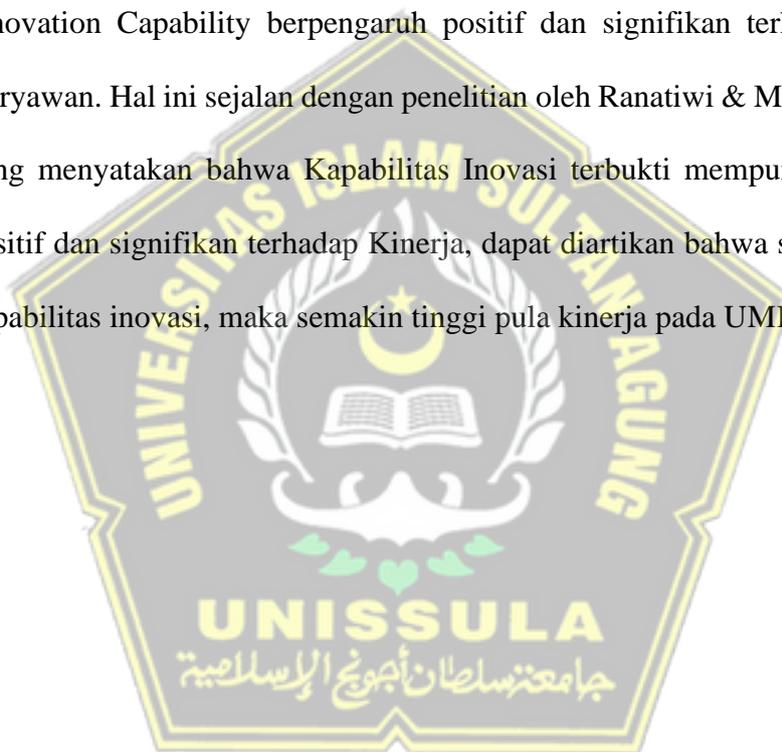
4.4. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil pengujian Pearson dan Regresi Sederhana menunjukkan bahwa:

1. Akuisisi Pengetahuan/*Knowledge Acquisition* (X) dengan Kapabilitas Inovasi/*Innovation Capability* (Y1) mempunyai hubungan positif dan signifikan. Hal ini mempertegas penelitian Watanabe dan Senoo, 2010; Darroch, 2003, 2005; dan Wang et al., 2010, menyebutkan bahwa akuisisi pengetahuan berpengaruh terhadap inovasi dan juga penelitian Darroch (2003; 2005), pengetahuan implisit yang diakuisisi dapat disebarkan pada organisasi (diseminasi pengetahuan) menunjukkan bahwa baik akuisisi pengetahuan maupun diseminasi pengetahuan berpengaruh terhadap inovasi. Sedangkan menurut penelitian Liao, (2010) akuisisi pengetahuan dapat berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap inovasi. Penelitian Yahya, (2021) tentang Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akuisisi Pengetahuan Dalam Pembelajaran Daring Di Masa Pandemi Covid-19 menunjukkan bahwa akuisisi pengetahuan berpengaruh secara positif dan signifikan pada kemampuan inovasi.
2. Akuisisi Pengetahuan/*Knowledge Acquisition* (X) dengan dengan Kinerja Pegawai (Y2) mempunyai hubungan positif dan signifikan. Hasil ini sama dengan penelitian pada sector privat yang dilakukan (Z, 2018) yang berjudul Daya Serap Pengetahuan Dan Akselerasinya Pada Kinerja Usaha yang

membuktikan daya serap pengetahuan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja usaha.

3. Kapabilitas Inovasi/*Innovation Capability* (Y1) dengan dengan Kinerja Pegawai (Y2) mempunyai hubungan positif dan signifikan. Hasil ini juga mempertegas penelitian tentang Individual Innovation Capability yang dilakukan oleh Nurcahyo & Wikaningrum, (2020) bahwa Individual Innovation Capability berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Ranatiwi & Mulyana, (2018) yang menyatakan bahwa Kapabilitas Inovasi terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, dapat diartikan bahwa semakin tinggi kapabilitas inovasi, maka semakin tinggi pula kinerja pada UMKM Batik.



BAB V PENUTUP

5.1. Simpulan

Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu mengatur organisasi melalui manajemen yang baik. Dalam manajemen organisasi diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas sebagai faktor yang memegang peranan penting dalam manajemen organisasi. Dalam memegang peranan tersebut sumber daya manusia harus memiliki kemampuan yang baik, salah satu untuk menuju hal tersebut adalah dengan *knowledge management*. *Knowledge management* ini ada beberapa proses diantaranya adalah *Knowledge Acquisition* yang dapat memperluas kapasitas pengetahuan individu dan memberikan kesempatan pada individu untuk memanfaatkan pengetahuan baru saat menyelesaikan tugas dan atau kewajiban yang harus dikerjakan (Rusly et al, 2015). Berbagai pengetahuan yang dapat diakuisisi diharapkan mampu menghasilkan karyawan yang mempunyai kemampuan inovasi untuk kemajuan organisasi melalui kinerja karyawan yang baik.

Dari hasil penelitian ini diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Akuisisi Pengetahuan/*Knowledge Acquisition* (X) dengan Kapabilitas Inovasi/*Innovation Capability* (Y1) mempunyai hubungan positif dan signifikan. Sehingga hipotesis Hipotesis H1 yang menyatakan “Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Knowledge Acquisition* dengan *Innovation Capability*” diterima.
2. Akuisisi Pengetahuan/*Knowledge Acquisition* (X) dengan dengan Kinerja Pegawai (Y2) mempunyai hubungan positif dan signifikan. Sehingga Hipotesis

H2: “Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Knowledge Acquisition* dengan Kinerja Pegawai” diterima

3. Kapabilitas Inovasi/*Innovation Capability* (Y1) dengan dengan Kinerja Pegawai (Y2) mempunyai hubungan positif dan signifikan. Sehingga Hipotesis H3: “Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Innovation Capability* dan Kinerja Pegawai” diterima.

5.2. Implikasi

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai salah satu bagian *Knowledge Management* di Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dapat melakukan pengembangan kompetensi dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi akuisis terhadap pengetahuan tersebut. Salah satu cara adalah memperbanyak pelatihan/seminar atau workshop yang dapat diikuti oleh pegawai. perlu juga dipertimbangkan hal-hal yang sangat berpengaruh terhadap akuisisi pengetahuan yaitu berbagi pengetahuan dengan berdikusi.

Kaitanya dengan kapabilitas inovasi, dalam pengembangan kompetensi dapat merangsang pegawai agar lebih inovatif melalui teknologi informasi. Hal ini dapat dilakukan dengan pengembangan metode pembelajaran maupun kurikulum pembelajaran.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan objek penelitian peserta pengembangan kompetensi di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah saja. Penelitian bisa memperoleh hasil yang berbeda bila penelitian menggunakan objek penelitian pada pelaksanaan pengembangan disetiap organisasi.

5.4. Agenda Penelitian Mendatang

Untuk penelitian selanjutnya, dapat dieksplorasi faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap variabel dalam *knowledge management* yang mempengaruhi kapabilitas inovasi dan kinerja, dapat digunakan objek penelitian yang lebih luas untuk memperkaya hasil penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik* (14th ed.). Rineka Cipta.
- Deny Bagus Aristanto. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara). *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>
- Firmaiansyah, D. (2014). Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 128–139.
- Hutagalung, D., Novitasari, D., Silitonga, N., Asbari, M., & Supiana, N. (2021). *Membangun Inovasi Organisasi : Antara Kepemimpinan Transformasional dan Proses Manajemen Pengetahuan*. 3(6), 4568–4583.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236–245.
<https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Kumaat, R. J., & Dotulong, L. O. . (2015). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Inovasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 331–340.
- Kurniasih, R., & Cendriono, N. (2021). Pengaruh Pembelajaran Digital Terhadap Kesiapan Individu Dalam Situasi Pandemi Covid-19. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 98–113.
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. (2021). Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2021 Tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. *Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia*, 1, 1–28.
- Lisa, H., & Nanik, S. (2019). Pengaruh Kinerja Pegawai, Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Masyarakat Melalui Kualitas Pelayanan. *Economic Education Analysis Journal*, 8(2), 744–757.
<https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i2.31504>
- Mutiara Sibarani Panggabean. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sofyan; Lolita (ed.); p. 13). Penerbit Ghalia Indonesia.
- 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.
<http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/ekobis/article/view/8390>
- Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. (2016). *Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 16 ahun 2016 tentang Diklat Administrasi Dasar*.
- Prasetyo, B. (2016). *Pengantar Statistik Sosial* (3rd ed.). Kemenristekdikti.
- Puspitaningtyas, P. D. W. P. (2018). Daya Serap Pengetahuan dan Akselerasinya Pada Kinerja Usaha (Studi Pada Pengrajin Batik “Gajah Oling”). *Journal for Business*

and *Entrepreneur*, 2(1), 15–29.

- Putut Hendra Wijaya, Resty Wulaningrum, R. H. (2021). Perbaikan Citra Dengan Menggunakan Metode Gaussian Dan Mean Filter. *Seminas Inotek*.
- Ranatiwi, M., & Mulyana, M. (2018). Dampak Jejaring Kolaborasi Dan Kapabilitas Inovasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 19(1), 49. <https://doi.org/10.30659/ekobis.19.1.49-58>
- Sudjiwanati. (2017). Efektivitas Transfer Pengetahuan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Inovasi. *Psikovidya*, 21(2), 1–14.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* (2nd ed.). CV. ALFABETA.
- Wahid, M. I., Indonesia, U., Hardjono, R. K., & Indonesia, U. (2021). *Analisis Knowledge Acquisition pada Bisnis Kuliner di Kota Bogor*. 8(1), 107–120.
- Yahya, S. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akuisisi Pengetahuan Dalam Pembelajaran Daring Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 17(1), 1–23. <https://doi.org/10.26593/jab.v17i1.4547.1-23>
- Zailani, R., & Kurniasari, F. (2022). Diseminasi Pengetahuan Sebagai Variabel Pemediasi Antara Akuisisi Pengetahuan Dengan Kemampuan Inovasi. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 5(2), 162–174. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v5i2.221>

