

Innovation, Theory & Practice Management Journal

UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SEMARANG

Available Online: <https://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php/jitpm>

Website : <https://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php>

ANALISIS KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI INOVASI KERJA (STUDI KASUS PADA RSUD KAJEN KABUPATEN PEKALONGAN)

Addi Martono

Rsud Kajen Kabupaten Pekalongan;

Email: qqpahlevi@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh berbagai pengetahuan dan kapabilitas teknologi informasi terhadap kinerja sumber daya manusia dengan variabel inovasi kerja sebagai intervening. Populasi yang digunakan adalah pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kajen Kabupaten Pekalongan sebanyak 498 orang. Dengan teknik probability sampling dan menggunakan rumus slovin, maka diperoleh jumlah sampel sebesar 100 responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur, dimana sebelumnya dilakukan uji validitas, reliabilitas dan uji normalitas serta uji asumsi klasik. Hasil analisis dan pengujian menunjukkan bahwa berbagai pengetahuan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi kerja, kapabilitas teknologi informasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi kerja. Berbagai pengetahuan dan kapabilitas teknologi informasi secara simultan dengan dimediasi inovasi kerja terbukti mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja SDM. Inovasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, Inovasi kerja dapat menjadi variabel intervening antara berbagai pengetahuan terhadap kinerja SDM. Inovasi kerja mampu menjadi variabel intervening antara kapabilitas

Kata Kunci: Berbagai Pengetahuan, Kapabilitas Teknologi Informasi, Inovasi kerja dan Kinerja Sumber Daya

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia yang rendah merupakan salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila digunakan secara efektif dan efisien, hal ini akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal.

Masyarakat memiliki sumber daya manusia yang handal, maka diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya

manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya (Koesmono, 2005).

Kinerja sumber daya manusia merupakan perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya (Dessler, 2011). Pengembangan rumah sakit yang profesional harus sejalan dengan kemampuan dalam beradaptasi terhadap tuntutan lingkungan yang semakin dinamis, yaitu dengan inovasi yang diciptakan. Inovasi tidak cukup dijelaskan hanya dalam terminologi pemrosesan informasi serta penyelesaian masalah, akan tetapi perusahaan harus mampu menciptakan dan menentukan masalah, kemudian secara aktif mengembangkan pengetahuan baru untuk menyelesaikan permasalahan yang ada (Sumual, 2013). Menurut Grawe, et.al (2009) menjelaskan bahwa budaya inovasi diperlukan bagi karyawan dalam perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Agar kinerja dapat meningkat, diperlukan kemampuan sumber daya manusia untuk saling berbagi pengetahuan (knowledge sharing) dan kemampuan dalam menggunakan teknologi informasi (Information Technology Capability).

Kinerja SDM ditingkatkan, perlu mengelola pengetahuan yang merupakan aset yang dapat membedakan kompetensi yang satu dengan yang lainnya. Dalam mengelola organisasi, pengetahuan manajemen sangat diperlukan dalam berbagai strategi sehingga ada penyaluran pengetahuan yang tepat kepada orang yang tepat dan dalam waktu yang cepat, hingga mereka bisa berbagi pengetahuan (knowledge sharing) dalam upaya meningkatkan kinerja SDM. Menurut Brink (2001) menjelaskan bahwa kinerja suatu organisasi atau perusahaan atau apapun dapat berhasil jika saling berbagi pengetahuan sehingga memiliki pengetahuan bersama yang tertanam dibenak masing-masing anggotanya dan terwujud dalam praktek-praktek yang melibatkan semua anggotanya.

Teknologi informasi yang sedemikian pesat tentu akan membawa dampak bagi kemajuan organisasi, karena hampir semua perusahaan memanfaatkan teknologi informasi. Kemampuan dalam menggunakan teknologi informasi akan membuat kegiatan organisasi menjadi efektif dan efisien karena perusahaan dapat memperoleh informasi dengan efektif dan efisien. Menurut Richardson, et.al (2003) bahwa kemampuan teknologi informasi dipandang sebagai sesuatu yang melekat di dalam proses dan aktivitas rutin perusahaan yang memungkinkan perusahaan tersebut untuk menciptakan nilai dari kinerja perusahaannya.

Rumah sakit merupakan organisasi padat modal, padat karya, padat profesi, padat teknologi, padat regulasi dan tentu saja padat masalah. Pengelola rumah sakit juga dituntut untuk efektif, efisien dan akuntabel dalam menyelenggarakan pelayanan yang bermutu & berkualitas. Pelayanan yang berkualitas perlu didukung oleh sistem pengelolaan yang mandiri dan fleksibel (Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 79 Tahun 2018 Tentang Badan Layanan Umum Daerah).

Pengembangan rumah sakit yang profesional harus sejalan dengan kemampuan dalam beradaptasi terhadap tuntutan lingkungan yang semakin dinamis, yaitu dengan inovasi yang diciptakan. Inovasi tidak cukup dijelaskan hanya dalam terminologi pemrosesan informasi serta penyelesaian masalah, akan tetapi perusahaan harus mampu menciptakan dan menentukan masalah, kemudian secara aktif mengembangkan pengetahuan baru untuk menyelesaikan permasalahan yang ada (Sumual, 2013).

Era new normal dalam upaya menghadapi pandemi covid-19 ini, RSUD Kajen yang merupakan fasilitas pemberi pelayanan publik harus tetap memberikan pelayanan tanpa menurunkan kualitas dan kinerja SDM. Tuntutan masyarakat yang semakin tinggi terhadap

mutu pelayanan menjadi persaingan dalam menentukan pilihan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan di rumah sakit. Kualitas pelayanan yang buruk oleh karena menurunnya kinerja SDM berdampak pada penurunan jumlah pasien yang berdampak pada pendapatan rumah sakit. Permasalahan yang dihadapi adalah sumber pendapatan rumah sakit berasal dari kunjungan pasien, pada kondisi ini rumah sakit dihadapkan pada tuntutan untuk segera melakukan perubahan, yaitu perubahan yang berkaitan dengan efisiensi dan efektivitas pelayanan agar dapat mendorong untuk perbaikan pelayanan. Sikap kerelaan dan keikhlasan dibutuhkan untuk memberikan pelayanan dan tetap memberikan semangat kerja dalam menghadapi pandemi covid-19.

KAJIAN PUSTAKA

Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*)

Berbagi pengetahuan merupakan suatu metode suatu kelompok untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya. proses di mana seseorang membagikan pengetahuannya kepada orang lain. Pengetahuan ini didasarkan pada keahlian dan keterampilan individu tersebut, yang pernah dimilikinya selama periode waktu tertentu, atau juga dapat diperoleh dari sumber lain. Salah satu yang didasarkan pada keterampilan atau pengalaman disebut pengetahuan implisit/tasit. Di sisi lain, pengetahuan yang diperoleh melalui beberapa dokumen yang diterbitkan, atau didokumentasikan atau dikodifikasi di suatu tempat, dikenal sebagai pengetahuan eksplisit (Bollinger dan Smith, 2001).

Subagyo (2007) berbagi pengetahuan merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya. Berbagi pengetahuan hanya dapat dilakukan bilamana setiap anggota memiliki kesempatan yang luas dalam menyampaikan pendapat, ide, kritikan dan komentarnya kepada anggota lainnya.

Berbagi pengetahuan dapat tumbuh dan berkembang apabila menemukan kondisi yang sesuai. Sedangkan kondisi tersebut ditentukan oleh tiga faktor kunci yaitu orang, organisasi, dan teknologi (Subagyo, 2007). Berbagi pengetahuan dianggap sebagai hubungan atau interaksi sosial antar orang perorang, sedangkan permasalahan organisasi memiliki dampak yang besar pada berbagi pengetahuan, dan teknologi (informasi dan komunikasi) merupakan fasilitatornya (Subagyo, 2007). Berbagi pengetahuan melibatkan perpindahan pengetahuan dari satu spesifik ke dalam konteks lain.

Chen (2001) mengatakan bahwa berbagi pengetahuan adalah komunikasi interpersonal yang melibatkan komunikasi dan penerimaan pengetahuan dari orang lain, dan salah satu untuk mentransfer pengetahuan adalah seperti interaksi manusia. Paulin dan Suneson (2012) mendefinisikan berbagi pengetahuan sebagai pertukaran pengetahuan antara individu, antar *team*, unit-unit organisasi dan antar organisasi.

Berbagi pengetahuan dapat disimpulkan proses di mana seseorang membagikan pengetahuannya kepada orang lain berupa pengetahuan yang bersifat *implicit/ tacit* maupun bersifat *eksplisit* melalui interaksi sehingga terjadi pertukaran pengetahuan antara individu, di dalam dan antar tim, unit-unit organisasi dan antar organisasi.

Kapabilitas Teknologi Informasi (*Information Technology Capability*)

Bharadwaj (2000) mendefinisikan kapabilitas teknologi informasi sebagai suatu kemampuan perusahaan untuk memobilisasi dan menyebarkan sumber daya yang berdasarkan teknologi informasi dalam kombinasi atau penggabungan dengan sumber daya dan kemampuan - kemampuan lain. Lebih lanjut Bharadwaj mengidentifikasi kapabilitas teknologi informasi sebagai kemampuan perusahaan yang diciptakan oleh interaksi antara struktur teknologi informasi, sumber daya manusia yang memiliki keahlian teknologi informasi dan sumber daya teknologi informasi yang tidak berwujud.

Perusahaan dapat meningkatkan kinerja bisnis mereka dengan memanfaatkan kapabilitas teknologi informasi mereka untuk meningkatkan pendapatan, mengurangi biaya, atau keduanya. Peran teknologi informasi di beberapa industri adalah mengubah cara tradisional dalam melakukan bisnis dengan mendefinisikan ulang proses bisnis dan hubungan. Industri tersebut mengalami perubahan dramatis karena perkembangan baru di bidang IT termasuk internet, aplikasi enterprise, dan komputasi mobile. Terutama, IT mengubah sifat produk itu sendiri (Venkatraman dalam Chae, dkk., 2017).

Kapabilitas teknologi informasi adalah kemampuan atau kompetensi dari sebuah perusahaan yang mampu menciptakan, mengatur, dan menyebarkan sumber daya teknologi informasi (Richardson et al., 2003). Kapabilitas teknologi informasi (*IT Capability*) dipandang sebagai sesuatu yang melekat di dalam proses dan rutinitas organisasi yang memungkinkan perusahaan untuk menciptakan nilai dari asetnya (Teece et al. dalam Richardson et al., 2003).

Kuncoro (2005) mendefinisikan kapabilitas (*capability*) sebagai kapasitas atau kemampuan perusahaan untuk mengintegrasikan sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Selanjutnya Nakata et al. (2008) mengungkapkan bahwa kapabilitas teknologi informasi dapat digambarkan dalam hal kapasitas, kualitas, dan kecepatan penyimpanan, pengolahan, dan fungsi komunikasinya.

Aral & Weill (2007) dalam Saunders & Brynjolfsson (2016) juga mengungkapkan bahwa kapabilitas teknologi informasi didasarkan pada bagaimana kemampuan manajemen dan manusia, kemampuan sumber daya manusia memfasilitasi atau menghambat investasi teknologi informasi, bagaimana teknologi informasi digunakan dalam komunikasi internal dan dengan pemasok, dan kemampuan internet perusahaan.

Perez & Lopez (2012), Turulja & Bajgoric (2016) mengemukakan bahwa kapabilitas teknologi informasi terdiri dari tiga indikator, yakni : pengetahuan teknologi informasi, operasi teknologi informasi, dan infrastruktur teknologi informasi. Adapun penjelasan penjelasan dari ketiga indikator tersebut adalah sebagai berikut :

- a) Pengetahuan teknologi informasi (*IT Knowledge*) merupakan tingkat kesadaran dari manfaat teknologi informasi serta pengetahuan dan keterampilan teknologi informasi karyawan (Turulja & Bajgoric, 2016).
- b) Operasi teknologi informasi (*IT Operations*) berhubungan dengan tingkat penggunaan teknologi informasi dalam kegiatan bisnis perusahaan, atau transformasi kegiatan dalam rangka meningkatkan penggunaan teknologi informasi (Turulja & Bajgoric, 2016).
- c) Infrastruktur teknologi informasi (*IT Infrastructure*) mencakup perangkat keras, perangkat lunak dan staf pendukung, atau alat dan sumber daya yang berkontribusi

terhadap akuisisi, pengolahan, penyimpanan, penyebaran dan penggunaan informasi (Lopez & Alegre, 2012).

Inovasi Kerja

Nasution (2000) memaknai inovasi sebagai pengenalan ke sesuatu yang baru. Orang yang inovatif ditandai oleh kecenderungannya memperkenalkan (dalam arti menerapkan) gagasan, metode, peralatan, prosedur, produk dan jasa baru yang lebih baik atau lebih bermanfaat. Marizar (2005) berpendapat inovasi tidak mengisyaratkan hal yang baru secara absolut. Perubahan dapat dipandang sebagai suatu inovasi, jika perubahan tersebut baru bagi seseorang, kelompok, atau organisasi yang memperkenalkannya.

Menurut West (2000) inovasi adalah pengenalan cara baru yang lebih baik dalam mengerjakan berbagai hal di tempat kerja. Menurut West, inovasi tidak mengisyaratkan hal yang baru secara absolut. Mengacu pada kecenderungan bagi perusahaan, inovasi digunakan untuk mengembangkan unsur-unsur baru atau kombinasi baru dari unsur-unsur sudah dikenal dalam produk, teknologi atau manajemen. Proses inovasi melibatkan akuisisi, diseminasi dan penggunaan pengetahuan baru (Moorman dan Miner, 1998 dalam Chen et al., 2010).

Menurut Aulawi et al., (2009) inovasi dapat didefinisikan sebagai penerimaan, generalisasi dan aplikasi ide-ide baru ke dalam produk, proses atau aspek lainnya dalam aktivitas perusahaan. Inovasi berfokus terhadap proses untuk mengkomersialisasikan atau mengekstraksikan ide menjadi value.

Kata inovasi menunjukkan “proses” dan “hasil” pengembangan atau pemanfaatan mobilisasi pengetahuan, keterampilan dan pengalaman untuk menciptakan atau memperbaiki produk (barang dan jasa) yang memberikan nilai yang berarti atau secara signifikan. Suatu inovasi dapat bersifat baru bagi individu atau perusahaan, baru bagi pasar, bagi negara atau daerah dan bagi dunia, Farisi (2014).

Menurut Suryana (2014), inovasi adalah kemampuan untuk menerapkan kreativitas menjadi sesuatu yang dapat diimplementasikan dan memberikan nilai tambah atas sumber daya yang dimiliki. Inovasi merupakan timbulnya sesuatu hal yang baru, misalnya berupa sebuah ide baru, sebuah teori baru, sebuah hipotesis baru, atau sebuah metode baru untuk manajemen sebuah organisasi dan usaha.

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa mengimplementasikan ide-ide kreatif untuk menciptakan peluang disebut inovasi. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator pengukuran inovasi (1) Ide baru (2) Pengembangan ide (3) Implementasi ide

Kinerja SDM

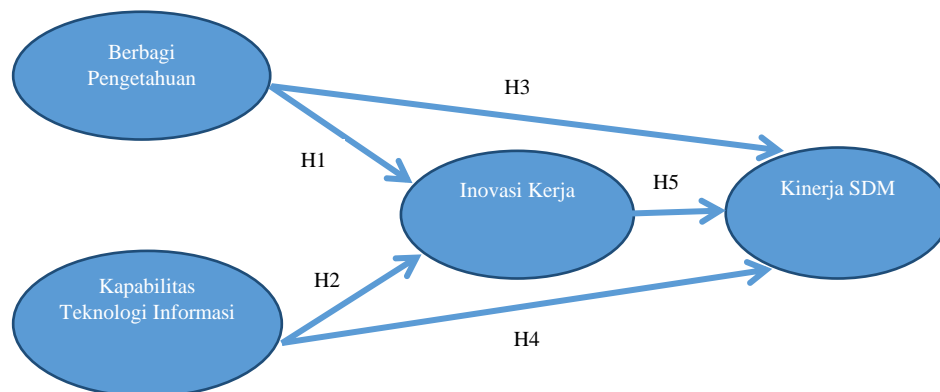
Menurut Gomes (2003) kinerja karyawan merupakan perbandingan pekerjaan-pekerjaan yang diklasifikasikan guna menentukan kompensasi yang pantas bagi pekerjaan-pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan juga dapat disimpulkan dari hasil kerja yang dicapai karyawan dalam lingkup pekerjaan atau jabatan yang menjadi tanggung jawab karyawan yang bersangkutan di lingkungan sebuah organisasi (Nawawi, 2006).

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 (Moehariono, 2009).

Mahmudi (2010) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi: (1) Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen 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 dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, 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 kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Dari beberapa pengertian kinerja SDM diatas, maka dapat disimpulkan pengukuran kinerja karyawan menggunakan indikator :

- (1) Kuantitas pekerjaan
- (2) Kualitas pekerjaan
- (3) Ketepatan waktu pekerjaan
- (4) Efektifitas.

Gambar 1 Pengembangan model empirik



Hipotesis

- H1 : Berbagi Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi Kerja
- H2 : Kapabilitas Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi Kerja
- H3 : Berbagi Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM
- H4 : Kapabilitas Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM
- H5 : Inovasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini berjenis *explanative research* menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menurut tingkat penjelasannya bermaksud menjelaskankedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel dengan variabel yang lain. Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian akan menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Tujuan dari penelitian adalah mengetahui

hubungan empat variabel, yaitu variabel berbagi pengetahuan, kapabilitas teknologi informasi, Inovasi kerja dan kinerja SDM.

Populasi dan Sampel

Populasi

Sugiono memberikan pengertian bahwa: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Nazir mengatakan bahwa, “Populasi adalah berkenaan dengan data, bukan orang atau bendanya”. Nawawi menyebutkan bahwa, “Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung ataupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap”. Sedangkan Riduan mengatakan bahwa, “Populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian”.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa: populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan penelitiannya pada pegawai RSUD Kajen Kabupaten Pekalongan Jumlah populasi pegawai RSUD Kajen Kabupaten Pekalongan pada tahun 2021 adalah 498 orang (Profil RSUD Kajen, 2021).

Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2015) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Bila populasi yang akan diambil oleh penulis adalah populasi dalam jumlah besar dan penulis tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka penulis bisa menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut, tetapi sampel yang diambil dari populasi harus bisa mewakili populasi. Kriteria sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah perwakilan bagian pada RSUD Kajen Kabupaten Pekalongan. Dalam penelitian ini digunakan perhitungan sampel menurut Rumus Slovin (Sugiyono, 2011) :

$$n = \frac{498}{1 + 498 \times 0,1^2} = 99,98$$

Jumlah populasi ini merupakan ukuran populasi (N) dalam rumus slovin. Derajat toleransi yang ditentukan sebesar 0,1% didapat berdasarkan akurasi sebesar 90% dikurangi dengan 100%, sehingga memberikan hasil jumlah sampel penelitian minimal 99,98 atau sama dengan 100. Berikut adalah perhitungan sampel dengan rumus Slovin.

ANALISIS DATA

1. Analisis deskriptif merupakan analisis statistik yang memberikan gambaran secara umum mengenai karakteristik dari masing-masing variabel penelitian yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), maximum, dan minimum. Pembahasan mengenai analisis statistik deskriptif dilakukan untuk data pegawai RSUD Kajen Kabupaten Pekalongan yang diambil secara acak dengan rumus slovin dan didapat sampel penelitian adalah sebanyak 100 pegawai.

2. Analisis Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghazali, 2011). Sedangkan untuk validitas masing-masing item dinyatakan valid apabila memiliki nilai r hitung $>$ r tabel dengan *degree of freedom* atau $df=n-k$. Sebaliknya apabila nilai r hitung $<$ r tabel maka item pertanyaan atau indikator dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* bertujuan untuk melihat apakah kuesioner memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan menggunakan kuesioner tersebut secara berulang. dasar pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas *cronbach's alpha* menurut Wiratna Sujarweni, 2014.. Konsistensi internal ditujukan untuk mengetahui konsistensi di antara butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur *Construct*. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila pengujian tersebut menunjukkan koefisien Alpha (*Cronbach Alpha*) sama dengan atau lebih dari 0,60.

c. Analisis Jalur

Analisis jalur adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel terikat tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung (Ghozali, 2011).

Persamaan Sub Struktur I :

$$Z = b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

Keterangan :

Z: Inovasi Kerja

b_1 dan b_2 : Koefisien masing-masing variabel

X_1 : Berbagi Pengetahuan

X_2 : Kapabilitas Teknologi Informasi

e_1 : Residual

Persamaan Sub Struktur II:

$$Y = b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Y_1 + e_2$$

Keterangan :

Y: Kinerja Pegawai

b_3, b_4 dan b_5 : Koefisien masing-masing variabel

Z : Inovasi Kerja

X_1 : Berbagi Pengetahuan

X_2 : Kapabilitas Teknologi Informasi

e_2 : Residual

d. Uji - t

Uji - t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen atau bebas) dalam menerangkan variasi variabel dependen / terikat (Ghozali, 2011).

1) Merumuskan hipotesis (derajat kepercayaan 5%)

H_0 : $b = 0$ artinya: Variabel bebas secara parsial bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel-variabel terikat

H_a : $b \neq 0$ artinya: Variabel bebas secara parsial merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel-variabel terikat

2) Dengan asumsi :

H_0 : diterima bila sig. $> \alpha = 0,05$

H_a : diterima bila sig. $< \alpha = 0,05$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Jalur

Struktur I

Analisis jalur adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel terikat tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung.

Tabel 1
Analisis Jalur Struktur I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		Sig.
	td. Error	eta		
Constant)	595	.543	386	701
Berbagi Pengetahuan	288	108	226	.679
Capabilitas Teknologi Informasi	605	103	497	.890

a. Dependent Variable: INOVASI KERJA
Sumber: Data diolah 2022

Nilai signifikansi berbagi pengetahuan sebesar 0,009 < dari 0,05 berarti H1 diterima terdapat pengaruh secara positif (nilai constant 0,288) berbagi pengetahuan terhadap inovasi kerja.

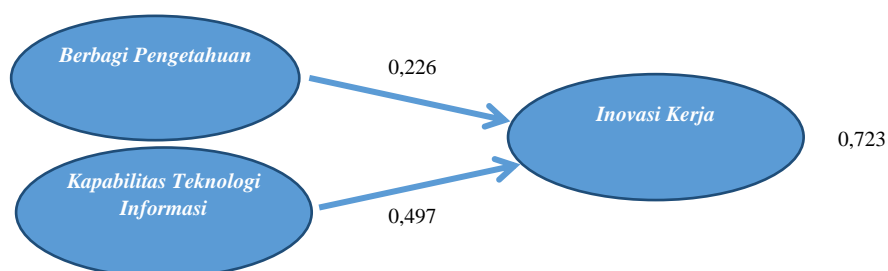
Nilai signifikansi kapabilitas teknologi informasi sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti H2 diterima dan terdapat pengaruh secara positif (nilai constant 0,605) kapabilitas teknologi informasi terhadap inovasi kerja.

Nilai standardized coefficients, besar pengaruh berbagi pengetahuan terhadap inovasi kerja sebesar 0,226 atau 22,6 %. Untuk kapabilitas teknologi informasi terhadap inovasi kerja mempunyai pengaruh sebesar 0,497 atau 49,7 %. Dan untuk nilai $e1 = \sqrt{1 - 0,358} = 0,723$.

Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur I sebagai berikut:

Gambar 2

Diagram Jalur Model Struktur I



Untuk melihat besar pengaruh berbagi pengetahuan dan kapabilitas teknologi informasi secara gabungan dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel 2
Analisis Jalur Struktur

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 ^a	.358	.345	1.167

a. Predictors: (Constant), Kapabilitas Teknologi Informasi, Berbagi Pengetahuan
Sumber: Data diolah 2022

Nilai R square yang terdapat pada tabel “Model Summary” adalah sebesar 0,358. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh gabungan berbagi pengetahuan dan kapabilitas teknologi informasi terhadap inovasi kerja adalah sebesar 35,8 % sementara sisanya 64,2 % merupakan kontribusi dari faktor lain atau nilai error.

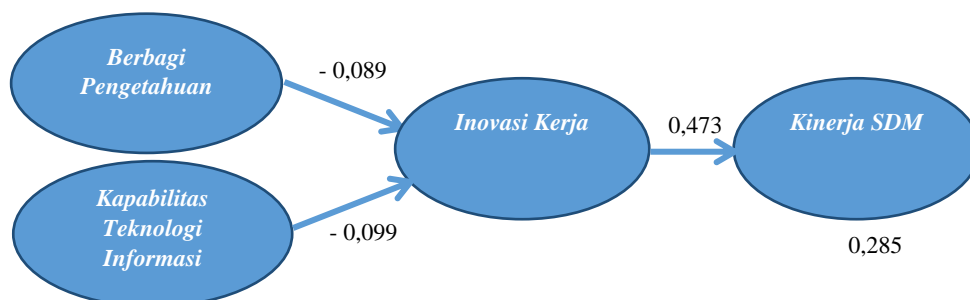
Struktur II
Tabel 3
Analisis Jalur Struktur II

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12.711	2.237		5.682	.000
Berbagi Pengetahuan	-.143	.161	-.089	-.888	.377
Kapabilitas Teknologi Informasi	-.152	.173	-.099	-.879	.382
Inovasi Kerja	.597	.147	.473	4.059	.000

a. Dependent Variable: KINERJA SDM
Sumber: Data diolah 2022

Gambar 3
Diagram Jalur Model Struktur II



Untuk melihat besar pengaruh berbagi pengetahuan dan kapabilitas teknologi informasi secara gabungan dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel 4
Analisis Jalur Struktur II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.404 ^a	.164	.137	1.690

a. Predictors: (Constant), Inovasi Kerja, Berbagi Pengetahuan, Kapabilitas Teknologi Informasi

Sumber: Data diolah 2022

Nilai R square yang terdapat pada tabel “Model Summary” adalah sebesar 0,164. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh gabungan berbagi pengetahuan dan kapabilitas teknologi informasi serta inovasi kerja terhadap kinerja SDM adalah sebesar 16,4 % sementara sisanya 83,6 % merupakan kontribusi dari faktor lain.

Uji – t

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Struktur I

Jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$t \text{ tabel} = t (\alpha / 2; n - k - 1) = t (0,025; 100 - 2 - 1) = t (0,025; 97) = t 1,98472$$

Tabel 5
Hasil Penelitian Uji t Struktur I

Variabel		Hasil Pengujian	%	Keterangan
Berbagi Pengetahuan	Inovasi Kerja	0,226	22,6 %	Diterima
Kapabilitas TI	Inovasi Kerja	0,497	49,7 %	Diterima

Sumber: Data diolah 2022

Hasil pengujian dengan menggunakan uji t, diketahui nilai Sig. untuk pengaruh berbagi pengetahuan terhadap inovasi kerja sebesar 0.009 < 0,05 dan nilai t hitung 2,679 > t tabel 1.98472, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel berbagi pengetahuan terhadap inovasi kerja. Hasil nilai Sig. untuk pengaruh kapabilitas teknologi informasi terhadap inovasi kerja sebesar 0.000 < 0,05 dan nilai t hitung 5,890 > t tabel 1.98472, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel kapabilitas teknologi informasi terhadap inovasi kerja.

Struktur II

Jika nilai sig <0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai sig >0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$t \text{ tabel} = t (\alpha / 2; n - k - 1) = t (0,025; 100 - 3 - 1) = t (0,025; 96) = t 1,98498$$

Tabel 6
Hasil Penelitian Uji t Struktur II

Variabel		Hasil Pengujian	%	Ket
Berbagi Pengetahuan	Inovasi Kerja	0,226	22,6 %	Diterima
Kapabilitas TI	Inovasi Kerja	0,497	49,7 %	Diterima
Berbagi pengetahuan	Kinerja SDM	- 0,089	- 8,9 %	Ditolak
Kapabilitas TI	Kinerja SDM	- 0,099	- 9,9 %	Ditolak
Inovasi Kerja	Kinerja SDM	0,473	47,3 %	Diterima

Sumber: Data diolah 2022

Hasil pengujian dengan menggunakan uji t, diketahui nilai Sig. untuk pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja SDM sebesar 0.377 > 0,05 dan nilai t hitung -0,888 < t tabel 1,98498, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif variabel berbagi pengetahuan terhadap kinerja SDM.

Hasil nilai Sig. untuk pengaruh kapabilitas teknologi informasi terhadap kinerja SDM sebesar 0.382 > 0,05 dan nilai t hitung -0,879 < t tabel 1,98498, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif variabel kapabilitas teknologi informasi terhadap kinerja SDM.

Sedangkan hasil nilai Sig. untuk pengaruh inovasi kerja terhadap kinerja SDM sebesar 0.000 < 0,05 dan nilai t hitung 4,059 > t tabel 1,98498, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel inovasi kerja terhadap kinerja SDM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Langsung

1. Pengaruh berbagi pengetahuan terhadap inovasi kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan yang dilakukan dengan baik di RSUD Kajen Kabupaten Pekalongan akan mampu mendorong dan meningkatkan inovasi kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Riyanti Nurul Hidayati, (2019) yang menyimpulkan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap inovasi kerja.

Adanya kemauan SDM RSUD Kajen Kabupaten Pekalongan untuk berbagi pengetahuan baru kepada rekan kerjanya mampu menjadi pendorong inovasi kerja SDM. Berbagi pengetahuan merupakan budaya interaksi sosial, yang melibatkan pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan pegawai, pada seluruh departemen atau organisasi. Pada level individu, berbagi pengetahuan dilakukan melalui diskusi dengan sesama pegawai untuk bekerja efektif dan efisien. Pada level organisasi adalah upaya

menangkap, mengelola, menggunakan kembali, dan mentransfer pengetahuan berbasis pengalaman. Penerapan berbagi pengetahuan dilakukan pada SDM bagian staff administrasi, medis dan paramedis informasi relevan mengenai penerapan berbagi pengetahuan dapat diperoleh dari kombinasi antara koordinator dan pelaksana operasional, karena mewakili kontribusi dan tanggung jawabnya masing-masing untuk terlaksananya berbagi pengetahuan.

Berbagi pengetahuan sangat penting karena memungkinkan organisasi untuk meningkatkan kualitas pegawai sehingga komitmen pegawai terhadap organisasi dapat meningkat. Kegiatan berdialog dan keterlibatan dalam berbagi pengetahuan dapat berpengaruh positif terhadap inovasi kerja, sebagaimana dijelaskan dalam penelitian ini.

2. Pengaruh kapabilitas teknologi informasi terhadap inovasi kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa kapabilitas teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa SDM RSUD Kajen Kabupaten Pekalongan akan memiliki inovasi kerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan organisasinya apabila ditunjang oleh kapabilitas teknologi informasi yang baik. Hasil ini bersesuaian dengan penelitian RN Rihidayati (2019) yang menjelaskan bahwa kapabilitas teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap inovasi kerja.

Faktor kemampuan menggunakan teknologi menjadi salah satu indikator pada variabel kapabilitas teknologi informasi. Faktor kecepatan akses dalam menggunakan teknologi informasi juga mampu membuat SDM RSUD Kajen merasa puas dengan kapabilitas teknologi informasi yang ada di RSUD Kajen. Sehingga kapabilitas teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi kerja.

Kapabilitas teknologi informasi yang digunakan organisasi, berkaitan dengan sistem informasi yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan pegawai sehingga dapat berkolaborasi untuk mengolah data menjadi suatu informasi yang berkualitas dan berguna bagi pegawai / pemakai informasi tersebut. Semakin berkualitas informasi yang dihasilkan suatu sistem informasi, akan semakin meningkatkan kepuasan SDM yang pada akhirnya akan meningkatkan inovasi kerja SDM terhadap organisasi sehingga kinerja SDM terhadap organisasi akan meningkat pula. Pemanfaatan teknologi informasi dapat dilakukan secara efektif jika SDM dapat menggunakan teknologi tersebut dengan baik. Di RSUD Kajen Kabupaten Pekalongan terkait dengan teknologi informasi, terhambat dengan adanya SDM yang kurang memiliki dasar skill dan pengetahuan tentang teknologi informasi yang memadai. Salah satu metode untuk meningkatkan pengolahan informasi adalah dengan meningkatkan keterlibatan semua SDM. SDM yang memiliki keterlibatan tinggi dalam organisasi akan mampu meningkatkan inovasi kerja mereka.

3. Pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja SDM

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa secara parsial (sendiri) berbagi pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Hasil ini menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan dari seorang pegawai kepada lainnya, tidak memberikan pembaharuan bagi keseluruhan pengetahuan yang pada gilirannya akan memberikan karakteristik organisasi yang unik bagi organisasi pesaingnya dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Kartono, dkk (2020) dan Rumijati (2020) dan Riyanti Nurul Hidayati (2019) yang menegaskan bahwa berbagi pengetahuan semakin tinggi, maka kinerja SDM semakin tinggi. Namun hasil pengujian ini sejalan

dengan penelitian Sautpin (2017) yang menyimpulkan bahwa berbagi pengetahuan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.

4. Pengaruh kapabilitas teknologi informasi terhadap kinerja SDM

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa secara parsial (sendiri) kapabilitas teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Hasil ini menunjukkan bahwa kapabilitas teknologi informasi tidak memberikan manfaat positif atas pemanfaatan teknologi informasi sehingga tidak menjadi faktor pendorong bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Riyanti Nurul Hidayati (2019) dan Benhur Tomi Mano, dkk (2014) dan Graeisa Grahetta Virare (2019) dan Muhammad Hilmi Muzakki, dkk (2016) dan Wulandari dan Prasetya (2020) yang menyatakan bahwa penerapan, penggunaan dan kapabilitas teknologi informasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja SDM. Akan tetapi hasil pengujian ini sepakat dengan penelitian Silfia Riski (2017) dan Rita Rahayu, dkk (2020) yang menyimpulkan bahwa kapabilitas teknologi informasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Kapabilitas teknologi informasi yang memadai dan terupdate tidak dapat menjamin kinerja perusahaan meningkat sehingga nilai perusahaan semakin tinggi. Sehingga kapabilitas teknologi informasi tidak dianggap sebagai salah satu faktor penting yang mendorong untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja SDM.

5. Pengaruh inovasi kerja terhadap kinerja SDM

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa inovasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan dan kemauan penerapan ide dan inovasi kerja dapat menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan kinerja SDM serta organisasinya. Hasil ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jihanti Dama dan Imelda W.J. Ogi (2018) yang menyimpulkan bahwa inovasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Namun justru bersesuaian dengan penelitian RN Rihidayati (2019) yang menyatakan bahwa inovasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM.

Faktor kemauan berbagi pengetahuan dan kemampuan menggunakan teknologi informasi serta kapabilitas teknologi informasi yang memadai mampu mendorong inovasi kerja sehingga kinerja SDM dapat meningkat yang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

Pengaruh Tidak Langsung

1. Pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja SDM melalui inovasi kerja

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM melalui inovasi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa berbagi pengetahuan dapat mendorong pegawai untuk melakukan inovasi kerja dan meningkatkan kinerja SDM guna mempercepat penyelesaian pekerjaan.

2. Pengaruh kapabilitas teknologi informasi terhadap kinerja SDM melalui inovasi kerja

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa untuk pengaruh kapabilitas teknologi informasi dengan inovasi kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja SDM adalah positif dan signifikan, hal ini dapat disimpulkan bahwa kapabilitas teknologi informasi mampu menjadi pemicu dan pendorong untuk berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan serta meningkatkan kinerja SDM yang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan yang dilakukan dengan baik di mampu mendorong dan meningkatkan inovasi kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja SDM dengan ditunjang kapabilitas teknologi informasi yang memadai.
2. Kapabilitas teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa SDM RSUD Kajen Kabupaten Pekalongan akan memiliki inovasi kerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan kinerja organisasinya apabila ditunjang oleh kapabilitas teknologi informasi yang memadai sehingga kinerja SDM meningkat.
3. Berbagi pengetahuan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja SDM. Secara parsial (sendiri) berbagi pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Namun secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Hasil ini menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan dari seorang pegawai kepada rekan kerja lainnya, tidak memberikan pembaharuan bagi keseluruhan pengetahuan yang pada gilirannya akan memberikan karakteristik organisasi yang unik bagi organisasi pesaingnya dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerja.
4. Kapabilitas teknologi informasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja SDM. Secara parsial (sendiri) kapabilitas teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Namun secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Hasil ini menunjukkan bahwa kapabilitas teknologi informasi tidak memberikan dampak positif atas pemanfaatan teknologi informasi sehingga tidak menjadi faktor pendorong bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Kapabilitas teknologi informasi yang memadai dan terupdate tidak dapat menjamin kinerja organisasi meningkat sehingga kapabilitas teknologi informasi tidak dianggap sebagai salah satu faktor penting yang mendorong untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja SDM.
5. Inovasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan dan kemauan penerapan ide dan inovasi kerja dapat menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan kinerja SDM serta organisasinya. Faktor kemauan berbagi pengetahuan dan kemampuan menggunakan teknologi informasi serta kapabilitas teknologi informasi yang memadai mampu mendorong inovasi kerja sehingga kinerja SDM dapat meningkat yang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

Saran

1. Aktivitas berbagi pengetahuan perlu lebih ditingkatkan tidak hanya pada korp/bagian/ruang saja, akan tetapi berbagi pengetahuan diharapkan bisa menjadi budaya antar korp/bagian/ruang untuk meningkatkan kualitas output pekerjaan yang diinginkan sesuai dengan visi, misi dan motto organisasi, sehingga kinerja SDM RSUD Kajen Kabupaten Pekalongan akan semakin meningkat.
2. Kapabilitas teknologi informasi di RSUD Kajen sudah memadai, akan tetapi kemampuan SDM dalam menggunakan teknologi informasi masih dirasa kurang. Hal tersebut terlihat dari masih kurangnya kualitas pemanfaatan teknologi informasi dalam meningkatkan kinerja SDM secara individu. Diharapkan manajemen RSUD Kajen untuk dapat meningkatkan kinerja SDM melalui pelatihan teknologi informasi agar dapat mengikuti

- perkembangan teknologi sesuai dengan tuntutan masyarakat di era revolusi industri 4.0 dan tuntutan pelayanan di era pandemi covid-19.
3. Era revolusi industri 4.0 memaksa kita untuk dapat berinovasi dalam melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal yang tidak dapat dicapai sebuah organisasi jika tidak dapat berinovasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi di era revolusi industri dan pada masa pandemi covid-19. Diharapkan dengan adanya komitmen untuk berbagi pengetahuan dan dengan didukung kapabilitas teknologi informasi yang memadai manajemen RSUD Kajen untuk dapat mengikut sertakan dan atau menyelenggarakan diklat secara menyeluruh kepada pegawai agar dapat memunculkan dan menerapkan inovasi kerja untuk mendapatkan kualitas output pekerjaan dan mempercepat penyelesaian pekerjaan sehingga kinerja SDM dapat meningkat dan tujuan dari organisasi dapat tercapai sesuai dengan visi, misi dan motto yang telah ditetapkan.
 4. Perlu adanya monitoring dan evaluasi secara kelompok/korp/bagian/ruang agar kinerja SDM lebih efektif dan efisien sehingga waktu dapat digunakan dengan semaksimal mungkin dan tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai dapat terselesaikan tepat waktu dan mengikuti semua aturan yang telah ditetapkan.
 5. Bagi penelitian mendatang yang hendak melakukan penelitian sejenis agar dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga makin memperkaya pengetahuan tentang pengaruh berbagi pengetahuan dan kapabilitas teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dengan inovasi kerja sebagai variabel intervening.

DAFTAR RUJUKAN

- Afqarina, R. 2019. Pengaruh Knowledge Management Dan Organizational Learning Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kajian Bisnis Vol. 27, NO. 1, 2019, 73 - 91*
- Aggestam, L. 2006. *Seven Types of Knowledge Loss in the Knowledge Capture Process. 18th European Conference on Information Systems*
- Anggapraja, I. 2016. Pengaruh Penerapan Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Tbk. (Studi Explanatory Survey pada Karyawan Unit Human Capital Management PT Telkom Tbk.). *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM) Vol 14 No 1, 2016 Terindeks dalam Google Scholar*
- Arilaha, M, A. Fadillah, F. 2018. Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Manajemen Sinergi (JMS), Vol. 6, No. 1, Oktober 2018*
- Benhur Tomi Mano, Armanu Thoyib, Ghozali Maskie dan Djumahir,. 2014. Effect of Transformational Leadership Style, Information Technology, Organization Culture and Leader Innovation on Leader Performance (Study in Jayapura City Government), *International Journal of Business and Management Invention ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X*
- Chalifa, N., Nugrohoseno, D. 2014. Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kerja Tim. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Volume 7 No. 1 Agustus 2014*

- Dama, Jihanti dan Imelda W.J Ogi, 2018. Pengaruh inovasi dan kreativitas terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA Vol. 6 No. 1 Hal. 41-50 ISSN 2303-1174*
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenhallindo, Jakarta*
- Fitriani, Diana, 2018. Analisis pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. *Cogito Smart Journal Vol. 4 No. 1 Hal.160-170 ISSN 2541-2221*
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Penelitian bagi Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Grawe, S., Chen, H., & Daugherty, P. 2009. The relationship between strategic orientation, service innovation on performance. *International Journal of Physical Distribution & Logistic Management*, 39, 282-300
- Hamali, A, Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Hong P, Doll Wj, Nahm Ay and Li X 2004. Knowledge Sharing In Integrated Product Development. *European Journal of Innovation Management* 7(2), 102–112.
- Hoof, B.V.D. dan Ridder, J.A. 2004. Knowledge sharing in context: The Influence of organizational Commitment, Communication Climate and CMC use On Knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*. 8(6): 117-130
- Junaidi, <http://junaidichaniago.wordpress.com> dari sumber: <http://www.stanford.edu>
- Mangkunegara, Anwar P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Jimmy Sadeli, Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat
- Matzler, K. Renzl, Müller. Herting, S. dan Mooradian, T, A. 2008. Personality Traits and Knowledge Sharing. *Journal of Economic Psychology*. 29: 301-313.
- Memah, Leonardo, et.al. 2018. Pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis. Volume 1 Nomor 4 Hal. 1-9*
- Meylasari, U.S Qamari, I.N. 2017. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Knowledge Sharing dalam Implementasi E learning. www.journal.umy.ac.id
- Muhammad Asrar-ul-Haq & Sadia Anwar. 2016. A systematic review of knowledge management and knowledge sharing: Trends, issues, and challenges, *Cogent Business & Management*, 3:1, 1127744
- Munandar, 2009, Analisis pengaruh kreativitas dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen. Vol. X No.1*

- Notoatmodjo, S. 2005. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Paulin, D. Suneson, K. (2012). Knowledge Transfer, Knowledge Sharing and Knowledge Barriers – Three Blurry Terms in KM. *Electronic Journal of Knowledge Management Volume 10 Issue 1*
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 79 Tahun 2018 Tentang Badan Layanan Umum Daerah
- Prasetyo, B. Jannah, L, M. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Profil RSUD Kajen Kabupaten Pekalongan Tahun 2021.
- Pudjiarti, E.S, 2015. Profesional Altruistik Dan Kualitas Pengembangan Diri Untuk Meningkatkan Budaya Berbagi Pengetahuan Perguruan Tinggi Swasta. *Media Ekonomi dan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang Vol. 30 No. 1 Januari 2015*
- Putra, A., Adnyani, I Gusti. 2018. Pengaruh Knowledge Sharing Behavior Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 9, 2018: 4998-5023*.
- Richardson, V.J., Subramani, M., & Zmud R.W. 2003. Benefiting from Information Technology Investments: the Role of IT Conversion Capability. *Second Round Review at MIS Quarterly*.
- Robbins, S.P., Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Diana Angelica, Ria Cahyani, Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat
- Runcharoen, Theera. 2005. *Toward Professional Educational Institution Administrator*. Bangkok: Khao fang Printing House.
- Sedarmayanti, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia : *Reformasi Birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama, Bandung
- Sidiq, Ahmad dan Erni Puji Astutik. 2017. *Analisis kapabilitas teknologi informasi terhadap kinerja bisnis UKM dengan orientasi pelanggan*. Media Ekonomi dan Manajemen Vol. 32 No 1 ISSN 0854-1442
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumual, Alvianus K. 2013. Pengaruh knowledge management dan corporate culture terhadap inovasi. *Jurnal EMBA Vol. 1 No. 3 Hal. 617-625 ISSN 2303-1174*

Turulja, Lejla, & Bajgoric, Nijaz. 2016. *Human Resources or Information Technology: What is More Important for Companies in the Digital Era?. Business Systems Research*, 7(1), 35-45.

Tobing, Paul Lumban. 2011. *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Bandung; Knowledge Management Society Indonesia.

Undang-Undang RI Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit

Wahyuni, Rista. Kistyanto, A. 2013. Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Departemen Melalui Inovasi Jasa/Pelayanan. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1 Nomor 4 Juli 2013*.