



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 6830-6844

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Studi Gaya Kepemimpinan, *Knowledge Sharing* dan Kolaborasi terhadap Implementasi *Knowledge Management* yang Berdampak pada Efektivitas Berinovasi pada Era Disrupsi

Karsim^{1✉}, Endah Mayasari², Pramana Saputra³, Ikram Yakin⁴

Program Studi Manajemen, Universitas Tanjungpura

Email: karsim@ekonomi.untan.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini berfokus pada perusahaan *facility service* dan menjelaskan pentingnya *knowledge management* dalam efektivitas berinovasi di era disrupsi yang dicirikan oleh kecepatan, kemudahan, efisiensi dan biaya rendah dalam operasional perusahaan. Penelitian adalah untuk memahami sejauh mana *leadership style*, *knowledge sharing*, kolaborasi berpengaruh terhadap implementasi *knowledge management* dan dampaknya terhadap efektivitas berinovasi karyawan pada perusahaan *facility service*. Penelitian ini masuk pada *eksplanatori research* dengan pendekatan kuantitatif guna menjelaskan pengaruh hubungan kausal variabel penelitian, pengujian hipotesisnya serta menjelaskan *causality relationship* antar variabelnya, Sampel penelitian terdiri dari 110 responden yang dipilih secara acak. Analisis menggunakan *software SPSS 25*, hasil analisis gaya kepemimpinan (*style leadership*), *knowledge sharing* dan kolaborasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap implementasi *knowledge management*. Selain itu, implementasi *knowledge management* juga berpengaruh positif terhadap efektivitas berinovasi karyawan. Dari hasil penelitian untuk meningkatkan efektivitas berinovasi di era disrupsi perusahaan dapat memperhatikan pentingnya gaya kepemimpinan yang mendukung *knowledge sharing* dan kolaborasi, serta memprioritaskan *knowledge management* yang efektif.

Kata Kunci: *Facility Service*, Gaya Kepemimpinan, *Knowledge Sharing*, kolaborasi, *Knowledge Management*.

Abstract

This research focuses on facility service companies and explains the importance of knowledge management in the effectiveness of innovation in an era of disruption which is characterized by speed, convenience, efficiency, and low costs in company operations. The research aims to understand the extent to which leadership style, knowledge sharing, and collaboration influence the implementation of knowledge management and its impact on the effectiveness of employee innovation at facility service companies. This research is included in explanatory research with a quantitative approach to explain the influence of the causal relationship of research variables, test hypotheses, and explain the causality relationship between variables. The research sample consists of 110 respondents who were chosen randomly. Analysis using SPSS 25 software, the results of leadership style analysis, knowledge sharing, and collaboration simultaneously have a positive and significant effect on the implementation of knowledge management. Apart from that, the implementation of knowledge management also has a positive effect on employee innovation effectiveness. From the research results, to increase the effectiveness of innovation in the era of disruption, companies can pay attention to the importance of a leadership style that supports knowledge sharing and collaboration, as well as prioritizing effective knowledge management.

Keyword: *collaboration, Facility Service, Knowledge Sharing, Knowledge Management, Leadership Style*

PENDAHULUAN

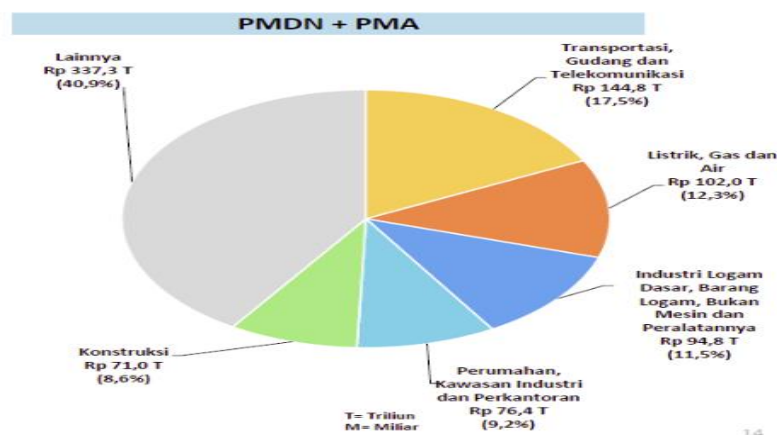
Era disrupsi seringkali diidentifikasi dengan munculnya teknologi baru dan inovasi yang mengubah cara dan berinteraksi. Perubahan ini disertai dengan kemunculan model interaksi yang lebih inovatif dan masif, yang menciptakan peluang baru dan tantangan bagi individu, perusahaan dan masyarakat secara keseluruhan. Dalam era disrupsi segala kegiatan dituntut untuk serba cepat, mudah, murah dan efisien sehingga perusahaan dituntut untuk terus melakukan berbagai inovasi guna mempertahankan eksistensi dan keberlanjutan sebuah perusahaan. Inovasi perusahaan dapat tumbuh dari aset-aset yang dimiliki. Salah satu aset perusahaan yang dapat memberikan nilai tambah adalah pengetahuan. Untuk mendapatkan pengetahuan dari sumber daya manusia (SDM) yang mampu berinovasi, perusahaan harus menganggap SDM adalah sebuah aset atau sebuah investasi perusahaan. Menurut Andhara, dkk (2018:1), Investasi terhadap sumber daya manusia (SDM) dalam tubuh organisasi bak pedang bermata dua, di satu sisi, agar organisasi dapat berkembang, investasi terhadap sumber daya manusia (SDM) harus dilakukan. Namun di sisi lain, *turnover* karyawan menjadi tantangan tersendiri atas investasi yang telah dikeluarkan.

Dengan terlaksananya program peningkatan potensi dan kualitas sumber daya manusia, diharapkan adanya *effect* terciptanya pengetahuan baru yang nantinya akan

dikelola perusahaan untuk menjadi *Knowledge Management*. Menurut Andhara, dkk (2018:3), pada era disrupsi, peran *Knowledge Management* dalam menghasilkan inovasi baru menjadi sangat krusial, disrupsi mau tidak mau telah mengubah model dan strategi dalam berbisnis karena hal yang dianggap berhasil pada masa lalu hanyalah sebuah sejarah, maka benarlah, disrupsi adalah sebuah keniscayaan atau keharusan. Menurut Turban dalam Sopiah dan E. Mamang Sangadji (2018:164), pengetahuan tidak hanya sekedar memiliki informasi, tetapi juga melibatkan pemrosesan, pemahaman dan pengorganisasian informasi sehingga dapat digunakan secara efektif dalam konteks yang beragam, termasuk dalam bisnis, ilmu pengetahuan dan kehidupan sehari-hari.

Berkembangnya bisnis *facility service* yang menyediakan tenaga kerja untuk jasa *cleaning service, housekeeping* dan *Office support services* serta *security* dan masih banyak lainnya. Perusahaan ini menyediakan berbagai fasilitas dari sumber daya manusia, kebutuhan fasilitas atau layanan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan mitra dengan mendapatkan *fee* atau imbalan dari jasa yang telah digunakan oleh perusahaan mitra. Berkembangnya perusahaan *facility service* senantiasa diiringi dengan tingkat pertumbuhan properti. Meningkatnya pertumbuhan properti maka semakin meningkat akan kebutuhan tenaga kerja untuk mengelola properti tersebut sehingga hal ini akan mempengaruhi tingkat pertumbuhan dan perkembangan perusahaan *facility service*. Pesatnya perkembangan dan persaingan bisnis *facility service* maka perusahaan harus mampu mengubah model dan strategi untuk bisa bertahan dan mampu bersaing dengan berbagai perusahaan yang sama yang bergerak dibidang *facility service*. Oleh karena itu perusahaan *facility service* agar senantiasa mengikuti perkembangan dan perubahan teknologi dan informasi serta terus memberikan inovasi untuk membuat produk dan layanan baru yang dapat diberikan pada Mitra Perusahaan yang menggunakan jasanya.

Gambar 1. Tingkat Pertumbuhan Properti dari PMDN dan PMA periode Tahun 2020

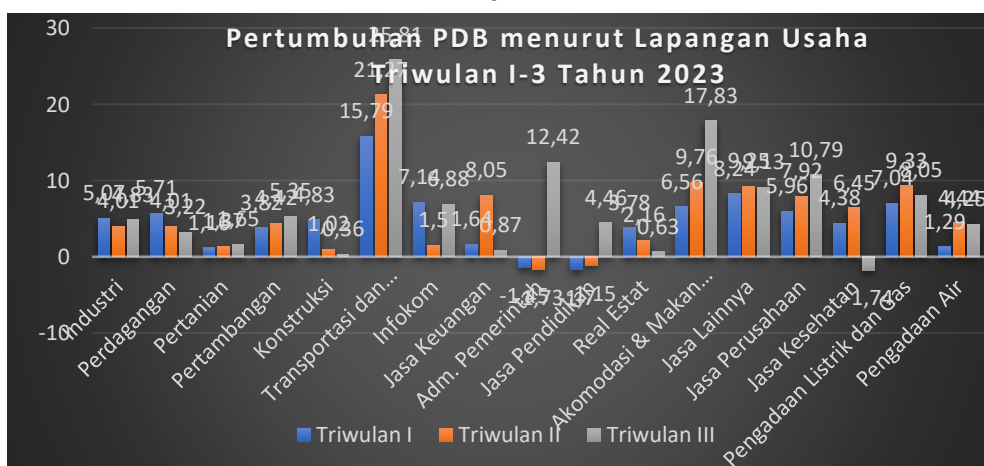


Sumber: BKPM 2020

Seiring dengan pertumbuhan investasi properti di Jakarta semakin meningkat hal ini bisa dilihat dari gambar 1, menurut BKPM (2020), memberikan gambaran realisasi investasi dalam sektor properti di Indonesia selama periode Januari-Desember 2020, selama tahun tersebut realisasi investasi sektor properti perumahan, *industri space* (kawasan industri) dan office mencapai Rp. 74,4 triliun, ini merupakan peningkatan sebesar 7,45% dibandingkan dengan tahun sebelumnya, dimana investasi pada sektor ini mencapai Rp. 71,1 triliun pada tahun 2019. Peningkatan ini cukup mengesankan mengingat wabah COVID-19 yang mempengaruhi seluruh sektor ekonomi.

Sektor properti memiliki kontribusi yang signifikan terhadap total realisasi investasi ke dalam negeri pada tahun 2020. Investasi dalam sektor properti menyumbang sekitar 9,2% dari total investasi yang mencapai Rp.826,3 triliun selama periode tersebut. Investasi PMA dan PMDN juga mencantumkan bahwa investasi pihak asing (PMA) dalam sektor properti mencapai US\$2,2 miliar dengan jumlah proyek sebanyak 2.209. Disisi lain, investasi penanaman modal dalam negeri (PMDN) dalam sektor yang sama mencapai Rp.44,9 triliun dengan jumlah proyek sebanyak 4.347. Selain sektor properti utama, data juga mencantumkan kontribusi PMA dan PMDN dalam sektor Hotel dan Restoran. PMA disektor ini mencapai US\$441,1 juta dengan 5.900 proyek. Data ini menunjukkan bahwa meskipun kondisi wabah Covid-19 merubah berbagai aspek kehidupan dan bisnis, sektor properti di Indonesia masih berhasil mencatat peningkatan investasi, yang membantu mendorong pertumbuhan ekonomi dan memberikan kontribusi signifikan terhadap total investasi di Indonesia.

Gambar 2. Distribusi dan Pertumbuhan PDB menurut Lapangan Usaha Pada Triwulan 1-2022



Sumber: BPS Triwulan I – III Tahun 2023

Seiring dengan tingkat pertumbuhan properti pada tahun 2020 meningkat pula tingkat pertumbuhan perusahaan di sektor perusahaan jasa hal ini berdasarkan pada data pertumbuhan PDB yang dikeluarkan oleh BPS pada Triwulan I sampai dengan Triwulan III menurut lapangan usaha pada Tahun 2023. Berdasarkan pada Gambar 2 dimana pada Triwulan I sektor jasa perusahaan sekitar 5,9% pada Triwulan ke II naik menjadi 7.92% dengan jumlah kenaikan sebesar 2.02% dan pada Triwulan ke III naik kembali sebesar 2.87 menjadi 10.79%.

Perusahaan *facility service* harus mampu memberikan inovasi baru dari tenaga kerja tersebut untuk diterapkan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di perusahaan mitra. Sehingga SDM yang ditempatkan pada mitra mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara efisien, memiliki nilai tambah, cepat dan tepat waktu serta dapat meminimalkan biaya operasional perusahaan.

Menurut Budihardjo (2017:15), di tengah persaingan organisasi dan bisnis yang ketat, peran *knowledge management* sebagai sarana munculnya inovasi menjadi sangat penting, tanpa adanya *knowledge management* yang diterapkan dalam organisasi dan bisnis, gerak organisasi akan lambat, karena pengelolaan sumber daya, pengelolaan *tacit* dan *explicit knowledge* akan menjadi tidak efektif.

Menurut Turban dalam Sopiah dan E. Mamang Sangadji (2018:164) pengetahuan adalah informasi yang telah melalui proses analisis dan organisasi sehingga memiliki makna dan dapat digunakan secara efektif, pengetahuan juga digunakan untuk memecahkan masalah dan pengambilan keputusan. Menurut Wigg dalam Budihardjo (2017:201), menekankan bahwa *knowledge management* pengetahuan adalah suatu pendekatan yang mencakup berbagai kegiatan, termasuk identifikasi pengetahuan yang relevan, pengaturan dan penyediaan akses ke pengetahuan tersebut, serta penggunaan pengetahuan untuk mendukung strategi dan mencapai tujuan bisnis. Maka dari itu untuk mengetahui sejauh mana implementasi *knowledge management* pada perusahaan *facility service* di Area Jakarta yang mampu meningkatkan efektivitas berinovasi yang dipengaruhi oleh beberapa variabel *independent* seperti gaya kepemimpinan, *sharing knowledge* dan kolaborasi. Maka dibuatlah penelitian dengan variabel *leadership style*, *knowledge sharing* serta kolaborasi terhadap implementasi manajemen pengetahuan yang berdampak pada efektivitas berinovasi di era disrupsi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dengan metode *eksplanatori research* melalui pendekatan kuantitatif untuk mengindikasikan pengaruh hubungan kausal antara variabel penelitian dan pengujian

hipotesisnya serta pengaruh *causality relationship* antar variabelnya, Sugiyono, (2017:8). Adapun untuk pengukuran jumlah sampel menggunakan rumus *slovin* dengan total populasi sebanyak 150 dengan tingkat kesalahan 5%, maka jumlah respondennya adalah 110 yang dipilih secara acak (*random sampling*) pada perusahaan *facility service* yang berada di Area Jakarta. Kuesioner digunakan untuk pengumpulan data yang dibagikan menggunakan *google form* kepada karyawan yang bekerja di perusahaan *facility service* secara random. Adapun hasil dari setiap pernyataan dalam kuesioner dinilai dengan *skala Likert* dengan penggunaan skor 1-5 dan untuk pengujian data dari pernyataan kuesioner dilakukan analisis uji validitas dan uji reabilitas. Sedangkan untuk analisis korelasi dan hipotesis dilakukan pengujian asumsi klasik, analisis regresi parsial dan regresi berganda, dan uji R^2 menggunakan *software SPSS 25*. Adapun untuk hasil analisis regresi berganda persamaan yang dihasilkan yaitu: $Y = a + b_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + B_4X_4 + e$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Uji Validitas dan Reabilitas

1. Analisis Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah pernyataan yang ada dalam kuesioner dapat mengukur permasalahan yang diuji, analisis validitas atau tidaknya suatu kuesioner dimana jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dimana nilai r_{tabel} didapatkan nilai sebesar 0,1576. *Degree of freedom (df) = n-2*, (df) = 110 – 2 sama dengan 108 dimana n-nya adalah 110 responden dan taraf signifikansi (α) = 5% atau 0,05, berdasarkan hasil analisis SPSS dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,1576, dengan demikian data semua pernyataan dalam kondisi valid.

2. Analisis Uji Reabilitas

Tabel 5. Analisis Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.960	48

Sumber: Pengolahan SPSS, 2023

Dari hasil pengujian reabilitas dari beberapa variabel hasilnya adalah reliabel dimana nilai *Cronbach's Alpha* adalah > 0.60 , yakni 0,960

Hasil Pengujian Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan analisis uji normalitas dengan pengujian *non parametrik Kolmogorov-smirnov (K-S)* didapatkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu 0,051, dimana hasil ini menunjukkan bahwa nilainya lebih besar dari 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 6. Analisis Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.27560695
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.081
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.051 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Pengolahan SPSS, 2023

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian Multikolinearitas ini menggunakan perbandingan dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *variance inflating factor (VIF)*. Berdasarkan pada tabel 7 dibawah, nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10.00 dari masing-masing variabel, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1 (Constant)	1.997	2.132		.936	.351		
Gaya Kepemimpinan	.480	.086	.436	5.598	.000	.326	3.064
Sharing Knowledge	.275	.072	.279	3.845	.000	.377	2.650
Kolaborasi	.256	.065	.262	3.904	.000	.440	2.275

a. Dependent Variable: Implementasi Knowledge Management

Sumber: Pengolahan SPSS, 2023

3. Analisis Uji Heterokedastisitas

Analisis Heterokedastisitas digunakan untuk pengujian apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini analisis uji heterokedastisitas menggunakan uji *glejser*.

Tabel 8. Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.739	2.822		.262	.794
	Kolaborasi	712.204	2059.861	.080	.346	.730
	Sharing Knowledge	.021	.034	.109	.615	.540
	Gaya Kepemimpinan	-6.2852-8	.000	-.050	-.263	.793

a. Dependent Variable: ABS_1

Sumber: Pengolahan SPSS, 2023

Jika melihat pada tabel 8, hasil analisis uji heterokedastisitas nilai signifikansi (sig.) > 0,05, maka ketiga variabel diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi Heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dari hasil analisis pengolahan data dengan penggunaan software SPSS 25, diperoleh hasil analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.997	2.132		.936	.351
	Gaya Kepemimpinan	.480	.086	.436	5.598	.000
	Sharing Knowledge	.275	.072	.279	3.845	.000
	Kolaborasi	.256	.065	.262	3.904	.000
a. Dependent Variable: Implementasi Knowledge Management						

Sumber: Data Pengolahan, 2023

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diambil kesimpulan untuk persamaan linear berganda yaitu: $Y = 1,997 + 0,480 X_1 + 0,275 X_2 + 0,256 X_3 + e$

Uji F

Hasil analisis pada table 10 di bawah ini didapat nilai sig. $0.000 < 0,05$, maka hipotesis H4 diterima artinya variabel gaya kepemimpinan (X_1), *Sharing Knowledge* (X_2) dan Kolaborasi (X_3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap implementasi *knowledge management* (Y).

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresion	2094.520	3	698.173	132.706	.000 ^b
	Residual	557.671	106	5.261		
	Total	2652.191	109			
a. Dependent Variable: Implementasi Knowledge Management						
b. Predictors: (Constant), Kolaborasi, Sharing Knowledge, Gaya Kepemimpinan						

Sumber: Pengolahan SPSS, 2023

Uji t

Tabel 11. Hasil Uji t parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.997	2.132		.936	.351
	Gaya Kepemimpinan	.480	.086	.436	5.598	.000
	Sharing Knowledge	.275	.072	.279	3.845	.000
	Kolaborasi	.256	.065	.262	3.904	.000

a. Dependent Variable: Implementasi Knowledge Management

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2023

Tabel 12. Hasil Uji t Antara Variabel Y dengan Variabel Z

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.819	1.544		2.474	.015
	Implementasi Knowledge Management	.908	.035	.929	26.173	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Berinovasi

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2023

Pada tabel diatas variabel gaya kepemimpinan (X_1), *sharing knowledge* (X_2), kolaborasi (X_3) memiliki nilai signifikansi 0,000 maka nilai signifikansi untuk variabel (X_1), (X_2) dan (X_3) $0,000 < 0,05$ sehingga ketiga variabel gaya kepemimpinan, *sharing knowledge* dan kolaborasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap implementasi *knowledge management*. Begitu juga dengan variabel Implementasi *knowledge management* (Y) terhadap efektivitas berinovasi (Z) memiliki nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$, sehingga implementasi *knowledge management* berpengaruh terhadap fektivitas berinovasi

Analisis Uji R²

Tabel 13. Hasil Uji R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.790	.784	2.294
a. Predictors: (Constant), Kolaborasi, <i>Sharing Knowledge</i> , Gaya Kepemimpinan				

Sumber: Pengolahan data, 2023

Berdasarkan hasil pengujian tersebut didapat nilai *R square* (R²) sebesar 0,790, hal ini menunjukkan bahwa *leadership style* (gaya kepemimpinan), *sharing knowledge*, kolaborasi memberikan pengaruh terhadap Implementasi *knowledge management* sebesar 79.0% dan sisanya sebesar 20,1 % dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Leadership Style* (Gaya Kepemimpinan) terhadap Implementasi *Knowledge Management*

Dari hasil pengujian regresi berganda bahwa nilai signifikansi (*sig.*) $0,000 < 0,05$, maka kesimpulannya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap implementasi *knowledge management* pada perusahaan *facility service*, setiap *leader* memiliki karakteristik dan *style* yang berbeda-beda dalam melakukan kepemimpinannya sehingga akan menimbulkan perbedaan dalam proses pengarahan dan cara pendelegasian sehingga hal ini perlu peran pemimpin dalam memberikan arahan dan senantiasa melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan dan komunikasi pemimpin dengan karyawannya.

hal ini sesuai dengan penelitian Imas Nevriyanti Hadiman, Sujono dan La Ode Bahana Adam (1029), yang mengatakan bahwa kepemimpinan yang kuat dapat membantu dalam menciptakan budaya organisasi yang mendorong berbagi pengetahuan dan pembelajaran. Ketika pemimpin menekankan pentingnya pengetahuan dan pembelajaran berkelanjutan, karyawan lebih cenderung untuk berpartisipasi dalam aktivitas *knowledge management*. Dan penelitian Rengga Kusuma Putra, Ike Kusdyah Rachmawati dan Fathorrahman (2022), bahwa secara simultan atau bersama-sama, variabel *independent* gaya kepemimpinan (X₁), *training* (X₂) dan *knowledge sharing* (X₃) berpengaruh terhadap variabel *dependent knowledge management* (Y).

Pengaruh *Sharing knowledge* terhadap implementasi *Knowledge management*

Jika melihat tabel (9) nilai signifikansi (*sig.*) $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa *sharing knowledge* berpengaruh positif dan signifikan terhadap implementasi *knowledge management*, maka semakin seringnya *sharing knowledge* dilakukan terhadap masing-masing karyawan dari seorang pimpinan maka implementasi *knowledge management* akan meningkat, hal ini diperkuat dengan penelitian Ayu Estetika Sari (2022) yang mengatakan bahwa pengujian hipotesis dari *knowledge sharing* terhadap *knowledge management* pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci adalah dengan hasil $CR=12,646$ dan P adalah $0,000$ didapatkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge management* pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci dapat diterima.

Pengaruh Kolaborasi terhadap implementasi *knowledge management*

Berdasarkan analisis uji t secara parsial nilai signifikansi (*sig.*) $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa kolaborasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap implementasi *knowledge management*, dengan demikian untuk mewujudkan ide-ide baru tersebut akan mengidentifikasi dan membentuk *cultur* kolaborasi sebagai jembatan dan sarana dalam peningkatan *knowledge* melalui pembelajaran organisasi, sehingga dengan adanya budaya kolaborasi akan menjadi kebiasaan sehingga membantu menciptakan pengetahuan (*knowledge*) dengan meningkatkan *sharing knowledge* antar karyawan organisasi perusahaan dalam berbagai lini bisnis perusahaan. Penelitian ini juga diperkuat oleh Eric Hermawan (2023), secara empiris penelitian ini menguatkan bahwa budaya organisasi yang mendorong kolaborasi dan pertukaran pengetahuan antar anggota dapat memainkan peran kunci dalam menghasilkan, menyimpan dan mendistribusikan pengetahuan di dalam organisasi.

Pengaruh gaya kepemimpinan, *sharing knowledge* dan Kolaborasi terhadap implementasi *knowledge management*

Berdasarkan uji R^2 dengan hasil $0,790$, maka gaya kepemimpinan, *sharing knowledge* dan kolaborasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan, kepemimpinan akan dipengaruhi oleh Gaya kepemimpinan untuk dapat mengarahkan dan mempengaruhi karyawannya sehingga mampu menghasilkan pengetahuan yang dapat dikelola sehingga dapat *transfer* pengetahuan (*knowledge sharing*) kepada seluruh karyawan dalam organisasi sehingga seluruh karyawan perusahaan mampu berkolaborasi untuk mengimplementasikan *knowledge management* yang nantinya mampu menghasilkan

efektivitas inovasi bagi perusahaan itu sendiri. Penelitian ini juga diperkuat oleh Rengga Kusuma Putra, Ike Kusdyah Rachmawati dan Fathorrahman (2022) Secara simultan atau bersama-sama, variabel independen gaya kepemimpinan (X_1), *training* (X_2) dan *knowledge sharing* (X_3) berpengaruh terhadap variabel dependen *knowledge management* (Y).

Pengaruh implementasi *knowledge management* terhadap Efektivitas berinovasi

Berdasarkan uji t secara parsial antara variabel implementasi *knowledge management* terhadap eektivitas berinovasi didapat bahwa nilai koefisien regresi implementasi *knowledge management* (Y) adalah 0,908 artinya jika variabel implementasi *knowledge management* (y) meningkat sebesar 1% dan konstantanya (α) adalah 0 (nol), maka eektivitas inovasi perusahaan akan meningkat sebesar 0,908 dan nilai koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel implementasi *knowledge management* berkontribusi positif bagi efektivitas berinovasi, sehingga semakin baik implementasi *knowledge management* maka semakin baik pula efektivitas inovasi yang tercipta sehingga perusahaan dapat terus berkembang dan melakukan inovasi-inovasi baru demi persaingan bisnis yang semakin kuat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alvianus K.Sumual (2013), variabel *knowledge management*, T hitung 0,376 < T tabel 1,6794, dengan demikian H_0 diterima dan menolak H_a , maka ada pengaruh variabel *knowledge management* terhadap inovasi, begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Rofiaty, Try Noviyanti dan Angga Dwi Mulyanto yang menghasilkan bahwa *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap inovasi, dimana menunjukkan bahwa kemampuan MSDM berhubungan positif dengan kemampuan *knowledge management* (KM) yang berubah menjadi inovasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis uji *determinasi* (R^2) menunjukkan bahwa besarnya pengaruh ketiga variabel gaya kepemimpinan (X_1), *sharing knowledge* (X_2) dan Kolaborasi (X_3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,790 atau 79,0% dan sisanya sebesar 20,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini, dan dari hasil pengujian uji t yang dilakukan secara parsial masing-masing variabel berpengaruh positif dan signifikan dimana nilai koefisien regresinya adalah 1,997.

Hasil penelitian ini bisa menjadi bukti empiris tentang peran positif implementasi *knowledge management* yang mampu mempengaruhi efektivitas inovasi seseorang karyawan di dalam perusahaan *facility service*. Dari segi perspektif manajerial hasil dari penelitian ini memberikan gambaran dalam proses pengambilan keputusan seorang

pemimpin perusahaan *facility service*, manajer harus mampu fokus pada pembentukan sistem dimana pengetahuan yang diperoleh dapat diterima dan diakses dan diterapkan oleh perusahaan *facility service* untuk meningkatkan inovasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Budihardjo, Andreas (2017). *Knowledge Management A Guide Book Efektif Berinovasi Meraih Sukses*. Jakarta: Prasetya Mulya Publishing.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hadiman, Imas Nevriyanti, Sujono dan La Ode Bahana adam. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Knowledge Management* pada Karyawan Bank Sultra. 11(2): 83-89.
- Hermawan, Eric. 2023. Pengaruh Kepercayaan, Pembelajaran dan Kolaborasi Terhadap Manajemen Pengetahuan. *Jurnal Komunikasi dan Ilmu Sosial (JKIS)*. 1(1):26-37
- Kaswan. (2018). *Perilaku Organisasi Positif*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Munjiati, M. (2015). *Manajemen Operasi Strategi Untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Gramasurya.
- Noor, Juliansyah. (2014). *Analisis Data Penelitian Ekonomi dan Manajemen*. Jakarta: Grasindo.
- Northouse, Peter G. (2016). *Kepemimpinan (Teori dan Praktik Edisi Keenam)*. Jakarta: Indeks.
- Putra, Rengga. K, Ike Kusdyah Rachmawati dan Fathorrahman. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Training dan Knowledge Sharing* terhadap Implementasi *Knowledge Management* Pada Karyawan RSUD Karomah Holistic. *Jurnal Hummansi*. 5 (1): 1-11.
- Rahardjo, M. Dawam. (2016). *Intelektual, Intelegensia, dan Perilaku Politik dan Bangsa*. Bandung: Penerbit Mizan.
- Rofiaty, Try Noviyanti dan Angga Dwi Mulyanto. 2015. Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Inovasi, Implementasi Strategi dan Kinerja Organisasi (Studi Pada RS Lavalette malang). *Jurnal Ekonomi Bisnis* (1):1-52
- Sari, Ayu Estetika. 2022. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap *Knowledge Management* Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci yang Dimediasi oleh *Transfer Of Training*. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumual, Alvianus. K. 2013. Pengaruh *knowledge management* dan *corporate culture* terhadap inovasi (study pada Bank Sulut Cabang Utama Manado). *Jurnal EMBA*, 1(3):

617-625.

Suwardana, H. (2017). Revolusi Industri 4.0 Berbasis Revolusi Mental. *Jurnal Ilmiah Teknik Dan Manajemen Industri*, 1(2): 102-110.

Zainal, Veithzal Rivai *et.al.* (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.