

PERAN KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP PERFORMA INOVASI YANG DIMEDIASI OLEH EMPLOYEE ENGAGEMENT

*The Role Of Knowledge Management On Innovation Performance
Mediated By Employee Engagement*

Remiza Mawanty¹, Shofia Amin², Idham Khalik³
Prodi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Jambi,
email: rmawanty@gmail.com

Diterima : 03 Juli 2024; Direvisi : 04 Oktober 2024; Disetujui : 02 Desember 2024
<https://doi.org/10.37250/newwiki.v4i1.279>

Abstract

Innovation performance is the result and output of innovation activities which is a very important consequence in every organisation. This study was conducted with the aim of knowing the role of knowledge management on innovation performance with employee engagement as mediation at Raden Mattaher Jambi Hospital. This research is a quantitative study, with a population of office administration personnel at Raden Mattaher Jambi Hospital. Using the Slovin formula with a 5% sampling error allowance presentation, a sample of 94 respondents was obtained. Data analysis using the Structural Equation Modelling (SEM) method with the Partial Least Square (PLS) approach. The results of the analysis show that, knowledge management variables have a positive and significant effect on innovation performance at Raden Mattaher Jambi Hospital. Knowledge management has a positive and significant influence on employee engagement at Raden Mattaher Jambi Hospital. Employee engagement has a positive and significant influence on innovation performance at Raden Mattaher Jambi Hospital. Then knowledge management through employee engagement has a significant effect in improving innovation performance where employee engagement is able to become an intermediary variable between knowledge management and improving innovation performance at Raden Mattaher Jambi Hospital. Good knowledge management can improve employee engagement so that it can also improve innovation performance.

Keywords: *knowledge management, innovation performance, employee engagement*

Abstrak

Performa inovasi merupakan hasil dan keluaran dari kegiatan inovasi yang menjadi konsekuensi sangat penting di setiap organisasi. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui peran *knowledge management* terhadap performa inovasi dengan *employee engagement* sebagai mediasi di RSUD Raden Mattaher Jambi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan populasi tenaga administrasi kantor pada RSUD Raden Mattaher Jambi. Menggunakan rumus slovin dengan presentasi kelonggaran kesalahan pengambilan sampel sebesar 5% sehingga didapatkan sampel sebanyak 94 responden. Analisis data menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Hasil analisis menunjukkan bahwa, variabel *knowledge management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap performa inovasi pada RSUD Raden Mattaher Jambi. *Knowledge management* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada RSUD Raden Mattaher Jambi. *Employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap performa inovasi pada RSUD Raden Mattaher Jambi. Kemudian *knowledge management* melalui *employee engagement* berpengaruh signifikan dalam meningkatkan performa inovasi dimana *employee engagement* mampu menjadi variabel perantara antara *knowledge management* terhadap peningkatan performa inovasi pada RSUD Raden Mattaher Jambi. *Knowledge management* yang baik dapat meningkatkan *employee engagement* sehingga dapat pula meningkatkan performa inovasi.

Kata Kunci : *knowledge management, performa inovasi, employee engagement*

PENDAHULUAN

Tugas manajemen organisasi dalam mempertahankan keunggulan yang berdaya saing sangatlah tidak mudah. Hal ini dikarenakan beberapa faktor yaitu kemajuan teknologi, perubahan cara konsumen dalam memilih produk atau jasa dan kebutuhan konsumen yang mengalami pergeseran atau perubahan serta ketatnya persaingan. Sehingga, organisasi wajib berupaya untuk mengambil dan menyadur ide-ide atau gagasan kemudian menyesuakannya terhadap organisasi seperti pada *knowledge management* dan *innovation* yang berpengaruh pada peningkatan kinerja guna mempertahankan keunggulan dan daya saing (Kamar et al., 2020) (Novitasari et al., 2021) (Singgih et al., 2020).

Organisasi sektor publik sangat memerlukan inovasi dalam meningkatkan kapasitas kinerja, meningkatkan *image* di masyarakat, cepat tanggap dalam mengkoordinasikan kebutuhan customer serta meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam pelayanan (Wibowo, 2018) (Anjas Muharman & Frinaldi, 2023).

Kinerja inovasi merupakan hasil dan keluaran dari kegiatan inovasi yang menjadi konsekuensi sangat penting di setiap organisasi modern. Penting

dalam meningkatkan kinerja inovasi adalah wawasan yang mendalam tentang berbagai topik seperti pembelajaran, pengetahuan, kreativitas dan inovasi. Akan tetapi, perlu digarisbawahi bahwa kinerja inovasi sangat bervariasi bergantung pada segmen industri dan organisasi yang stabil (Minafam, 2019).

Sumber daya manusia dengan wawasan yang melekat dalam setiap individu perlu menyadari bahwa *knowledge management* yang disalurkan kepada sumber daya lain dalam organisasi akan membantu proses inovasi yang ada dalam organisasi tersebut. Pengetahuan berperan penting sebagai kunci kinerja inovasi yang sedang dilakukan, karena pengetahuan dan inovasi saling berhubungan (Liao et al., 2007).

Employee engagement merupakan salah satu faktor penentu kinerja. Konsep ini dikeluarkan oleh Khan tahun 1990 dimana setiap orang yang merasa *engaged* dalam pekerjaannya akan merasakan pekerjaan tersebut secara emosional dari dalam dirinya (Kwon & Kim, 2019)(Mackay et al., 2017). Apabila karyawan dilatih dan diberdayakan, mereka merasa perhatian dan berkomitmen untuk memberi penghargaan kepada organisasi

melalui perilaku yang menarik (Arshi & Rao, 2019). Perilaku karyawan yang berkomitmen ini memotivasi mereka untuk melakukan lebih dari pekerjaan mereka dan menghasilkan kreativitas dan inovasi dalam organisasi.

Berangkat dari pemaparan sebelumnya, penelitian ini akan membahas bagaimana peran *knowledge management* dalam menciptakan pengaruh terhadap performa inovasi. Sebelumnya sudah ada penelitian mengenai *knowledge management*. Seperti contoh (Ningrum et al., 2023) menuliskan bahwa *personal knowledge, work procedures* dan *technology* sebagai dimensi dari variabel *knowledge management*. Selanjutnya (Yusr et al., 2017) menjelaskan bahwa perolehan, penyebaran dan penerapan pengetahuan sebagai bagian dari manajemen pengetahuan. Kemudian (Rahman, 2015) berpendapat bahwa *knowledge management* berpotensi meningkatkan keterlibatan karyawan. Kemudian (Alegre et al., 2016) menjelaskan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh pada performa inovasi. Dalam penelitiannya didapatkan hasil positif signifikan pada *knowledge management* dan performa inovasi perusahaan. Penelitian lainnya menghubungkan performa inovasi dengan *employee engagement*. Peneliti

employee engagement menyatakan bahwa *employee engagement* adalah kunci inovasi dan daya saing. Menurut (Gichohi, 2014) *employee engagement* memainkan peranan penting dalam kreativitas dan inovasi di tempat kerja. Dalam penelitian lain ditemukan bahwa staf yang merasa terlibat (*employee engagement*) akan lebih mungkin untuk menjadi inovatif dan organisasi yang inovatif akan lebih mungkin untuk memotivasi dan melibatkan karyawannya (Arshi & Rao, 2019).

Model-model penelitian terdahulu diambil guna membangun model penelitian baru (Ningrum et al., 2023), (Alegre et al., 2016) dan (Arshi & Rao, 2019) mengenai *knowledge management, employee engagement* dan performa inovasi. Dimana masih belum banyak penelitian mengenai *knowledge management* terhadap performa inovasi dengan variabel mediasinya *employee engagement*. Kemudian, menjadikan karyawan sebagai objek dalam setiap penilaiannya dimana *knowledge management* mempengaruhi *employee engagement* yang pada akhirnya mempengaruhi performa inovasi karyawan itu sendiri.

Penelitian mengenai performa inovasi masih banyak dilakukan, akan tetapi penelitian yang dilakukan di rumah sakit relatif masih jarang. Hal ini

menjadi perhatian karena lingkungan rumah sakit yang dinamis, tidak pasti dan tidak dapat diprediksi di tengah perubahan kondisi medis dan perubahan reformasi sistem layanan kesehatan. Oleh karena itu, dibutuhkan partisipasi seluruh karyawan rumah sakit untuk pengembangan dan jalannya inovasi (L. Huang, 2023).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis bagaimana peran *knowledge management* terhadap performa inovasi yang dimediasi oleh *employee engagement* pada RSUD Raden Mattaher Jambi.

LANDASAN TEORI

Definisi *Knowledge Management*

Nonaka & Takeuchi mengemukakan definisi *knowledge management* sebagai proses penciptaan, berbagi dan penggunaan pengetahuan dalam organisasi. Pengetahuan ini dapat berupa pengetahuan eksplisit dan pengetahuan tacit (Nonaka, 2007). Menurut Davenport & Beers, *knowledge management* adalah disiplin ilmu yang mengkaji bagaimana organisasi dapat secara efektif menciptakan, menangkap, menyimpan dan menyebarkan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja (Davenport, 2015).

Knowledge management yaitu pemanfaatan pengetahuan dan keahlian dalam rangka menghasilkan

nilai dan menambah efektivitas organisasi (Gold et al., 2001). Organisasi dengan kapasitas *knowledge management* yang tinggi akan berdampak pada *knowledge* yang dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi, merespon perubahan lebih cepat serta pengembangan ide kreatif dan inovasi (Scarbrough, 2003).

Jenis Pengetahuan (*Knowledge*)

Knowledge merupakan informasi yang dikombinasikan dengan pengalaman. Pengetahuan pekerja dapat diartikan sebagai karyawan yang menerapkan pengetahuan berharga yang dimilikinya dan menerapkan ketrampilan yang didapat dari pengalaman ke suatu pengetahuan yang kompleks. Adapun jenis pengetahuan menurut Nonaka dan Takeuchi, sebagai berikut :

- a. *Tacit knowledge* yaitu pengetahuan yang didapat dari pikiran seseorang sesuai dengan pemahaman dan pengalamannya sendiri. Biasanya pengetahuan ini tidak terstruktur, sulit didefinisikan dan dibagikan dengan bahasa formal kepada orang lain. Pengetahuan ini biasanya belum terdokumentasi karena terdapat dalam pikiran seseorang. *Tacit knowledge* memiliki ciri – ciri, yaitu:
 - Diperoleh dari pengalaman yang pernah dirasakan

- Tidak mudah dikomunikasikan atau diberikan kepada orang lain karena sulit untuk diekspresikan
- Pengetahuannya dapat dibagikan secara efektif melalui bertemu langsung

b. *Explicit knowledge* yaitu pengetahuan yang sudah dikumpulkan dan diterjemahkan ke dalam bentuk dokumentasi (rangkuman) sehingga lebih mudah dipahami oleh orang lain. Pengetahuan ini bersifat formal dan mudah untuk dibagikan ke orang lain dalam bentuk dokumentasi karena umumnya pengetahuannya bersifat teori yang memudahkan seseorang dalam membagikan pengetahuan yang dimilikinya ke orang lain (Nonaka, 2007).

Dimensi *Knowledge Management*

Knowledge acquisition (akuisisi pengetahuan) yaitu pengetahuan yang didapatkan dari luar dan dari internal karyawan yang dapat memberikan peluang organisasi untuk menggabungkannya dengan pengetahuan yang telah ada saat ini dan menciptakan pengetahuan baru (Yli-Renko et al., 2001). Dimensi ini berfokus pada bagaimana organisasi mengumpulkan dan memperoleh

pengetahuan dari sumber internal dan eksternal (Gold et al., 2001).

Berbagi pengetahuan merupakan penyebaran pengetahuan baik individu ke individu ataupun individu ke unit kerja (Muhammed & Zaim, 2020). Dimensi ini menekankan penyebaran pengetahuan dalam organisasi (Gold et al., 2001).

Knowledge application (penerapan pengetahuan) adalah elemen penting dalam proses manajemen pengetahuan yang berfokus pada bagaimana organisasi menggunakan aset pengetahuannya untuk memecahkan masalah, membuat keputusan dan berinovasi (Gold et al., 2001).

Penelitian manajemen pengetahuan (Mardani et al., 2018) menyatakan pengetahuan yang diciptakan, integrasi pengetahuan dan penerapan pengetahuan memfasilitasi inovasi dan kinerja. Penelitian ini menggunakan data dari 120 perusahaan di Iran dengan alat analisis SEM PLS. Adapula penelitian yang dilakukan terhadap perusahaan bioteknologi di Perancis meneliti *knowledge management* dalam dua dimensi, yaitu penyebaran pengetahuan dan penyimpanan pengetahuan. Didapatkan bukti yang meyakinkan bahwa *knowledge management* meningkatkan performa

inovasi (Alegre et al., 2016). Penelitian Yusr, dkk membagi *knowledge management* menjadi tiga dimensi, yaitu : pengambil alihan, penyebaran dan pengetahuan yang diterapkan. Penelitian ini memberikan bukti manajemen pengetahuan dan performa inovasi berpengaruh (Yusr et al., 2017).

Definisi Performa Inovasi

Inovasi adalah keingintahuan untuk mempelajari sesuatu yang baru dengan konsep yang lebih luas dan beragam (Klein & Bhagat, 2016). Hal ini berarti inovasi diawali dengan dorongan untuk mencoba hal baru terhadap segala sesuatu yang ingin dipelajari tanpa adanya batasan tertentu. Kusuma dkk juga menyatakan pendapat bahwa proses menerima, pembentukan gagasan dan penerapan rancangan pemikiran merupakan bagian dari inovasi (Kusuma et al., 2021). Sedangkan Afifah & Cahyono menyatakan bahwa inovasi sebagai adaptasi dan implementasi hal baru yang mengarah pada kemampuan untuk menciptakan ide-ide baru dan menerapkan ide tersebut untuk improvisasi pada produk, layanan, proses dan prosedur baru (Afifah & Cahyono, 2020). Namun, ahli perilaku mendefinisikan performa inovasi sebagai pola pikir yang dipengaruhi oleh keyakinan, nilai dan perilaku. Inovasi adalah proses kognitif yang

melibatkan pemikiran, perasaan terkait dan cara berpikir innovator yang diekspresikan dalam perilaku inovatifnya (Rao, 2016).

Performa inovasi adalah pencapaian inovasi yang dibuat sesuai dengan target (R.-T. Wang & Lin, 2012). Menurut John Bessant dan Joe Tidd, performa inovasi mengacu pada keberhasilan organisasi dalam menghasilkan dan menerapkan ide, proses, produk atau layanan inovatif (Tidd & Bessant, 2013) Performa inovasi adalah kegiatan menggunakan ide-ide dalam menghasilkan output prosedur baru guna menambah nilai dan berdaya saing (Burhanuddin, 2022).

Dimensi Performa Inovasi

Mengukur performa inovasi menggunakan konstruk dua dimensi, yaitu inovasi administratif dan inovasi teknis yang dibuat oleh (Ibarra, 1993) dan dimodifikasi oleh (J.-W. Huang & Li, 2009).

Inovasi administratif melibatkan pengenalan proses, struktur, sistem, atau praktik administratif yang baru atau lebih baik dalam suatu organisasi. Hal ini berfokus pada peningkatan efisiensi, efektivitas dan keseluruhan fungsi administratif seperti sumber daya manusia, keuangan, operasional dan humas (J.-W. Huang & Li, 2009).

Inovasi teknis mengacu pada

proses memperkenalkan produk, layanan, prosedur atau teknologi baru atau yang ditingkatkan secara signifikan dalam bidang tertentu. Dalam hal ini melibatkan penerapan pengetahuan, ide atau metodologi baru untuk menyempurnakan output atau mengembangkan solusi baru guna meningkatkan efisiensi, menciptakan nilai atau memenuhi permintaan konsumen (Klein & Bhagat, 2016).

Definisi *Employee Engagement*

Rich *et al* mengartikan *employee engagement* sebagai investasi simultan dari energi fisik, kognitif, dan emosional individu dalam kinerja kerja yang aktif dan penuh (Saks, 2022). *The Institute for Employment Studies* (IES) dalam (Stoyanova & Iliev, 2017) menyebutkan bahwa terdapat beberapa versi dalam mengartikan *employee engagement*. Pertama, mereka yang menekankan pada adanya kontrak psikologis tidak tertulis antara pemberi kerja & karyawan, yang merupakan hubungan 2 arah. Kedua, mereka yang lebih menekankan pada kebutuhan seorang karyawan untuk mengidentifikasi organisasinya, dimana karyawan memahami dan mempercayai produk/jasa perusahaan beserta dengan nilai yang dibawanya. Terakhir, opini yang menekankan pada perlunya karyawan yang terlibat untuk memahami konteks di mana organisasi

beroperasi. Pada pendapat ketiga ini, menjadi penting bagi karyawan untuk mendapat apresiasi bisnis, dimana setiap perubahan dalam pekerjaan mereka dapat membawa manfaat ekonomi. Adapula yang mengartikan *employee engagement* sebagai suatu keadaan karyawan yang merasakan perasaan aktif dan positif secara emosional guna optimal dalam bekerja (Schaufeli *et al.*, 2002).

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dilihat bahwa *employee engagement* (keterikatan karyawan) merupakan kondisi dimana karyawan merasa memiliki ikatan positif, termotivasi penuh, serta memberikan lebih banyak pengorbanan kepada pekerjaan yang dijalannya secara efektif dan efisien. Karyawan dengan keterikatan tinggi pada organisasi mempunyai pemahaman serta kepedulian akan lingkungan operasional organisasi dan kooperatif dalam meningkatkan pencapaian unit organisasi. Selain itu, karyawan merasa memiliki peran dalam keberhasilan perusahaan serta merasa memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerja melebihi dari apa yang diminta.

Dimensi *Employee Engagement*

Terdapat tiga aspek dalam *employee engagement* atau keterikatan karyawan yang dapat digunakan sebagai indikator, yakni *Vigor*,

Dedication, dan *Absorption* (Schaufeli et al., 2002). *Vigor* atau semangat adalah serangkaian keadaan afektif yang saling terkait yang dialami oleh karyawan di tempat mereka bekerja, mengacu pada perasaan karyawan yang berkaitan dengan kekuatan fisik, energi emosional, dan aktivitas kognitif (Jaya & Ariyanto, 2021). *Vigor* ditunjukkan melalui kekuatan dan ketahanan mental tinggi dalam melakukan pekerjaan, keinginan dan kemampuan untuk bekerja dengan sungguh – sungguh, serta kemampuan dan kegigihan untuk menghadapi hambatan dan kesulitan. Dimensi ini menangkap energi dan ketahanan yang ditunjukkan seseorang dalam pekerjaannya. Ini mencakup hal-hal seperti perasaan antusias dan energik terhadap pekerjaan atau tugas (Schaufeli et al., 2002). Karyawan dengan tingkat *vigor* yang tinggi memiliki ketahanan mental yang tinggi, bahkan ketika dihadapkan dengan permasalahan yang sulit dalam organisasi (Schaufeli & Bakker, 2010). Hal ini tentu meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih optimal dan berpengaruh secara langsung pada produktivitas organisasi. Seseorang dengan *vigor* yang tinggi akan cenderung melakukan hal-hal yang bermanfaat bagi organisasi atas kesadarannya sendiri dan akan terdorong ke arah perilaku

kecenderungan positif. Dengan ini terlihat bagaimana aspek *vigor* memiliki peran dalam peningkatan produktivitas karyawan.

Kedua, *Dedication* atau dedikasi didefinisikan sebagai sikap positif dan emosi stabil seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini didorong oleh tujuan pribadi, baik dalam aspek pencapaian profesional, maupun dalam membentuk identitas, untuk mencapai hasil yang signifikan (Sadovaya & Korchagina, 2016). Menurut (Van Scotter & Motowidlo, 2016) dedikasi kerja mengacu pada perilaku disiplin seseorang dalam bekerja yang meliputi kepatuhan dalam mengikuti aturan, bekerja keras, memiliki ketahanan dalam melaksanakan tugas dan mampu mengambil inisiatif dalam memecahkan masalah. Dedikasi dapat ditunjukkan dengan perasaan yang penuh antusias, terinspirasi, kebanggaan, serta tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan (Schaufeli et al., 2002). Dedikasi kerja memiliki peran yang penting dalam peningkatan produktivitas karyawan, dimana dedikasi kerja dapat mendorong motivasi karyawan untuk bertindak dengan sengaja dalam mempromosikan kepentingan organisasi. Karyawan yang berdedikasi cenderung memahami nilai-nilai dan tujuan yang diusung organisasi, dan mencoba mencapai nilai dan tujuan

tersebut dalam melaksanakan tugasnya.

Terakhir, *Absorption* atau penyerapan adalah salah satu karakteristik employee engagement yang merujuk pada keadaan pikiran seseorang yang lebih meresap dan konsisten, mencerminkan keadaan konsentrasi penuh dan asyik dalam bekerja (Schaufeli et al., 2002). Aspek *Absorption* ditunjukkan melalui konsentrasi tinggi, minat mendalam, perasaan larut dalam pekerjaan, merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja dan adanya perasaan sukar untuk melepaskan diri dari pekerjaannya. Tingkat penyerapan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, karena penyerapan merupakan sikap konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja. Hal ini melahirkan sikap hati-hati karyawan yang mendorong mereka untuk lebih teliti dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas hasil kerja (Jaya & Ariyanto, 2021).

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL **Pengaruh *Knowledge Management*** **Terhadap Performa Inovasi**

Organisasi dalam mencapai keunggulan yang kompetitif yang berkelanjutan haruslah berinovasi (Ngoc Thang & Anh Tuan, 2020). Contoh inovasi yang perlu dilakukan oleh organisasi adalah mengembangkan produk, layanan serta administrasi baru yang sejalan dengan tujuan organisasi.

Proses inovasi tersebut melibatkan kegiatan perolehan, penyebaran dan menggunakan pengetahuan baru yang sudah ada sebelumnya (Muhammed & Zaim, 2020). Dalam praktiknya, inovasi organisasi terkait erat dengan kemampuannya untuk memanfaatkan sumber daya pengetahuannya (Subramaniam & Youndt, 2005). Manajemen pengetahuan adalah pendekatan yang lebih aktif memanfaatkan pengetahuan dan keahlian untuk menciptakan nilai dan meningkatkan efektivitas organisasi. Perusahaan yang menunjukkan tingkat kapasitas manajemen pengetahuan yang lebih besar mengalami efek pembelajaran yang dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam mengurangi redundansi, merespons dengan cepat terhadap perubahan, dan mengembangkan ide-ide kreatif dan inovasi (Gold et al., 2001)(Scarbrough, 2003). Manajemen pengetahuan yang efektif memfasilitasi kegiatan komunikasi dan pertukaran pengetahuan yang diperlukan dalam proses inovasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja inovasi melalui pengembangan wawasan dan kemampuan baru (Trivedi & Srivastava, 2023).

Oleh karena itu, manajemen pengetahuan memainkan peran penting dalam mendukung dan mendorong

inovasi. Karena mengelola pengetahuan dalam proses inovasi itu kompleks, studi ini berfokus pada mekanisme yang digunakan organisasi untuk memperoleh, berbagi, dan menerapkan pengetahuan baru atau yang ditingkatkan.

Akuisisi pengetahuan dari lingkungan luar dan karyawan dalam dapat memberikan peluang bagi perusahaan untuk menggabungkan kembali pengetahuan saat ini dan menciptakan pengetahuan baru (Yli-Renko et al., 2001). Nonaka menjelaskan bahwa interaksi antar karyawan internal dapat menciptakan pengetahuan yang baru dan dapat memodifikasi stock pengetahuan dalam organisasi dan juga membantu dalam hal memfokuskan pengetahuan yang tersedia yang dapat memunculkan inovasi baru (Nonaka & Toyama, 2007). Pandangan berbasis pengetahuan menunjukkan bahwa kegiatan akuisisi pengetahuan berpotensi meningkatkan kemampuan perusahaan dalam hal efisiensi kegiatan operasi bisnis (Gold et al., 2001). Perusahaan dengan kemampuan yang baik dalam memperoleh pengetahuan eksternal dan internal akan mengurangi ketidakpastian dan mencapai lebih banyak kekhasan administratif dan teknologi (Yli-Renko et al., 2001). Dengan demikian, penelitian ini berpendapat bahwa akuisisi

pengetahuan memiliki hubungan positif dengan kinerja inovasi.

Berbagi pengetahuan merupakan keyakinan kolektif atau rutinitas perilaku yang berhubungan dengan penyebaran pembelajaran di antara individu atau unit yang berbeda dalam suatu organisasi (Ngoc Thang & Anh Tuan, 2020). Pada penelitian yang dilakukan (Tsai, 2002) menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan dapat menyebabkan peningkatan inovasi perusahaan. Secara khusus, para scholar telah berpendapat sebelumnya bahwa berbagi pengetahuan menggambarkan kombinasi baru dari pengetahuan yang sebelumnya telah ada secara terpisah, yang mungkin akan menghasilkan perbaikan proses atau produk baru (Juan et al., 2018).

Individu yang bersedia untuk berbagi dan bertukar pengetahuan, dapat menghasilkan pembelajaran kolektif dan manfaat sinergis dari proses pertukaran pengetahuan dan sumber daya (Nonaka & Toyama, 2007). Inovasi muncul ketika anggota organisasi berbagi keahlian mereka dan mengubahnya menjadi bentuk eksplisit produk atau jasa (Rehman & Iqbal, 2020). Oleh karena itu, perusahaan yang mampu secara efektif berbagi pengetahuan di antara anggota cenderung lebih inovatif.

Aplikasi pengetahuan adalah

elemen penting dalam proses manajemen pengetahuan (Gold et al., 2001). Aplikasi pengetahuan yang lebih dalam memungkinkan perusahaan secara terus-menerus menerjemahkan keahlian organisasi ke dalam produk yang diwujudkan (Ode & Ayavoo, 2020). Dengan menerapkan pengetahuan secara efektif, individu mungkin membuat lebih sedikit kesalahan atau meningkatkan efisiensi mereka dan mengurangi redundansi (Gold et al., 2001). Pada akhirnya, organisasi dapat mempercepat pengembangan produk baru dan menciptakan teknologi pemrosesan produksi dan sistem administrasi yang lebih inovatif (J.-W. Huang & Li, 2009). Oleh karena itu, penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen pengetahuan dalam hal akuisisi, berbagi, dan aplikasi pengetahuan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja inovasi perusahaan. Melalui manajemen pengetahuan yang efektif, organisasi akan dapat mengubah pengetahuan menjadi produk, layanan, dan proses yang inovatif, dan dengan demikian menghasilkan hasil inovasi teknis dan administratif yang lebih baik.

Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap *Employee Engagement*

Penelitian (Alsharo, A. M., & Mohamad, 2017) mengungkapkan bahwa adopsi praktik-praktik *knowledge management* seperti penangkapan,

penyimpanan, dan berbagi pengetahuan di antara karyawan secara positif terkait dengan *employee engagement*. Mereka menemukan bahwa organisasi yang menerapkan sistem *knowledge management* yang efektif cenderung memiliki karyawan yang lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Demikian pula pada penelitian oleh (S. Wang & Noe, 2010) menemukan bahwa adopsi teknologi informasi yang mendukung *knowledge management* berhubungan dengan tingkat keterlibatan karyawan yang lebih tinggi. Mereka menekankan pentingnya aksesibilitas terhadap pengetahuan organisasi dan fasilitasi komunikasi antar karyawan untuk memperkuat keterlibatan mereka. Dalam penelitian (Rahman, 2015) didapatkan bahwa *knowledge management* (*knowledge creation and sensing, knowledge organizing and capture* dan *knowledge sharing and dissemination*) dapat meningkatkan *employee engagement*. Organisasi harus memberikan kebebasan kepada karyawannya untuk membuat pekerjaan mereka menarik dan menciptakan lingkungan untuk kehidupan kerja yang menarik. Karyawan adalah aset utama organisasi mana pun dan jika mereka tidak diberi ruang dan waktu yang tepat untuk

menciptakan perpaduan sempurna antara pekerjaan dan kesenangan di tempat kerja, maka karyawan akan merasa tidak terikat.

Knowledge management (penciptaan, berbagi dan pemanfaatan) meningkatkan *employee engagement* pada organisasi (Onyango & Egessa, 2022). Berdasarkan temuan penelitian tersebut, faktanya *knowledge management* berdampak pada *employee engagement* yaitu organisasi dapat meningkatkan *knowledge management* dengan meningkatkan pula *employee engagement*. Dapat pula dikatakan bahwa organisasi yang berinvestasi dalam pengelolaan pengetahuan yang baik cenderung memiliki karyawan yang lebih *engaged*, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi.

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Performa Inovasi

Studi yang dilakukan oleh (Shuck & Wollard, 2010) menyoroti pentingnya *employee engagement* dalam inovasi organisasi. Penelitian ini menemukan bahwa karyawan yang merasa terlibat dalam pekerjaan mereka memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk memberikan kontribusi pada gagasan-gagasan baru, menciptakan solusi kreatif dan berpartisipasi dalam aktivitas inovatif. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Bakker & Leiter, 2010) menunjukkan bahwa *employee*

engagement yang tinggi terkait dengan performa inovasi yang lebih baik pada tingkat individu maupun organisasi. Dimana karyawan yang merasa terhubung secara emosional pada pekerjaannya cenderung lebih bersemangat untuk mencoba hal-hal baru dan mengembangkan ide-ide inovatif.

Employee engagement berpengaruh langsung signifikan terhadap performa inovasi (Cherif, 2022). Organisasi yang mampu meningkatkan *employee engagement* cenderung lebih berhasil dalam menciptakan dan mengimplementasikan inovasi yang memungkinkan pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengembangkan strategi meningkatkan keterlibatan karyawan sebagai upaya peningkatan performa inovasi. Penelitian (Rao, 2016), menemukan bahwa *employee engagement* dan inovasi saling memperkuat. Dimana staf yang terlibat akan lebih mungkin untuk menjadi inovatif dan organisasi yang inovatif akan lebih mungkin untuk memotivasi dan melibatkan karyawannya. Begitu juga pada penelitian lainnya menunjukkan bahwa *employee engagement* bertindak sebagai predictor inovasi yang signifikan (Arshi & Rao, 2019).

KERANGKA PEMIKIRAN

Dalam penelitian ini, peneliti mengacu pada beberapa penelitian terdahulu yang meneliti mengenai hubungan performa inovasi, *knowledge management* dan *employee engagement*. Pertama, penelitian Ningrum, dkk (2023) yang meneliti pengaruh *knowledge management* terhadap *employee performance*. Penelitian ini menggunakan *employee engagement* sebagai variabel mediasi untuk melihat hubungan *knowledge management* dan *employee performance*. Pada penelitian ini menggunakan *personal knowledge*, *work procedures* dan *technology* sebagai dimensi dari variabel *knowledge management*. Sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Yogyakarta yaitu 42 pegawai. Digunakan data primer dengan kuesioner dan wawancara. Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan *Partial Least Square* (PLS) 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi.

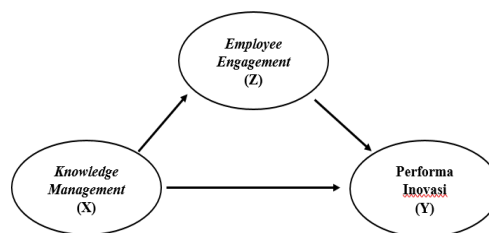
Penelitian Alegre, dkk (2016) dijadikan acuan selanjutnya dalam menyusun model penelitian dalam

penelitian ini. Penelitian ini menemukan bahwa *knowledge management* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap performa inovasi. Dengan kata lain, saat *knowledge management* perusahaan berjalan baik, maka performa inovasi di perusahaan tersebut baik pula. Penelitian ini menggunakan *knowledge storage* dan *knowledge dissemination* sebagai dimensi dari variabel *knowledge management*. Kemudian, menggunakan dimensi *size* dan *R&D* sebagai dimensi dari variabel performa inovasi. Responden dari penelitian ini adalah direktur perusahaan bioteknologi di Perancis.

Penelitian terakhir yang dijadikan acuan model penelitian ini adalah penelitian dari Arshi & Rao (2019) yang menganalisa 400 kuesioner dengan skala likert dari organisasi yang berada di Oman. Hasil analisis SEM menunjukkan bahwa terdapat hubungan langsung dan positif antara *employee engagement* dengan *innovation*.

Berdasar hasil dari beberapa penelitian terdahulu, peneliti melakukan modifikasi untuk menyusun model penelitian dengan melibatkan 3 (tiga) variabel yang paling signifikan dan relevan untuk penelitian ini, yaitu performa inovasi, *knowledge management* dan *employee*

engagement. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah terletak pada dimensi dan indikator pada variabel *knowledge management* dan variabel performa inovasi. Dimana pada penelitian ini peneliti menggunakan *knowledge acquisition*, *knowledge sharing* dan *knowledge application* sebagai dimensi dari variabel *knowledge management*. Pada variabel performa inovasi peneliti menggunakan inovasi administratif dan inovasi teknis sebagai dimensi dari variabel tersebut. Selain itu, responden penelitian ini adalah tenaga administrasi kantor pada rumah sakit yang pada penelitian terdahulu belum pernah diteliti. Kemudian perbedaan berikutnya adalah terletak pada model penelitian yang didesain dimana belum ada penelitian yang menggunakan variabel *employee engagement* sebagai variabel mediasi antara *knowledge management* terhadap performa inovasi. Selain itu, dimensi performa inovasi diperuntukkan guna mengukur performa inovasi karyawan bukan performa inovasi organisasi. Sehingga, hal ini menjadikan sebuah kebaruan dalam penelitian ini. Adapun model penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah tenaga administrasi kantor yang bekerja di RSUD Raden Mattaher Jambi yang berjumlah 122 orang. Perhitungan ukuran jumlah sampel dalam penelitian ini dihitung menggunakan rumus slovin (Sugiyono, 2018), yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

n : ukuran sampel
 N : ukuran populasi
 e : presentasi kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang bisa ditoleransi

Ukuran populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah 122 orang dengan presentasi kelonggaran kesalahan pengambilan sampel sebesar 5%. Sehingga diperoleh perhitungan ukuran sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{122}{1 + 122(0,05)^2} = 93,4865 = 94$$

Penelitian ini bersifat kuantitatif yang menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian yang tujuannya untuk menguji hipotesis

(Sugiyono & Setiyawami, 2022). Metode pengumpulan data untuk mendapatkan data primer yaitu dengan cara membagikan kuesioner kepada tenaga administrasi kantor RSUD Raden Mattaher Jambi.

Data dianalisa dengan *Structural Equation Modelling (SEM) Partial Least Square (PLS)* dengan aplikasi SmartPLS 4.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

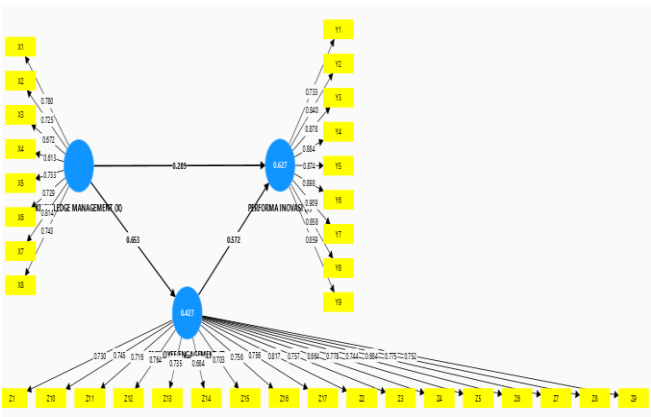
Profil	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	27 orang	28,73
	Perempuan	67 orang	71,27
Jumlah		94 orang	100
Umur	≤ 30 tahun	19 orang	20,21
	31 – 40 tahun	41 orang	43,62
	41 – 50 tahun	25 orang	26,60
	> 50 tahun	9 orang	9,57
Jumlah		94 orang	100
Pendidikan	SMA	8 orang	8,51
	Diploma	20 orang	21,27
	S1	58 orang	61,71
	S2	8 orang	8,51
Jumlah		94 orang	100
Masa Kerja	≤ 10 tahun	36 orang	38,30
	11-20 tahun	40 orang	42,55
	21-30 tahun	13 orang	13,83
	> 30 tahun	5 orang	5,32
Jumlah		94 orang	100

Sumber : Olah Data Penelitian, 2024

Hasil Pengujian Outer Model

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel, yaitu : *Knowledge Management (X)*, *Performa Inovasi (Y)* dan *Employee Engagement (Z)*. *Knowledge Management* memiliki 8 (delapan) indikator, *Performa Inovasi* memiliki 9 (sembilan) indikator dan *Employee Engagement* memiliki 17

(tujuh belas) indikator dengan diagram sebagai berikut :



Sumber: Olah Data SmartPLS 4.0,2024

Gambar 2. Outer Model

Tabel 2. Uji Validitas Konstruk Variabel Penelitian

No	Variabel	Konstruk	Convergent Validity
1	Knowledge Management	X1	0,780
		X2	0,725
		X3	0,672
		X4	0,613
		X5	0,733
		X6	0,729
		X7	0,814
		X8	0,743
2	Employee Engagement	Z1	0,730
		Z2	0,817
		Z3	0,757
		Z4	0,664
		Z5	0,778
		Z6	0,744
		Z7	0,684
		Z8	0,775
		Z9	0,752
		Z10	0,745
		Z11	0,716
		Z12	0,764
		Z13	0,735
		Z14	0,684
		Z15	0,703
		Z16	0,756
3	Performa Inovasi	Z17	0,756
		Y1	0,733
		Y2	0,840
		Y3	0,878
		Y4	0,884
		Y5	0,874
		Y6	0,898
		Y7	0,909
		Y8	0,858
		Y9	0,859

Sumber: Olah Data SmartPLS 4.0,2024

Menurut Hair *outer loading* > 0,60 masih dapat ditoleransi (Hair et al., 2014). Nilai *loading factor* antara 0,6 –

0,7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima (Ghozali, 2015). Sehingga, semua indikator dapat digunakan.

Tabel 3. *Average Variance Extracted*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Knowledge Management	0,531	Valid
Employee Engagement	0,547	Valid
Performa Inovasi	0,741	Valid

Sumber: Olah Data SmartPLS 4.0, 2024

Tabel 3 memperlihatkan nilai AVE pada semua variabel > 0,50 (indikator dapat mendukung variabelnya).

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Keterangan
Knowledge Management (X)	0,873	Reliabel	0,879	0,900	Reliabel
Employee Engagement (Z)	0,948	Reliabel	0,951	0,953	Reliabel
Performa Inovasi (Y)	0,956	Reliabel	0,957	0,962	Reliabel

Sumber: Olah Data SmartPLS 4.0, 2024

Tabel 4 menunjukkan bahwa semua nilai berada di atas 0,70 (*reliable*).

Hasil Pengujian Inner Model

Tabel 5. Hasil Pengujian Inner Model

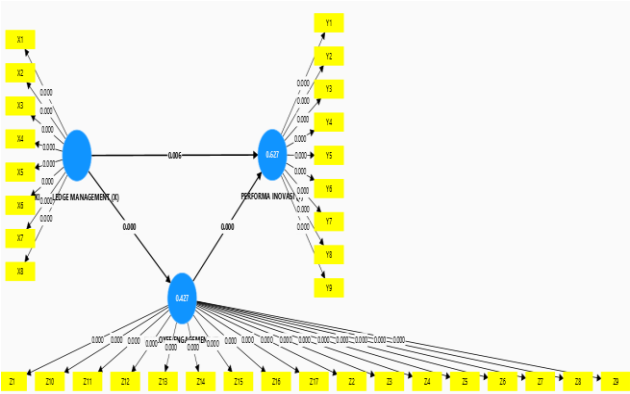
Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Employee Engagement (Z)	0,427	0,421
Performa Inovasi (Y)	0,627	0,618

Sumber: Olah Data SmartPLS 4.0, 2024

Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat bahwa variebel employee engagement menghasilkan nilai 0,421 Sedangkan untuk variabel performa inovasi

menghasilkan nilai 0,618 (61,8%) atau mampu dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 61,8%.

Uji Hipotesis Penelitian



Sumber: Olah Data SmartPLS 4.0, 2024

Gambar 3. Uji Bootstrapping

Tabel 6. Hasil Pengujian Langsung Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistik (O/STDEV)	Nilai P (P Value)	Keterangan
Knowledge Management (X) -> Performa Inovasi (Y)	0,289	0,290	0,104	2,775	0,006	Signifikan
Knowledge Management (X) -> Employee Engagement (Z)	0,653	0,676	0,063	10,412	0,000	Signifikan
Employee Engagement (Z) -> Performa Inovasi (Y)	0,572	0,571	0,089	6,414	0,000	Signifikan

Sumber: Olah Data SmartPLS 4.0, 2024

Tabel 7. Hasil Pengujian Tidak Langsung Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistik (O/STDEV)	Nilai P (P Value)	Keterangan
Knowledge Management (X) -> Employee Engagement (Z) -> Performa Inovasi (Y)	0,373	0,387	0,073	5,117	0,000	Signifikan

Sumber: Olah Data SmartPLS 4.0, 2024

Pengaruh Knowledge Management Terhadap Performa Inovasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan variabel *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa inovasi.

Maka, ini menjadi sebuah implikasi bahwa semakin baik manajemen pengetahuan pada seorang karyawan maka akan semakin baik pula performa inovasinya.

Pada variabel *knowledge management* indikator yang paling mempengaruhi dengan melihat *key loading factor* tertinggi saat dilakukan uji validasi yaitu kemampuan mengelola pengetahuan menjadi penggunaan praktis. Ini merefleksikan bahwa kemampuan tenaga administrasi kantor RSUD Raden Mattaher Jambi untuk mengaplikasikan pengetahuan secara nyata dalam pekerjaan merupakan faktor krusial dalam *knowledge management* yang mendukung performa inovasi. Selain itu, aktivitas berbagi pengetahuan antar rekan kerja juga dinilai penting oleh tenaga administrasi kantor RSUD Raden Mattaher Jambi dalam proses pengelolaan pengetahuan dalam organisasi.

Keahlian dalam mengembangkan ide dalam variabel performa inovasi memiliki pengaruh terbesar. Ini menunjukkan bahwa tenaga administrasi kantor RSUD Raden Mattaher Jambi yang terampil dalam menghasilkan ide-ide baru cenderung lebih inovatif. Responden juga menilai responsivitas terhadap perubahan, berpikir efektif dan efisien serta

kemampuan mengembangkan inovasi administratif dan inovasi teknis terintegrasi sebagai dimensi penting dalam performa inovasi.

Implikasi penting bagi manajemen sumber daya manusia adalah perlunya mendukung budaya organisasi yang memfasilitasi *knowledge management*. Ini dapat dilakukan melalui mekanisme berbagi pengetahuan, akses informasi yang mudah, pelatihan pengembangan kompetensi dan apresiasi terhadap inovasi karyawan. Selain itu, kemampuan mengelola dan mengaplikasikan pengetahuan perlu ditingkatkan agar potensi inovasi karyawan dapat dioptimalkan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge management* memegang peranan penting dalam mendorong performa inovasi karyawan. Manajemen sumber daya manusia perlu merumuskan strategi pengembangan *knowledge management* dalam mendukung performa inovasi di lingkungan kerja. Hasil yang didapat ini sama seperti hasil pada penelitian (Mardani et al., 2018), (Alegre et al., 2016), (Yusr et al., 2017) dan (Shahera & Alib, 2020) dimana manajemen pengetahuan dengan performa inovasi berpengaruh.

Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap *Employee Engagement*

Didapatkan hasil bahwa manajemen pengetahuan dapat meningkatkan *employee engagement*.

Indikator “antusias dengan pekerjaan” menjadi indikator dengan hasil analisis tertinggi. Kemudian segera memulai pekerjaan, senang bekerja dengan sungguh-sungguh dan merasakan pekerjaan yang dilakukan mempunyai tujuan dan sangat bermakna. Hal ini menunjukkan bagaimana *engagement* ditunjukkan oleh karyawan, serta bagaimana karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya mempunyai tujuan dan bermakna.

Implikasi penting bagi manajemen sumber daya manusia adalah perlunya memfasilitasi budaya *knowledge management* di organisasi. Ini dapat dilakukan dengan menyediakan infrastruktur dan mekanisme untuk berbagi pengetahuan, seperti forum diskusi, komunitas praktik dan sistem pengelolaan pengetahuan. Selain itu, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kompetensi tenaga administrasi kantor RSUD Raden Mattaher Jambi dalam mengelola dan mengaplikasikan pengetahuan.

Karyawan yang terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, inovatif dan berkomitmen terhadap organisasi.

Pentingnya peran manajemen sumber daya manusia dalam memfasilitasi *knowledge management* sebagai strategi untuk meningkatkan *employee engagement* terutama pada lingkungan kerja yang mengandalkan pengetahuan seperti pada rumah sakit. Penelitian ini sama halnya dengan penelitian (Rahman, 2015), (Ningrum et al., 2023) dan (Onyango & Egessa, 2022).

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Performa Inovasi

Hasil penelitian bahwa kedua variabel berpengaruh. Hal ini menunjukkan tenaga administrasi kantor RSUD Raden Mattaher Jambi yang memiliki semangat, dedikasi dan daya serap yang tinggi cenderung lebih terlibat (*engaged*) dalam pekerjaannya sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi munculnya ide-ide baru dan perbaikan proses kerja. Ketika karyawan merasa antusias, tangguh dan menikmati pekerjaannya, mereka akan lebih terbuka untuk mengeksplorasi pendekatan baru dan berinovasi dalam menyelesaikan tugas-tugas, mengintegrasikan proses administrasi secara efektif dan efisien.

Temuan ini menyatakan *employee engagement* perlu diciptakan. Manajemen RSUD Raden Mattaher Jambi perlu memperhatikan faktor-faktor seperti keterlibatan

karyawan dalam pengambilan keputusan, pemberian tantangan yang sesuai serta mendorong semangat, dedikasi dan penyerapan tenaga administrasi kantor terhadap pekerjaan mereka. Dengan demikian diharapkan RSUD Raden Mattaher Jambi dapat meningkatkan inovasi dan meningkatkan performa secara keseluruhan.

Pendapat yang sama (Rao, 2016) yang mengatakan bahwa *employee engagement* dan inovasi saling memperkuat dimana staf yang terlibat akan lebih mungkin untuk menjadi inovatif dalam organisasi. Begitu juga (Cherif, 2022) dan (Arshi & Rao, 2019) mengatakan hal yang sama.

Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Performa Inovasi Dimediasi *Employee Engagement*

Hasil penelitian secara langsung maupun mediasi adalah signifikan. Penelitian ini menunjukkan pengaruh mediasi lebih besar daripada pengaruh secara langsung, sehingga dapat dinyatakan sebagai mediasi parsial. Berdasarkan *Mediation Analysis Procedure* oleh (Hair et al., 2017), variabel mediasi *employee engagement* dinyatakan sebagai *complementary partial mediation*. Hal ini dikarenakan *direct effect* signifikan dan *indirect effect* signifikan dengan masing-masing nilainya positif. Mediasi parsial berarti bahwa pengaruh *knowledge*

management terhadap performa inovasi tidak sepenuhnya dijelaskan oleh *employee engagement*. Dengan demikian, penerapan *knowledge management* yang baik tidak hanya berdampak langsung pada inovasi melalui berbagi pengetahuan, akuisisi pengetahuan dan penerapan pengetahuan, tetapi juga secara tidak langsung dengan meningkatkan *employee engagement*. Karyawan yang terlibat secara emosional dan termotivasi oleh lingkungan kerja yang mendukung berbagi pengetahuan akan lebih cenderung berpartisipasi aktif dalam proses inovasi, berkontribusi pada pengembangan ide-ide baru dan mendukung kesuksesan inovasi.

Penggunaan variabel *employee engagement* selaku variabel mediasi memiliki peran untuk melihat secara lebih detail mengenai hubungan yang kompleks antara variabel dependen dan independent. Penelitian ini menunjukkan bahwa performa inovasi tidak semata-mata hanya dipengaruhi oleh berubahnya penerapan *knowledge management* oleh karyawan.

Knowledge management yang baik akan membuat karyawan bersemangat, antusias dan menikmati pekerjaan dimana perasaan ini akan mendorong rasa memiliki karyawan atas organisasi yang ditunjukkan melalui *employee engagement*. Rasa memiliki dan

bertanggungjawab atas organisasi dapat ditunjukkan dengan perilaku fokus dan adanya energi yang tinggi saat bekerja. Hal ini dapat meningkatkan pengembangan ide-ide baru, solusi inovatif terhadap setiap permasalahan baru dan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam organisasi.

Penelitian yang sama oleh (Ningrum et al., 2023) dimana manajemen pengetahuan sebagai variabel independent dan *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Penelitian (Onyango & Egessa, 2022) yang menghubungkan *knowledge management* dan *employee engagement*. Sedangkan penelitian mengenai *employee engagement* dan *innovation performance* (Cherif, 2022) dan (Rao, 2016).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Terakhir, dapat disimpulkan, yaitu :

1. Hasil perhitungan dan analisa dinyatakan bahwa variabel manajemen pengetahuan dengan performa inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa inovasi pada RSUD Raden Mattaher Jambi. Mengindikasikan alur searah dimana saat manajemen pengetahuan baik maka performa inovasi pun akan baik.

2. Hal yang sama pula didapatkan pada hasil olahan pada variabel manajemen pengetahuan dengan *employee engagement* pada RSUD Raden Mattaher Jambi. Hal ini mengindikasikan bahwa jika *knowledge management*nya berjalan dengan baik dalam rumah sakit maka akan mampu juga meningkatkan *employee engagement* terhadap rumah sakit.
3. *Employee engagement* dengan performa inovasi pun menghasilkan nilai yang sama seperti pengujian variabel sebelumnya.
4. *Knowledge management* melalui *employee engagement* berpengaruh signifikan dalam meningkatkan performa inovasi. Artinya, *employee engagement* mampu menjadi variabel perantara antara *knowledge management* terhadap peningkatan performa inovasi. *Knowledge management* yang baik dapat meningkatkan *employee engagement* sehingga dapat pula meningkatkan performa inovasi.

Saran

Saran pada penelitian ini, yaitu:

1. Diharapkan RSUD Raden Mattaher Jambi dapat menerapkan *knowledge management* dan meningkatkan *employee*

engagement terhadap karyawannya.

2. Selain itu, *employee engagement* juga dinilai memiliki peran penting sebagai faktor yang mampu memediasi *knowledge management* dengan performa inovasi pada karyawan sehingga diharapkan manajemen dapat lebih berfokus pada peningkatan *employee engagement*.
3. Penelitian dikemudian hari dimungkinkan untuk menambah indikator yang mempengaruhi performa inovasi sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih kompleks lagi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih saya sampaikan kepada jajaran direksi RSUD Raden Mattaher Jambi, Direktur, Wakil Direktur Pelayanan, Wakil Direktur Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana beserta Wakil Direktur Umum dan Keuangan yang telah memberikan suport atas penelitian ini. Utamanya kepada tenaga administrasi kantor RSUD Raden Mattaher Jambi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti dan mengisi kuesioner penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- ____ Afifah, A. L., & Cahyono, B. (2020). Meningkatkan Innovation Performance: Melalui Absorptive Capacity, Knowledge Management Capability, Dan Generational Diversity. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(1), 58. <https://doi.org/10.30659/ekobis.21.1.58-71>
- ____ Alegre, J., Sengupta, K., & Lapiedra, R. (2016). Knowledge management and innovation performance in a high-tech SMEs industry. *International Small Business Journal*, 31(4), 454–470. <https://doi.org/10.1177/0266242611417472>
- ____ Alsharo, A. M., & Mohamad, M. R. (2017). The influence of knowledge management practices on employee engagement: A conceptual framework. *Journal of Technology Management & Innovation*.
- ____ Anjas Muharman, & Frinaldi, A. (2023). Penerapan Pelayanan Publik Yang Berinovasi dalam mewujudkan Good Governance Pada Sektor Publik. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 9(1), 90–98. [https://doi.org/10.25299/jiap.2023.vol9\(1\).12670](https://doi.org/10.25299/jiap.2023.vol9(1).12670)
- ____ Arshi, T., & Rao, V. (2019). Assessing impact of employee engagement on innovation and the mediating role of readiness for innovation. *International Journal of Comparative Management*, 2(2), 174. <https://doi.org/10.1504/ijcm.2019.100857>
- ____ Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research. In *Psychology Press*.
- ____ Burhanuddin, I. (2022). Meningkatkan Innovation Performance Melalui Knowledge Donating Dan Self-Efficacy.
- ____ Cherif, F. M. (2022). Corporate Entrepreneurship and Innovation Performance: The Mediating Effect of Employee Engagement through Leader's Supervision. *Economies*, 10(7). <https://doi.org/10.3390/economies10070156>

- _____. Davenport, T. H. (2015). Whatever Happened to Knowledge Management? *The Wall Street Journal*, 42(3), 474–480. <https://doi.org/10.1177/0306312712436555>
- _____. Gichohi, P. M. (2014). The Role of Employee Engagement in Revitalizing Creativity and Innovation at the Workplace: A Survey of Selected Libraries in Meru County - Kenya. *Library Philosophy and Practice*, 1171, 1–33. <http://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3036&context=libphilprac>
- _____. Gold, A. H., Malhotra, A., & Segars, A. H. (2001). *Knowledge Management: An Organizational Capabilities Perspective Knowledge management: An organizational capabilities perspective Andrew H Gold; Arvind Malhotra; Albert H Segars. May 2014.*
- _____. Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). *ResearchGate*, 46(1–2), 184–185. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.002>
- _____. Huang, J.-W., & Li, Y.-H. (2009). The mediating effect of knowledge management on social interaction and innovation performance. *International Journal of Manpower*, 30(3), 285–301. <https://doi.org/10.1108/01437720910956772>
- _____. Huang, L. (2023). Impact of Humble Leadership Behaviours of Hospital Leaders on The Innovation Performance and Work Engagement of Employees. *Frontiers in Business, Economics and Management*, 11(3), 34–42. <https://doi.org/10.54097/fbem.v11i3.12945>
- _____. Ibarra, H. (1993). Network Centrality, Power, and Innovation Involvement: Determinants of Technical and Administrative Roles. *Academy of Management Journal*, 36(3), 471–501. <https://doi.org/10.5465/256589>
- _____. Jaya, L. H. S., & Ariyanto, E. (2021). The Effect of Vigor, Dedication and Absorption on the Employee Performance of PT Garuda Indonesia Cargo. *European Journal of Business and Management Research*, 2(4), 689–702. <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i4.819>
- _____. Juan, S. H., Ting, I. W. K., Kweh, Q. L., & Yao, L. (2018). How does knowledge sharing affect employee engagement? *Institutions and Economies*, 10(4), 49–67.
- _____. Kamar, K., Novitasari, D., & Masduki Asbari, W. (2020). Enhancing Employee Performance During the Covid-19 Pandemic: the Role of Readiness for Change Mentality. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 11(2), 154–166. <https://doi.org/10.15294/jdm.v11i2.25279>
- _____. Klein, A., & Bhagat, P. (2016). Comparative study of technological innovativeness between individuals in the USA and India. *Review of International Business and Strategy*, 26(1), 100–117. <https://doi.org/10.1108/RIBS-09-2013-0094>
- _____. Kusuma, A., Purwanto, H., & Utama, P. (2021). Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 23(2), 302–309.
- _____. Kwon, K., & Kim, T. (2019). An integrative literature review of employee engagement and innovative behavior: Revisiting the JD-R model. *Human Resource Management Review*, 30(2), 100704. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100704>
- _____. Liao, S. H., Fei, W. C., & Chen, C. C. (2007). Knowledge sharing, absorptive capacity, and innovation capability: An empirical study of Taiwan's knowledge-intensive industries. *Journal of Information Science*, 33(3), 340–359. <https://doi.org/10.1177/0165551506070739>
- _____. Mackay, M. M., Allen, J. A., & Landis, R. S. (2017). Investigating the

incremental validity of employee engagement in the prediction of employee effectiveness: A meta-analytic path analysis. *Human Resource Management Review*, 27(1), 108–120.

<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.03.002>

____Mardani, A., Nikoosokhan, S., Moradi, M., & Doustar, M. (2018). The Relationship Between Knowledge Management and Innovation Performance. *Journal of High Technology Management Research*, 29(1), 12–26. <https://doi.org/10.1016/j.hitech.2018.04.002>

____Minafam, Z. (2019). Emprendimiento corporativo y desempeño innovador en empresas de medios de comunicación iraníes establecidas. *AD-Minister*, 34, 69–92. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.34.4>

____Muhammed, S., & Zaim, H. (2020). Peer knowledge sharing and organizational performance: the role of leadership support and knowledge management success. *Journal of Knowledge Management*, 24(10), 2455–2489. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2020-0227>

____Ngoc Thang, N., & Anh Tuan, P. (2020). Knowledge acquisition, knowledge management strategy and innovation: An empirical study of Vietnamese firms. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1786314>

____Ningrum, E. S., Wahyuni, P., & Hikmah, K. (2023). The Effect of Talent Management and Knowledge Management on Employee Performance with Employee Engagement as Mediation Variable in BPJS Yogyakarta Indonesia. *International Journal of Current Science Research and Review*, 06(07), 4894–4903. <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/v6-i7-105>

____Nonaka, I. (2007). The Knowledge-Creating Company. *Harvard Business Review*, December 1991.

____Nonaka, I., & Toyama, R. (2007). Strategic management as distributed practical wisdom (phronesis). *Industrial and Corporate Change*, 16(3), 371–394. <https://doi.org/10.1093/icc/dtm014>

____Novitasari, D., Asbari, M., & Sasono, I. (2021). Analisis Pengaruh Religiusitas dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Karyawan Industri Manufaktur. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 117–130. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.268>

____Ode, E., & Ayavoo, R. (2020). The mediating role of knowledge application in the relationship between knowledge management practices and firm innovation. *Journal of Innovation and Knowledge*, 5(3), 210–218. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.08.002>

____Onyango, R. O., & Egessa, R. K. (2022). Knowledge management and employee engagement in the hospitality industry. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 11(6), 209–217. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i6.1978>

____Rahman, N. A. (2015). Determinant of Employee Engagement and Knowledge Management for Enhancing Employee Engagement. *E-Proceeding of the International Conference on Social Science Research*, 2015(June), 556–566.

____Rao, V. (2016). Innovation Through Employee Engagement. *Second Asia Pacific Conference on Advanced Research*, 1–9. www.apiar.org.au

____Rehman, U. U., & Iqbal, A. (2020). Nexus of knowledge-oriented leadership, knowledge management, innovation and organizational performance in higher education. *Business Process Management Journal*, 26(6), 1731–1758. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-07-2019->

0274

____ Sadovaya, V. V., & Korchagina, G. I. (2016). Psychological model of a person dedicated to his profession. *International Journal of Environmental and Science Education*, 11(8), 2047–2057.
<https://doi.org/10.12973/ijese.2016.577a>

____ Saks, A. M. (2022). Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100835.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100835>

____ Scarbrough, H. (2003). Knowledge management, HRM and the innovation process. *International Journal of Manpower*, 24(5), 501–516+615.
<https://doi.org/10.1108/01437720310491053>

____ Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 10–24.
<http://psycnet.apa.org/psycinfo/2010-06187-002>

____ Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). THE MEASUREMENT OF ENGAGEMENT AND BURNOUT: A TWO SAMPLE CONFIRMATORY FACTOR ANALYTIC APPROACH. *Journal Of Happiness Studies*, 63(2), 71–92.
<https://doi.org/10.1103/PhysRevE.63.021114>

____ Shahera, A. T. Q., & Alib, K. A. M. (2020). The effect of entrepreneurial orientation and knowledge management on innovation performance: The mediation role of market orientation. *Management Science Letters*, 10(15), 3723–3734.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.020>

____ Shuck, B., & Wollard, K. (2010). Employee engagement and HRD: A seminal review of the foundations. *Human Resource Development*

Review, 9(1), 89–110.
<https://doi.org/10.1177/1534484309353560>

____ Singgih, E., Iskandar, J., Goestjahjanti, F. S., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., Anwar, R., Asbari, M., & Purwanto, A. (2020). The Role of Job Satisfaction in the Relationship between Transformational Leadership, Knowledge Management, Work Environment and Performance. *Solid State Technology*, 63(2s), 293–314.

<http://www.solidstatetechology.us/index.php/JSST/article/view/1556>

____ Stoyanova, T., & Iliev, L. (2017). Employee Engagement Factor for Organizational Excellence. *International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research*, 10(1), 23–29.

<https://doi.org/10.25103/ijbesar.101.03>

____ Subramaniam, M., & Youndt, M. A. (2005). The influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities. *Academy of Management Journal*, 48(3), 450–463.
<https://doi.org/10.5465/AMJ.2005.17407911>

____ Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis* (S. Y. Suryandari (ed.); Edisi ke-3). Alfabeta.

____ Sugiyono, & Setiyawami. (2022). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia (Kuantitatif, Kualitatif dan Studi Kasus)* (A. Nuryanto (ed.); Kesatu). Alfabeta.

____ Tidd, J., & Bessant, J. (2013). *Managing Innovation: Integrating CO Managing Innovation. January 2011*, 58.

____ Trivedi, K., & Srivastava, K. B. L. (2023). The impact of intellectual capital-enhancing HR practices and culture on innovativeness—mediating role of knowledge management processes. *Journal of Organizational Effectiveness*, July.
<https://doi.org/10.1108/JOEPP-05-2023-0174>

____ Tsai, W. (2002). Social structure of “coopetition” within a multiunit organization: Coordination, competition,

and intraorganizational knowledge sharing. *Organization Science*, 13(2), 179–190.

<https://doi.org/10.1287/orsc.13.2.179.536>

____ Van Scotter, J. R., & Motowidlo, S. J. (2016). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 525–531. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.5.525>

____ Wang, R.-T., & Lin, C.-P. (2012). Understanding innovation performance and its antecedents: A socio-cognitive model. *Journal of Engineering and Technology Management - JET-M*, 29(2), 210–225. <https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2012.01.001>

____ Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2),

115–131.

<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.10.001>

____ Wibowo, A. M. (2018). *Pengaruh kapabilitas inovasi dan manajemen inovasi terhadap kinerja inovasi organisasi pemerintahan tesis*. 1–177.

____ Yli-Renko, H., Autio, E., & Sapienza, H. J. (2001). Social capital, knowledge acquisition, and knowledge exploitation in young technology-based firms. *Strategic Management Journal*, 22(6–7), 587–613. <https://doi.org/10.1002/smj.183>

____ Yusr, M. M., Mokhtar, S. S. M., Othman, A. R., & Sulaiman, Y. (2017). Does Interaction between TQM Practices and Knowledge Management. *International Journal of Quality & Reliability Management*, <https://doi.org/10.1108/IJQRM-09-2014-0138>.