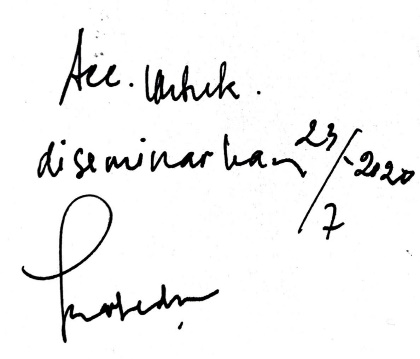
# ULASAN PENELITIAN

**PERAN MODERASI *ABSORPTIVE CAPACITY* PADA PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING AND EMPLOYEE PERFORMANCE* UMKM KEBEN KABUPATEN BANGLI**

**(Studi Pada UKM Eka Windchime Bamboo Handycraft)**

Ulasan Penelitian ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyusun skripsi S1 Prodi Manajemen



**Diajukanoleh :**

**NI LUH ROSIANA**

**NIM : 1707521051**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS UDAYANA**

# DENPASAR

# 2020

**DAFTAR ISI ............................................................................................ i**

**BAB I PENDAHULUAN ........................................................................ ii**

1.1 Latar Belakang ...................................................................... 1

1.2 Rumusan Masalah ................................................................. 6

1.3 Tujuan Penelitian .................................................................. 6

1.1 Manfaat Penelitian ................................................................ 7

**BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA KONSEPTUAL DAN**

**HIPOTESIS PENELITIAN ....................................................... 8**

2.1 Kajian Pustaka ...................................................................... 8

2.1.1 Landasan Teori………………….............................. 8

2.1.1.1 *Knowledge Management*….…........……....... 8

2.1.2 Pengertian *Knowladge Sharing*.......……………….. 8

2.1.2.1 Indikator *Knowladge Sharing* ……………... 9

2.1.3 Pengertian *Absorptive Capacity*……………............ 10

2.1.3.1 Indikator *Absorptive Capacity.*...................... 11

2.1.4 Pengertian *Employee Performance*.......................... 12

2.1.4.1 Indikator *Employee Performance*................. 13

2.2 Kerangka Konseptual .......................................................... 14

2.3 Hipotesis Penelitian……………………………………..... 17

2.3.1 Pengaru*h Knowledge sharing* terhadap

*Employee Performance*.............................................. 17

2.3.2 Pengaruh *Absorptive Capacity* terhadap

*Employee Performance......................................*........ 18

2.3.3 Pengaruh *Absorptive Capacity* terhadap

*Knowledge Sharing* dan *Employee Peformance*........ 19

**BAB III METODE PENELITIAN ......................................................... 21**

3.1 Desain Penelitian................................................................. 21

3.2 Lokasi Penelitian ................................................................ 21

3.3 Objek Penelitian .................................................................. 21

3.4 Variabel Penelitian .............................................................. 22

3.4.1 Identifikasi Variabel Penelitian…………………..... 22

3.4.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian………….. 23

3.5 Jenis dan Sumber Data ........................................................ 26

3.5.1 Jenis Data…………………………………………... 27

3.5.2 Sumber Data……………………………………….. 27

3.6 Instrumen Penelitian ........................................................... 28

3.6.1 Pengujian Validasi Instrumen….…………….......... 28

3.6.2 Uji Realibitas............................................................. 29

3.7 Populasi, Sampel dan Metode Penentuan Sampel .......... 29

3.7.1 Populasi.............................…................................ 29

3.7.2 Sampel dan Metode Pengumpulan Sampel ........... 30

3.8 Metode Pengumpulan Data ............................................ 31

3.9 Teknik Analisis Data...................................................... 31

3.9.1 Analisis Statistik Deskriftif................................... 31

3.9.*2 Moderated Regression Analysis* *(MRA*)............... 32

**DAFTAR RUJUKAN...................................................................... 35**

**LAMPIRAN .................................................................................... 42**

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Keberadaan UMKM Bali adalah sebagai salah satu pendukung sektor pariwisata yang diunggulkan dalam meningkatkan pendapatan asli daerah. Peran UMKM dalam hal ini adalah memberi nilai tambah untuk meningkatkan daya tarik pariwisata, membantu pemerintah dalam penyediaan sarana dan prasarana kepariwisataan, yang akhirnya berkontribusi juga dalam meningkatkan pencitraan pariwisata baik dalam maupun luar negeri (Roadmap Usaha Mikro Kecil, 2015). Keunggulan-keunggulan sektor ini antara lain kemampuan menyerap tenaga kerja dan menggunakan sumberdaya lokal, serta usahanya relatif bersifat fleksibel, sehingga krisis ekonomi menjadi momentum penting berbaliknya ayunan pendulum dari dominasi sektor usaha besar menuju meningkatnya peran UMKM. Sektor UMKM ternyata lebih tangguh menghadapi krisis dan mampu menyelamatkan ekonomi daerah serta menjadi dinamisator pertumbuhan ekonomi pasca krisis ekonomi. UMKM juga merupakan sumber kehidupan sosial dan ekonomi dari sebagian besar masyarakat yang mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang besar.

UMKM di Kabupaten Bangli merupakan bagian yang terintegrasi dalam program pengembangan. Kegiatan pengembangannya ditujukan sebagai salah satu pilar ekonomi kerakyatan yang dapat menjadi penggerak utama perekonomian daerah. Oleh karena itu, perhatian Pemerintah Bangli terhadap sektor ini sangat besar. Hal ini dibuktikan dengan adanya strategi, program *action plan* untuk membangun UMKM. Adapun beberapa UKM di Kabupaten Bangli yaitu ada perdagangan, industri pertanian, industri non pertanian, dan aneka jasa. UMKM pada umumnya menghasilkan produk-produk berupa souvenir untuk para wisatawan yang berkunjung ke Bali. Seiring berjalannya waktu, produk-produk UKM ini berkembang menjadi komodasi ekspor. Seperti halnya UKM di Kabupaten Bangli yang mengalami pertumbuhan dari tahun 2015-2019.

 **Tabel 1.1 Data Keragaman UMKM kabupaten Bangli**

(Sumber: Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bangli tahun 2015-2019)

Berdasarkan penjelasan tersebut, UMKM merupakan salah satu potensi perluasan kerja untuk mengatasi pengangguran dan kemiskinan. Pengembangan dalam hal penciptaan kesempatan kerja langsung dalam bentuk kerja mandiri, usaha mikro, ataupun usaha kecil. Salah satunya yaitu UKM *Keben* Bali Eka *Windchime Bamboo Handycraft* di Desa Bangklet, Kecamatan Kayubihi, Kabupaten Bangli. UKM *Keben* Bali ini merupakan kerajinan tangan yang terbuat dari bambu yang dianyam dengan tehnik tertentu sehingga menghasilkan bentuk dan Corak yang Khas. Umat Hindu sering menggunakan *Keben* atau Sokasi sebagai Prasarana untuk Persembahyangan dan tempat untuk mebuat Sesajen upacara atau Banten. pada awalnya hanya digunakan sebagai tempat nasi namun lama kelamaan difungsikan untuk tempat banten, seiring waktu dengan inovasi dan kreasi masyarakat menggunakan berbagai motif sehingga mode *Keben* atau Sokasi bervariasi dengan berbagai ukuran dan motif.

Keunggulan *Keben* atau Sokasi Kayubihi adalah lebih halus dan rapi baik dari segi motif maupun warna serta bentuknya yang lebih rapi, ini karena pengrajin menggunakan bambu dua ruas serta sehingga produknya pun berkualitas. Ada berbagai macam bentuk dan motif seperti Cerakenan ( *Keben* atau Sokasi isi 4 dengan kepe), yang biasa dengan berbagai macam ukuran dari yang kecil hinga besar, harganya pun Bervariasi dari 50.000 sampai 500.000 tergantung jenis dan motifnya. Pencapaian tujuan UKM memiliki permasalahan yang dihadapi bukan hanya sebatas pada bahan mentah ataupun alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi menyangkut juga sumber daya manusia yang mengelola factor-faktor produksi lainnya tersebut. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap perusahaan, karena meskipun faktor – faktor ekonomi lainnya sudah tersedia serta didukung dengan teknologi modern tidak akan memiliki arti bagi kehidupan perusahaan tanpa kehadiran dan peranan sumber daya manusia didalamnya. Seperti hal nya pada UKM lainnya permasalahan yang dihadapi, yaitu rendahnya kemampuan manajerial (dalam hal produksi, dan administrasi), rendahnya komitmen dalam memenuhi pesanan pelanggan (ketidakstabilan pasokan dan bahan penolong lainnya). Ini diakibatkan juga dari sumber daya manusia yang yang dimiliki masih rendah.

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik, sehingga sangat diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam malaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2002). Selain itu kinerja organisasi merupakan sebuah alat ukur untuk menilai dan mengevaluasi berhasil atau tidak tujuan organisasi. Kinerja didefinisikan sebagai suatu gambaran tentang tingkatan maupun hasil pencapaian dari sebuah proses pelaksanaan baik kegiatan, program maupun kebijakan dalam rangka mewujudkan hal hal yang telah tertuang dalam perumusan skema strategis organisasi yaitu sasaran, tujuan, visi dan misi untuk membangun organisasi yang baik Bastian, 2001. Simanjuntak, Payaman J. 2005 menyatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, pertama faktor individu adalah keterampilan dan kemampuan melakukan suatu pekerjaan. Faktor yang kedua yaitu faktor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat mereka bekerja. Faktor yang ketiga yaitu dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan dari perusahaan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal. Dalam proses perumusan strategi dan faktor-faktor perusahaan terdapat banyak hal yang mempengaruhi dan mendorong meningkatnya kinerja karyawan diantaranya adalah memperoleh pengetahuan.

Pengetahuan merupakan sumber kekuatan internal yang sulit diadaptasi oleh pesaing sehingga dapat dijadikan sebagai keunggulan kompetitif perusahaan. Selain itu pengetahuan berbeda dengan sumber daya lainnya yang berkurang saat digunakan, justru pengetahuan akan meningkat saat digunakan dan akan semakin bernilai oleh organisasi atau perusahaan (Aldi, 2005). Berbagai macam pengetahuan dan informasi merupakan suatu sarana dasar yang akan memberikan kontribusi penting dalam penerapan pengetahuan baru (Aromaa et al., 2019; Al-Kurdi *et al*. 2018) untuk menciptakan kinerja karyawan, berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) dapat mendorong atau meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi (Calantone & Stanko, 2007; Khedhaouria & Jamal, 2015; Lin, 2007; Tangaraja *et al*. 2015). Karyawan yang diberikan kesempatan saling bertukar pengetahuan dengan karyawan lainnya mampu mempercepat terciptanya tujuan organisasi (Allameh, 2018; Shahin & Zahra, 2010; Wang & Noe, 2010). Serta organisasi atau perusahan dapat hidup berkelanjutan. Pengetahuan merupakan informasi yang terorganisasi sehingga dapat dimanfaatkan untuk pemecahan masalah dan mengambil keputusan Turban *et al.* 2004. Salah satu cara dalam memperoleh pengetahuan yaitu dengan meningkatkan kemampuan *Absorptive Capacity* (daya serap) perusahaan. Flatten *et a.* (2011) dalam penelitiannya tentang pengaruh *Absorptive Capacity* terhadap kinerja karyawan pada UMKM bahwa kemampuan *Absorptive Capacity* (daya serap) perusahaan akan mempengaruhi besar kecilnya kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan gambaran bagaimana *Absorptive Capacity* yang dimiliki oleh perusahaan. Maka dari itu timbulah yaitu *Absorptive Capacity* yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Cohen dan Levinthal (1990) mendefinisikan *Absorptive Capacity* merupakan kemampuan perusahaan untuk mengenali, memperoleh dan beradaptasi dengan informasi yang ada dilingkungan eksternal perusahaannya (akuisisi), kemudian menganalisis dan menyesuaikan pengetahuan yang ada (asimilasi), kemudian menggabungkan pengetahuan yang ada dengan pengetahuan yang baru diperoleh dari lingkungan eskternal (transformasi), pada akhirnya memanfaatkan segala pengetahuan yang tersedia dalam perusahaan untuk tujuan perusahaan.

Dari data yang diketahui bahwa Kabupaten Bangli memiliki jumlah UMKM terbanyak yakni 43.948. Namun dengan jumlah UMKM yang besar kegiatan ekspor UMKM kabupaten Bangli masih tergolong masih kecil. Saat ini pengelola industri kecil menganggap atau berpikir bahwa *Absorptive Capacity* ( daya serap) hanya berlaku pada industri menengah dan besar saja sehingga banyak UMKM yang mengabaikan daya serap luar perusahaan atau organisasi. Pada realitanya, kondisi yang terjadi di lapangan tidak seperti harapan, beberapa UMKM ada yang berangsur-angsur mengalami penurunan dari segi kualitas produk maupun jumlah usahanya. Permasalahan yang dialami industri kecil yaitu kurangnya kuantitas kerja pada karyawan, ini terjadi dikarenakan kurangnya daya serap dari luar perusahaan, sehingga terjadilah suatu permasalahan yaitu kurang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai yang sudah ditetapkan perusahaan, ini disebabkan pengetahuan yang dimiliki terbatas, sehingga menyebabkan kinerja karyawan menjadi rendah. *Absorptive Capacity* bukan sebatas menghasilkan pengetahuan baru, melainkan juga menyangkut berbagai aspek dalam kehidupan organisasi serta meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan atau organisasi mampu bersaing kedepannya. Selanjutnya dalam penelitian ini mencoba memberikan solusi berupa wawasan tentang peran penting knowledge management sebagai pendukung terciptanya kinerja karyawan. Konsep *Knowledge management* lebih menekankan pada pembelajaran organisasi yang menjelaskan bahwa organisasi harus siap untuk melakukan pembelajaran secara berkesinambungan.

* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikembangk an diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *knowldge sharing* terhadap *employee peformance* pada UMKM *Keben* Kabupaten Bangli?
2. Bagaimana pengaruh *absorptive capacity* terhadap *employee peformance* pada UMKM *Keben* Kabupaten Bangli?
3. Bagaimana peran moderasi *absorptive capacity* pada pengaruh knowldge sharing terhadap *employee peformance* pada UMKM *Keben* Kabupaten Bangli?

**1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh *knowldge sharing* terhadap *employee peformance* pada UMKM *Keben* Kabupaten Bangli
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh *absorptive capacity* terhadap *employee peformance* pada UMKM *Keben* Kabupaten Bangli
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan peran moderasi *absorptive capacity* pada pengaruh *knowldge sharing* terhadap *employee peformance* pada UMKM *Keben* Kabupaten Bangli

**1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memberikan manfaat teoretis dan praktis bagi para pihak yang berkepentingan, yaitu:

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebgai salah satu referensi tambahan dalam bidang ilmu Manjemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam aspek *knowledge sharing*, *absorptive capacity*, dan *employee performance.*

1. Manfaat Praktis

Manfaat praktis terkait penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan untuk beberapa UMKM khususnya knowledge sharing, absorptive capacity, dan employee performance, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja UKM.

**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

**2.1 Kajian Pustaka**

**2.1.1 *Knowledge Management***

*Knowledge Management* merupakan suatu proses merangkul pengetahuan sebagai aset strategis agar dapat terus menerus memacu keuntungan bisnis dan mempertimbangkan pendekatan bisnis dari sebuah organisasi untuk mengidentifikasi, menangkap, mengevaluasi, meningkatkan dan membagi modal intelektual organisasi (Boomer, 2004; Kenjibriel, 2011).

*Knowledge Management* adalah penggabungan yang terselaras untuk menciptakan, menangkap, mengorganisasikan, mengakses, dan menunggunakan aset intelektual dari perusahaan (Grey 1996;Dalkir,2011). *Knowledge Management* berfungsi untuk menjaga dan menumbuhkan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap individu, yang mampu dipindahkan ke bentuk yang bisa diproses atau diakses oleh banyak karyawan lain dalam perusahaan (Brooking,1999;Dalkir,2011). Knowledge Management adalah sebuah konsep yang merubah informasi menjadi pengetahuan yang bisa ditindak lanjuti dan tersedia dengan sarana yang mudah sehingga orangorang bisa mengaksesnya (Patel and Harty, 1998; Dalkir,2011).

**2.1.2 *Knowladge Sharing***

Tobing (2007) mendefinisikan *knowledge* sebagai informasi yang mengubah sesuatu atau seseorang, hal itu terjadi ketika informasi tersebut menjadi dasar untuk bertindak, atau ketika informasi tersebut memberi kemampuan seseorang atau institusi untuk mengambil tindakan yang berbeda dan lebih efektif dari tindakan sebelumnya. Chao-Sen Wu *et al.*, (2012) menyatakan bahwa berbagi pengetahuan dapat digambarkan sebagai proses belajar, bertukar dan memberikan pengetahuan untuk meningkatkan keunggulan bersaing individu.

Menurut Subagyo (2007) *knowledge sharing* 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. Secara sederhana *knowledge sharing* menurut Matzler et al. (2008) adalah proses dimana individu saling mempertukarkan pengetahuan mereka baik *tacit knowledge* maupun *explicit knowledge*.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* merupakan suatu metode 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. Sehingga menambah pengetahuan baru dari masing-masing individu, serta menciptakan pengetahuan baru.

**2.1.3 Indikator *Knowledge Sharing***

Berbagi pengetahuan dapat tumbuh dan berkembang apabila menemukan kondisi yang sesuai. Sedangkan kondisi tersebut ditentukan oleh tiga faktor kunci yaitu orang, organisasi, dan teknologi (Brink, 2001;Subagyo, 2007). Berbagi pengetahuan dianggap sebagai hubungan atau interaksi sosial antar orang per orang, sedangkan permasalahan organisasi memiliki dampak yang besar pada berbagi pengetahuan, dan teknologi (informasi dan komunikasi) merupakan fasilitatornya (Brink, 2001;Subagyo, 2007). Berbagi pengetahuan melibatkan perpindahan pengetahuan dari satu spesifik ke dalam konteks lain. Adapun indikator *knowledge sharing* sebagai berikut:

1. *Knowledge Donating*. Kemampuan karyawan untuk menyampaikan pengetahuan yang dimiliki, meliputi pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya., gagasan yaitu ide atau suatu hasil pemikiran yang dapat dituangkan atau dibagikan, keahlian, dan informasi kontekstual yaitu kemampuan yang dimiliki untuk dibagikan kepada karyawan yang lain.
2. *Knowledge Collecting*. Kemampuan karyawan untuk mengumpulkan pengetahuan dari karyawan, meliputi pengetahuan pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya, gagasan yaitu ide atau suatu hasil pemikiran yang dapat dituangkan atau dibagikan, keahlian dan informasi kontekstual.
   * + 1. ***Absorptinve capacity***

Menurut Cohen dan Levinthal (1990) berpendapat bahwa *Absorptive Capacity* adalah bagian utama dari sebuah perusahaan untuk mengembangkan pengetahuan baru. Mereka berpendapat bahwa kemampuan ini meningkatkan kegiatan inovatif dalam perusahaan melalui membuat rasa pengetahuan eksternal baru dan belajar untuk melakukan hal yang berbeda. penelitian sebelumnya telah dibuka untuk menyelidiki dampak *Absorptive Capacity* pada hasil perusahaan.

Absorptive capacity memiliki peranan penting dalam memperbaharui pengetahuan dasar perusahaan dan keahlian yang diperlukan untuk bersaing. Perusahaan yang fleksibel dalam menggunakan sumber daya dan kapabilitasnya yang dapat mengkonfigurasikan kembali sumber daya dasar yang mereka miliki untuk memperoleh keuntungan dari kesempatan strategis yang muncul.

Selain mengembangkan pengetahuan, praktik berbagi pengetahuan mengembangkan *Absorptive Capacity* dengan menciptakan lingkungan yang memungkinkan untuk transfer pengetahuan Ini memfasilitasi asimilasi dan transformasi pengetahuan yang relevan dan orang yang membagikan (Mura et al., 2013 ). Oleh karena itu, karyawan terlibat dalam praktek *knowledge sharing* akan lebih mungkin untuk mengeksploitasi pengetahuan yang relevan terhadap pencapaian tujuan.

Dari beberapa pengertian bahwa dapat disimpulkan *Absorptive Capacity* merupakan kemampun daya serap pengetahuan eksternal untuk mengembangkan pengetahuan baru. Serta kemampuan ini meningkatkan kegiatan inovatif dalam perusahaan melalui membuat rasa pengetahuan eksternal baru dan belajar untuk melakukan hal yang berbeda.

* + - 1. **Indikator *Absorptive capacity***

Indikator *Absorptive capacity* menerut Hooff dan Ridder (2004) adalah sebagai berikut:

1. Akuisisi. Intensitas usaha dan kecepatan perusahaan dalam mengidentifikasi dan memperoleh pengetahuan yang diperlukan bagi aktivitas operasinya yang diperoleh dari lingkungan eksternal.
2. Asimilasi. Kemampuan perusahaan untuk menelaah atau mengkaji pengetahuan terdahulu yang dimiliki, mensintesis pengetahuan, dan mengkombinasi pengetahuan yang diperoleh dari sumber-sumber eksternal.
3. Transformasi. Memungkinkan perusahaan untuk memodifikasi, menyesuaikan, dan menggabungkan pengetahuan baru dengan pengetahuan internal (Fosfuri dan Tribó,2008). Setelah pengetahuan diinternalisasi dan dipahami, maka harus dikombinasikan dengan struktur pengetahuan yang ada dari perusahaan. untuk mengembangkan dan menyempurnakan rutinitas yang memudahkan kombinasi pengetahuan yang ada dengan yang pengetahuan yang baru diakuisisi dan diasimilasi.
4. Eksploitasi. Perusahaan memanfaatkan kemampuan eksploitasi untuk menciptakan perubahan atau penyempurnaan inkremental terhadap kemampuan penciptaan nilai yang ada pada perusahaan. Hasil dari perubahan tersebut mungkin tercermin dalam penciptaan barang baru, proses, atau bentuk organisasi sehingga menghasilkan keunggulan kompetitif dan nilai tambah bagi perusahaan (Fosfuri dan Tribó, 2008). untuk menggunakan secara konsisten pengetahuan baru yang diperoleh untuk penggunaan komersial dalam jangka waktu yang lama.
   * + 1. ***Employee Performance***

Moeheriono (dalam Rosyida 2010: 11) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam malaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya **(**Mangkunegara,2002**).** Selain itukinerja organisasi merupakan sebuah alat ukur untuk menilai dan mengevaluasi berhasil atau tidak tujuan organisasi. Demikian pula Liao *et al*. (2012), mendefinisikan kinerja pekerjaan sebagai standar untuk kemajuan, redundansi, imbalan, hukuman, ulasan dan perubahan gaji. Hal ini juga memenuhi kebutuhan bagi karyawan untuk menyadari diri mereka sendiri. Ahmad dan Khurram (2011), juga berpendapat bahwa kinerja karyawan melambangkan kepercayaan yang luas dari personil tentang perilaku dan kontribusi terhadap pencapaian organisasi mereka.

Menurut Ahmad dan Shahzad (2011), kinerja karyawan jelas mewujudkan seluruh kepercayaan karyawan tentang perilaku dan kontribusi mereka terhadap prestasi organisasi dan lebih lanjut menyatakan bahwa praktik kompensasi, evaluasi kinerja dan praktik promosi sebagai penentu kinerja karyawan. Demikian pula, Anitha (2013) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai indikator keuangan atau lainnya hasil dari karyawan yang memiliki hubungan langsung dengan kinerja organisasi serta pencapaiannya.

Dari beberapa pengertian bahwa dapat disimpulkan *Employee Performance* (kinerja karyawan) yaitu sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja suatu perusahaan untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi atau perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

* + - 1. **Indikator *Employee Peformance***

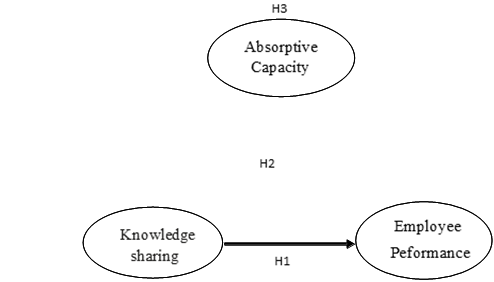
Bernadin dalam Rosita (2012) dan Rikantika (2016) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan, yaitu:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.
6. Komitmen. Tingkat di mana pegawai memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.
   1. **Kerangka Konseptual**

Dalam memperjelas penelitian ini, faktor *Knowledge Sharing* dan *Absorptive Capacity* memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan adanya peran *Absorptive Capacity* dalam memoderasi pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Employee Performance*. Cummings, 2004; Pulakos *et al.* 2003 menyatakan bahwa mekanisme berbagi pengetahuan berkorelasi dengan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa sebagai berbagi pengetahuan meningkat antara individu, kinerja mereka akan ditingkatkan. Juga, berbagi pengetahuan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang konsisten dengan penelitian sebelumnya karena individu dalam organisasi akan dapat memperluas aset pengetahuan mereka dengan berbagi sumber daya internal atau eksternal pengetahuan. berbagi pengetahuan membantu pemecahan masalah, pengembangan ide-ide baru, serta pelaksanaan proses dan kebijakan melalui penyediaan pengetahuan yang diperlukan.

Hal hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa pengalihan berantai memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Ini membuktikan bahwa transfer pengetahuan antara pemilik pengetahuan dan orangorang yang membutuhkannya (yang merupakan jenis berbagi pengetahuan) akan meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan Matzler dan Mueller, 2011. *Absorptive Capacity* sendiri berpengaruh positif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Memiliki dampak yang langgeng, praktek-praktek ini harus berkontribusi untuk mengembangkan kinerja karyawan. Proses *Absorptive Capacity* bertindak sebagai kekuatan pendorong penting untuk mengembangkan kinerja karyawan dalam berbagai cara. Pertama, proses ini berfungsi sebagai katalis untuk bertukar dan eksternalisasi pengetahuan tacit yang dimiliki oleh karyawan secara individu dalam bentuk pengalaman masa lalu dan pelajaran Duffield dan Whitty, 2016. Daya serap juga telah diakui sebagai komponen penting untuk organisasi untuk mempertahankan, tumbuh dan bersaing di pasar mereka. Minbaeva *et al*. 2003 disebutkan konsep daya serap telah digunakan sebagai konsep kunci untuk memahami kondisi pembelajaran yang efektif, tidak ada keraguan bahwa daya serap kapasitas telah menjadi salah satu istilah yang paling berulang kali disebutkan dan diselidiki di manajemen organisasi selama dua dekade terakhir Volberda, Foss & Lyles., 2009. *Absorptive Capacity* berpengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing* dan *Employee performance*.

Berdasarkan kajian teori dari beberapa ahli yang ada, maka dapat disususn kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:

Sumber:

H1 : Mangkunegara (2007:67), Wening, 2016, Cummings, 2004; Pulakos *et al*. 2003, Matzler dan Mueller, 2011.

H2 : Duffield dan Whitty 2016 , Alavi dan Leidner 2001 , Ali dan Park, 2016 ; ali *et al*. 2016 ; Cohen dan Levinthal, 1990 ; Leal-Rodri guez *et al*. 2014 ;Zahra dan George, 2002

H3 : Cohen dan Levinthal, 1990, Adler 1965; kamal & Flanagan, 2014 dan Koçoğlu, Akgün & Keskin, 2015, Minbaeva *et al*. 2003, Zahra & George, 2002, Volberda, Foss & Lyles., 2009, Szulanski, 1996

* 1. **Hipotesis Penelitian**

**2.3.1 Pengaruh *Knowledge sharing* terhadah *Employee Performance***

Pengetahuan yang didapat oleh individu dalam organisasi akan bertambah dengan adanya knowledge sharing. Mangkunegara (2007:67) mengemukakan bahwa kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge and skill)* merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Knowledge* atau pengetahuan sangat penting bagi setiap karyawan dalam menjalankan tugas, karena dengan tertanamnya pengetahuan pada setiap karyawan, maka karyawan tersebut dapat menjalankan tugasnya masing – masing sesuai dengan yang diharapkan organisasi, sehingga akan berdampak baik pada kinerja karyawan tersebut.

Hasil tes menunjukkan bahwa mekanisme berbagi pengetahuan berkorelasi dengan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa sebagai berbagi pengetahuan meningkat antara individu, kinerja mereka akan ditingkatkan. Juga, berbagi pengetahuan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang konsisten dengan penelitian sebelumnya karena individu dalam organisasi akan dapat memperluas aset pengetahuan mereka dengan berbagi sumber daya internal atau eksternal pengetahuan. berbagi pengetahuan membantu pemecahan masalah, pengembangan ide-ide baru, serta pelaksanaan proses dan kebijakan melalui penyediaan pengetahuan yang diperlukan Cummings, 2004; Pulakos *et al*. 2003. Hal hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa pengalihan berantai memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Ini membuktikan bahwa transfer pengetahuan antara pemilik pengetahuan dan orang-orang yang membutuhkannya (yang merupakan jenis berbagi pengetahuan) akan meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan Matzler dan Mueller, 2011 mereka. Meningkatnya aktivitas knowledge sharing akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja individu Wening, 2016. Hipotesis penelitian berdasarkan uraian tersebut yaitu:

H1= *Knowledge sharing* berpengaruh positif signifiksn terhadap *Employee Performance.*

**2.3.2 Pengaruh *Absorptive Capacity* terhadap *Employee Performance***

Absorptive Capacity sendiri berpengaruh positif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Memiliki dampak yang langgeng, praktek-praktek ini harus berkontribusi untuk mengembangkan kinerja karyawan. Proses *Absorptive Capacity* bertindak sebagai kekuatan pendorong penting untuk mengembangkan kinerja karyawan dalam berbagai cara. Pertama, proses ini berfungsi sebagai katalis untuk bertukar dan pengetahuan eksternalyang dimiliki oleh karyawan secara individu dalam bentuk pengalaman masa lalu dan pelajaran (Duffield dan Whitty 2016 ).

Pengetahuan ini memberikan kontribusi ke memori karyawan (yaitu pengetahuan *eksplisit* dan diartikulasikan Alavi dan Leidner, 2001 dan membentuk batuan dasar untuk saling memahami tujuan dan tantangan. Selain itu, *Absorptive Capacity* memberikan individu saling akses ke informasi terkait dari jaringan pengetahuan internal dan eksternal mereka Duffield dan Whitty, 2016. Tingkat tinggi *Absorptive Capacity* sangat meningkatkan kapasitas untuk menyerap pengetahuan baru dan menggabungkannya dengan pengetahuan yang ada, yang diterjemahkan ke dalam kemampuan inovasi yang lebih besar Ali dan Park, 2016 ; ali *et al*. 2016 ; Cohen dan Levinthal, 1990 ; Leal-Rodri guez *et al*. 2014 ;Zahra dan George, 2002). Hipotesis penelitian berdasarkan uraian tersebut yaitu:

H2 = *Absorptive Capacity* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Performance.*

**2.3.3 Peran moderasi *Absorptive Capacity* terhadap pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Employee Peformance***

Menurut Cohen dan Levinthal (1990), kinerja perusahaan terkait dengan pembelajaran kemampuan suatu organisasi atau perusahaan (daya serap). Koçoğlu, Akgün & Keskin *et al*. 2015 menjelaskan, konsep daya serap berasal dari ekonomi makro di mana ia mengacu pada kemampuan suatu ekonomi untuk secara efektif memanfaatkan sumber daya modal. Cohen & Levinthal (1990, 128) dan Minbaeva *et al*. (2003) mendefinisikan daya serap sebagai “kemampuan suatu perusahaan untuk mengenali nilai baru informasi, eksternal, mengasimilasi, dan menerapkannya untuk tujuan komersial”. Zahra & George, 2002 memberikan definisi yang komprehensif dari daya serap yang mereka menggambarkannya sebagai seperangkat prosedur dan proses organisasi dengan mana organisasi memperoleh, asimilat, mentransformasi dan mengeksploitasi pengetahuan untuk membuat dinamis kemampuan organisasi.

Daya serap juga telah diakui sebagai komponen penting untuk organisasi untuk mempertahankan, tumbuh dan bersaing di pasar mereka. Minbaeva *et al.* (2003) disebutkan konsep daya serap telah digunakan sebagai konsep kunci untuk memahami kondisi pembelajaran yang efektif. Tidak ada keraguan bahwa serap Kapasitas telah menjadi salah satu istilah yang paling berulang kali disebutkan dan diselidiki di manajemen organisasi selama dua dekade terakhir Volberda, Foss & Lyles, 2009. Selain itu, Szulanski (1996) menemukan bahwa kurangnya daya serap adalah penghalang utama untuk berbagi pengetahuan internal. Dengan demikian, hanya ketika seorang individu memiliki kemampuan untuk mengenali, asimilat dan menerapkan pengetahuan, individu dapat dipromosikan dengan berbagi pengetahuan. Dengan demikian, daya serap dapat dilihat sebagai variabel moderasi antara berbagi pengetahuan dan kinerja karyawan. *Absorptive Capacity* berpengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing* dan *Employee peformance.* Hipotesis penelitian berdasarkan uraian tersebut yaitu:

H3 = Moderasi *Absorptive Capacity* berpengaruh positif signifikan terhadap *Knowledge Sharing* dan *Employee Peformance*

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

**3.1 Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif, yaitu suatu penelitian yang meneliti peran suatu variabel terhadap variabel lainnya atau mengetahui hubungan anatar variabel. Adapun data yang diperoleh pada penelitian ini nantinya akan diolah dan dianalisis serta didukung dengan beberapa teori pustaka agar dapat membuktikan hipotesis dan dapat menjawab rumusan masalah yang sudah dibuat sebelumnya.

**3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Desa Bangklet, Kecamatan Kayubihi, Kabupaten Bangli, adapun pertimbangan yang sudah dilakukan untuk memilih Kabupaten Bangli sebagai lokasi dari penelitian adalah melihat banyaknya industri UMKM Keben di Kabupaten Bangli, yang memiliki ciri khas serta motif yang beragam dan peminatnya dari masyarakat lokal sampai warga negara asing. Serta berbagai hasil dari UKM tersebut juga dipasarkan di luar Kabupaten Bangli, sehingga menarik peneliti untuk melakukan penelitian tersebut.

**3.3 Objek Penelitian**

Menurut Sugiyono (2014:38) pengertian objek penelitian adalah, “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Objek pada penelitian ini adalah pengaruh *knowledge sharing* *and employee peformance*: peran *absorptive capacity* pada UMKM Keben Kabupaten Bangli.

**3.4 Variabel Penelitian**

**3.4.1 Identifikasi Variabel**

Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas merupakan suatu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terkait. Variabel bebas pada penelitian ini adalah *Knowledge sharing* (X1)

1. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadiakibat adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Employee performance* (Y1)

1. Variabel Moderasi

Variabel Moderasi merupakan salah satu jenis variabel yang memiliki suatu kemampuan dalam memperkuat ataupun bisa memperlemah suatu hubungan secara langsung yang terjadi antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel moderasi dalam penelitian ini adalah *Absorptive capacity (M)*

**3.4.2 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel adalah penjelasan dari masing-masing variabel baik dari variabel bebas maupun variabel terikat yang menjadi suatu pokok permasalah pada penelitian ini agar memperjelas maksud dari penelitian.

1. Kowledge Sharing

Knowledge sharing 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.

Adapun indikator dari knowladge sharing, (Hwang *et al*. 2018) proses dalam knowledge sharing ini terdiri dari dua dimensi yaitu *knowledge donating* dan *knowledge collecting*.

1. *Knowledge Donating*. Kemampuan karyawan untuk menyampaikan pengetahuan yang dimiliki, meliputi pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya., gagasan yaitu ide atau suatu hasil pemikiran yang dapat dituangkan atau dibagikan, keahlian, dan informasi kontekstual yaitu kemampuan yang dimiliki untuk dibagikan kepada karyawan yang lain. (X1)
2. *Knowledge Collecting*. Kemampuan karyawan untuk mengumpulkan pengetahuan dari karyawan, meliputi pengetahuan pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya, gagasan yaitu ide atau suatu hasil pemikiran yang dapat dituangkan atau dibagikan, keahlian dan informasi kontekstual. (X2)
3. Employee Performance (Y)

Kinerja karyawan merupakan bangunan utama dari sebuah organisasi karena itu, aspek yang menempatkan alasan untuk kinerja tinggi harus diteliti secara kritis oleh organisasi bagi mereka untuk berhasil Abbas & Yaqoob, 2009.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu Rosita (2012) dan Rikantika (2016):

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas dapat diukur dari pengetahuan, kemampuan, motivasi, dan peran dari karyawan. (Y1)
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaanya, dapat dikerjakan. (Y2)
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output. (Y3)
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. (Y4)
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. (Y5)
6. Komitmen. Tingkat di mana pegawai memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi. Serta komitmen dalam menyelesaikan tugas(Y6)

3) *Absorptive Capacity* (M)

*Absorptive capacity* adalah bagian utama dari sebuah perusahaan untuk mengembangkan pengetahuan baru. Mereka berpendapat bahwa kemampuan ini meningkatkan kegiatan inovatif dalam perusahaan melalui membuat rasa pengetahuan eksternal baru dan belajar untuk melakukan hal yang berbeda. penelitian sebelumnya telah dibuka untuk menyelidiki dampak *Absorptive capacity* pada hasil perusahaan. *Absorptive capacity* memiliki peranan penting dalam memperbaharui pengetahuan dasar perusahaan dan keahlian yang diperlukan untuk bersaing.

Indikator absorptive capacity menerut Hooff dan Ridder (2004) adalah sebagai berikut:

1. Akuisisi (M1). Intensitas usaha dan kecepatan perusahaan dalam mengidentifikasi dan memperoleh pengetahuan yang diperlukan bagi aktivitas operasinya yang diperoleh dari lingkungan eksternal. Akuisisi dapat diukur dari komitmen mengumpulkan pengetahuan menentukan kinerja individu dan mempercepat arus informasi. Tahap akuisisi sebagai proses yang didasarkan pada upaya berbagi pengetahuan
2. Asimilasi (M2). Kemampuan perusahaan untuk menelaah atau mengkaji pengetahuan terdahulu yang dimiliki, mensintesis pengetahuan, dan mengkombinasi pengetahuan yang diperoleh dari sumber-sumber eksternal. Dalam perspektif ini karyawan harus memahami dan mengambil keuntungan dari informasi eksternal untuk menentukan pemasok baru, metode dan teknik baru, serta produk dan layanan baru. Tujuan fase asimilasi adalah untuk memahami pengetahuan dari sumber eksternal.
3. Transformasi (M3). Memungkinkan perusahaan untuk memodifikasi, menyesuaikan, dan menggabungkan pengetahuan baru dengan pengetahuan internal (Fosfuri dan Tribó,2008). Setelah pengetahuan diinternalisasi dan dipahami, maka harus dikombinasikan dengan struktur pengetahuan yang ada dari perusahaan. untuk mengembangkan dan menyempurnakan rutinitas yang memudahkan kombinasi pengetahuan yang ada dengan yang pengetahuan yang baru diakuisisi dan diasimilasi. Transformasi menunjukkan kemampuan perusahaan untuk mengembangkan dan menyempurnakan rutinitas, memfasilitasi penggabungan antara pengetahuan yang ada dan pengetahuan yang baru diperoleh, dan berasimilasi
4. Eksploitasi (M4). Perusahaan memanfaatkan kemampuan eksploitasi untuk menciptakan perubahan atau penyempurnaan inkremental terhadap kemampuan penciptaan nilai yang ada pada perusahaan. Hasil dari perubahan tersebut mungkin tercermin dalam penciptaan barang baru, proses, atau bentuk organisasi sehingga menghasilkan keunggulan kompetitif dan nilai tambah bagi perusahaan (Fosfuri dan Tribó, 2008). untuk menggunakan secara konsisten pengetahuan baru yang diperoleh untuk penggunaan komersial dalam jangka waktu yang lama.

**3.5 Jenis dan Sumber**

**3.5.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data yang dikelompokan berdasarkan sifatnya, yaitu data kualitatif dan kuantiatatif.

1. Data Kualitatif yang diperoleh pada penelitian ini adalah melalui jawaban dari responden terhadap setiap pernyataan-pernyataan mengenai *Knowledge sharing, Absorptive capacity*, dan *Employee performance.*
2. Data Kuantitatif yang diperoleh pada penelitian ini merupakan pertumbuhan dari UMKM Keben di Kabupaten Bangli, data jumlah dari berbagai usaha mikro kecil menengah (UMKM) di Kabupaten Bangli, data jumlah responden yang mengisi kuesioner serta hasil dari tubulasi jawaban responden mengenai *Knowledge sharing*, *Absorptive capacity*, dan *Employee performance.*

**3.5.2 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan sumber data primer dan data sekunder.

1. Sumber data primer yang diperoleh dalam penelitian ini bersumber dari responden yang memberikan tanggapan-tanggapan dalam kuesioner.
2. Sumber data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini bersumber dari institusi ataupun pihak yang mempublikasikan data yang dikutif terkait topik dari penelitian ini seperti Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bangli dan media-media yang mempublikasikan data terkait penelitian ini.

**3.6 Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan sebagai ukuran fenomena alam atau sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena tersebut adalah variabel penelitian. Pernyataan dalam instrumen penelitian dalam hal ini yaitu kuesioner nantinya akan diukur menggunakan skala likert, dengan skala satu sampai dengan lima dimana keterangannya sebagai berikut yang dijelaskan pada tabel dibawah.

**Tabel 3.1 Penentuan Skor**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Kode** |  | **Skor** |
| Sangat Setuju  Setuju  Netral  Tidak Setuju  Sangat Tidak Setuju | SS  ST  N  TS  STS |  | 5  4  3  2  1 |

Sumber: *Sugiyono (2018:94)*

**3.6.1 Uji Validitas instrumen**

Uji validasi digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesionel. Suatu kuesioner akan dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi atar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji validitas dapat dihitung menggunakan aplikasi SPSS. Dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n – 2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Untuk menguji apakah masing – masing indikator valid atau tidak, dapat dilihat pada tampilan output *Cronbach alpha* pada kolom *correlated* item – total *correlation*. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka indikator tersebut dinyatakan valid, jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka variabel tersebut tidak valid, Jika r hitung lebih besar dari r tabel tetapi bertanda negative maka H0 akan tetap ditolak dan H1 diterima (Ghozali, 2013: 46).

**3.6.2 Uji Realibilitas**

Uji Realibilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliebel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dihutung dengan menggunakan aplikasi SPSS. Untuk mengukur reliabilitas dilakukan dengan menghitung uji statistic *Cronbach Alpha.* Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan *Cronbach Alpha* > 0.07 (Ghozali, 2013: 53).

**3.7 Populasi, Sampel, dan Metode Penentuan Sampel**

**3.7.1 Populasi**

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian akan ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah 90 karyawan UKM *Keben* Bali Desa Bangklet, Kecamatan Kayubihi, Kabupaten Bangli.

**3.7.2 Sampel dan Metode Pengumpulan Sampel**

Sampel adalah sebagian dari populasi karakteristiknya diteliti. Sampel yang baik adalah sampel, yang kesimpulannya dapat dikenakan pada populasi adalah sampel yang bersifat representatif atau dapat menggambarkan karakteristik dari populasi.

Teknik penentuan sampel menggunakan Teknik *sampling* jenuh Menurut Sugiyono (2017:85) pengertian dari *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel.

**3.8 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara yaitu observasi, Interview, serta penyebaran instrument penelitian berupa kuesioner.

1. Wawancara merupakan pengumpulan data tanya jawab secara langsung dengan pihak perusahaan mengenai permasalahn yang akan diteliti.
2. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden mengenai kompensasi disiplin kerja, motivasi dan produktivitas karyawan.

**3.9 Teknik Analisi Data**

**3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif**

Statistik Deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menyajikan deskripsi profil dari responden terhadap masing-masing pertanyaan atau pertanyaan yang ada pada kuesioner, yang digunakan yaitu distribusi frekuensi serta rata-rata nilai.

**3.9.2 *Moderated Regression Analysis* (MRA)**

Analisis regresi moderator merupakan analisis regresi yang melibatkan variable moderator dalam membangun model hubungannya. Variabel moderator berperanan sebagai variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variable predictor dengan variabel respon. Apabila variabel moderator tidak ada dalam model hubungan yang dibentuk maka disebut sebagai analisis regresi saja, sehingga tanpa adanya variabel moderator, analisis hubungan antara variabel predictor dengan variabel respon masih tetap dapat dilakukan.

*Moderating Regression Analysis* (MRA) atau uji interaksi merupakan aplikasi khusus regresi berganda linier dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian atau lebih variabel independent) dengan rumus persamaan sebagai berikut (Liana, 2009 93:94):

1. Y = a + b1X1 + b4Z + b5X1Z + Ɛ1
2. Y = a + b2X2 + b4Z + b6X2Z + Ɛ2
3. Y = a + b3X3 + b4Z + b7X1Z + Ɛ3

Keterangan:

Y = Nilai yang diramalkan

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi untuk X1

b2 = Koefisien regresi untuk X2

b3 = Koefisien regresi untuk X3

b4 = Koefisien variabel moderasi

b5 = Koefisien regresi moderasi untuk X1

b6 = Koefisien regresi moderasi untuk X2

b7 = Koefisien regresi moderasi untuk X3

X1 = Variabel bebas pertama

X2 = Variabel bebas kedua

X3 = Variabel bebas ketiga

Z = Variabel moderasi

Ɛ = Nilai residu

Langkah-langkah yang akan dilakukan setelah menentukan persamaan adalah melakukan uji koefisien determinasi. Koefisien determinasi mempunyai nilai antara (0,0) sampai (1,0). Nilai R2 yang kecil menunjukan bahwa kemampuan variabel dalam menerangkan variasi variabel independen sangat kecil. Sedangkan nilai R2 yang mendekati satu menunjukan bahwa variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variasi variabel dependent.

Setelah itu dilakukan Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t) Harga t hitung selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel pada taraf signifikansi 5%. Apabila t hitung lebih besar atau sama dengan t table berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara individual. Sebaliknya apabila t hitung lebih kecil dari t tabel berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual (Suryani et al., 2017)

Variabel moderator dapat diklasifikasikan menjadi 4 jenis yaitu pure moderator (moderator murni), quasi moderator (moderator semu), homologiser moderator (moderator potensial) dan predictor moderator (moderator sebagai predictor).

1. Variabel Moderator Murni (*Pure Moderarator*)

Pure moderator adalah jenis variabel moderator yang dapat diidentifikasi melalui koefisien b2 dan b3 dalam persamaan (3.6) yaitu koefisien b2 dinyatakan nonsignifikan tetapi koefisien b3 signifikan secara statistika. Pure moderator merupakan variabel yang memodifikasi bentuk hubungan antara variabel prediktor dan variabel respon di mana variabel moderator murni berinteraksi dengan variabel prediktor tanpa menjadi variabel prediktor.

1. Variabel Moderator Semu (*Quasi Moderarator*)

Quasi moderator adalah jenis variabel moderator yang dapat diidentifikasi melalui koefisien b2 dan b3 dalam persamaan (3.6) yaitu koefisien b2 dinyatakan signifikan dan koefisien b3 signifikan secara statistika. Quasi moderator merupakan variabel yang memodifikasi bentuk hubungan antara variabel prediktor dan variabel respon di mana variabel moderator berinteraksi dengan variabel prediktor sekaligus menjadi variabel prediktor.

1. Variabel Moderator Potensial (*Homologiser Moderarator*)

Homologiser moderator adalah jenis variabel moderator yang dapat diidentifikasi melalui koefisien b2 dan b3 dalam persamaan (3.6) yaitu koefisien b2 dinyatakan nonsignifikan dan koefisien b3 nonsignifikan secara statistika. Homologiser moderator merupakan variabel yang potensial menjadi variabel moderator yang mempengaruhi kekuatan hubungan antara variabel prediktor dengan variabel respon. Variabel ini tidak berinteraksi dengan variabel prediktor dan tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel prediktor maupun variabel respon.

1. Variabel Prediktor Moderator (*Predictor Moderator Variabel*)

Predictor moderator adalah jenis variabel moderator yang dapat diidentifikasi melalui koefisien b2 dan b3 dalam persamaan (3.6) yaitu koefisien b2 dinyatakan signifikan dan koefisien b3 nonsignifikan secara statistika. Artinya variabel moderator ini hanya berperanan sebagai variabel prediktor dalam model hubungan yang dibentuk.

# Daftar Rujukan

Ali, Imran., & Musawi, Ata UI., & Ali, Murad. (2017).Impact of Knowledge Sharing and Absorptive Capacity On Project Performance: the Moderating Role of Social Processes, *Journal of Knowledge Management,* 10, 1367-3270.

Ahern, T., Leavy, B. dan Byrne, PJ (2013), “manajemen proyek kompleks serumit pemecahan masalah: perspektif manajemen pengetahuan didistribusikan”, *International Journal of Manajemen Proyek,* 32 (8). 1371-1381.

Allameh, S. M. (2018). Antecedents and consequences of intellectual capital: The role of social capital, knowledge sharing and innovation. *Journal of Intellectual Capital*, 19(5), 858 – 874.

Adler, P.S. and Kwon, S.W. (2002), “Social Capital: prospects for a new concept”, [*Academy of Management Review,*](http://www.emeraldinsight.com/action/showLinks?doi=10.1108%2FJKM-10-2016-0449&isi=000173232800005&citationId=p_1) 27(1), 17-40.

Ali, M. and Park, K. (2016), “The mediating role of an innovative culture in the relationship between absorptive capacity and technical and non-technical innovation”[, *Journal of Business Research*,](http://www.emeraldinsight.com/action/showLinks?doi=10.1108%2FJKM-10-2016-0449&crossref=10.1016%2Fj.jbusres.2015.10.036&isi=000372687500026&citationId=p_6) 69 (5), 1669-1675.

Abbas, T., & Yaqoob, S. (2009). Pengaruh pengembangan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Pakistan. *Pakistan Ekonomi dan Sosial*, 269-292.

Anitha, J. (2014). Penentu keterlibatan karyawan dan mereka dampak pada karyawan kinerja. *International Journal of Produktivitas dan Manajemen Kinerja*, 63 (3), 308-323

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: *PT. Remaja Rosdakarya*.

Aldi, B. Elnath. (2005). Menjadikan Manajemen Pengetahuan sebagai Keunggulan Kompetitif Perusahaan melalui Strategi Berbasis Pengetahuan. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi,* Vol 2 No 1

Bosch-Sijtsema, PM dan Henriksson, LH (2014), “Mengelola proyek dengan didistribusikan dan tertanam pengetahuan melalui interaksi”, *International Journal of Manajemen Proyek,* 32 (8),1432-1444.

Biedenbach, T. and Müller, R. (2012) Absorptive, Innovative and Adaptive Capabilities and Their Impact on Project and Project Portfolio Performance. *International Journal of Project Management,* 30, 621-635.

Bastian, Indra. 2001. Akuntansi Sektor Publik di Indonesia. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.

Cohen, W. dan Levinthal, D. (1990). daya serap: Sebuah perspektif baru tentang belajar dan inovasi, *Administrasi Science Quarterly,* 35 (1), 128-152.

Carrillo, P., Ruikar, K. dan Fuller, P. (2013), “Ketika kita akan belajar? Meningkatkan pelajaran praktik dalam konstruksi*”, International Journal of Manajemen Proyek,* Vol. 31No. 4, pp. 567-578.

Calantone, R. J., & Stanko, M. A. (2007). Drivers of outsourced innovation: an exploratory study. *Journal of Product Innovation Management*, 24(3), 230 – 241.

Cohen, WM, & Levinthal, DA (1990). daya serap: Sebuah perspektif baru tentang pembelajaran dan inovasi. *Administrasi Science Quarterly,* 35 (1), 128-152.

Coombs, JE, & Bierly, PE (2006). *Mengukur kemampuan teknologi dan kinerja.R & D Management,* 36 (4), 421-438.

Chin, WW (2010), “Bagaimana menulis dan analisis PLS laporan”, di Vinzi, V., Chin, WW, Henseler, J. dan Wang, H. (Eds), Handbook of Partial Least Squares: Konsep, Metode dan Aplikasi, *Esposito Springer BerlinHeidelberg: Berlin, Heidelberg*, 655-690.

Cohen, Wesley M & Levinthal, Daniel A. (1990). Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation. *Sage Publications*. Vol 35: 128-152.

Duffield, S. andWhitty, SJ (2016), “Bagaimana menerapkan pelajaran sistemik dipelajari Model pengetahuan untuk kawat organisasi untuk kemampuan mendongeng”, *International Journal of Manajemen Proyek*, Vol. 34 No 3, pp. 429-443.

Fosfuri A, Tribó JA. 2008. “Exploring the antecedents of potential absorptive capacity and its impact on innovation performance.” *Omega* 36:173–87.

Flatten, T. C., Greve, G. I., & Brettel, M. (2011). Absorptive capacity and firm performance in SMEs: *The mediating influence of strategic alliances. European Management Review*, 8(3), 137-152.

Garengo, P., Biazzo, S., & Bititci, U. S. (2005). Performance measurement systems in SMEs: A review for a research agenda*. International Journal of Management Reviews,* 7(1), 25–47

Hair, J.F., Sarstedt, M., Ringle, C.M. and Mena, J.A. (2012), “An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research”, [*Journal of the Academy of Marketing Science*.](http://www.emeraldinsight.com/action/showLinks?doi=10.1108%2FJKM-10-2016-0449&crossref=10.1007%2Fs11747-011-0261-6&isi=000304166000003&citationId=p_38) 40 (3), 414-433.

Jelenic, D. (2011), “The importance of knowledge management in Organizations– with emphasis on the balanced scorecard learning and growth Perspective”, *International Conference on Management, Knowledge and Learning.*

Jalil, Z. and Hanif, A. (2009), “Improving management of outsourced software projects in Pakistan”, *paper presented at th*[*e IEEE International Conference on Computer Science and Information Technology*](http://www.emeraldinsight.com/action/showLinks?doi=10.1108%2FJKM-10-2016-0449&crossref=10.1109%2FICCSIT.2009.5234657&citationId=p_47) 2009, 524-528.

Jackson, P. and Klobas, J. (2008), “Building knowledge in projects: a practical application of social constructivism to information systems development”, [*International Journal of Project Management*,](http://www.emeraldinsight.com/action/showLinks?doi=10.1108%2FJKM-10-2016-0449&crossref=10.1016%2Fj.ijproman.2007.05.011&citationId=p_48) 26 (4), 329-337.

Jelenic, D. (2011), “The importance of knowledge management in Organizations– with emphasis on the balanced scorecard learning and growth Perspective”, *International Conference on Management, Knowledge and Learning.* 63 (5), 1669-1675.

Kelidbari, HR, Dizgah, MR, & Yusefi, A. (2011). Hubungan antara komitmen organisasi dan pekerjaan kinerja karyawan organisasi jaminan sosial Guilan Province. *Interdisipliner Journal of Contemporary Research in Bisnis*, 3 (6), 555.

Kamal, EM, & Flanagan, R. (2014) MODEL Kapasitas serap dan Implementasi Teknologi Baru untuk UKM Konstruksi Pedesaan. *Di Australasian Journal of Ekonomi Konstruksi dan Bangunan Conference Series*, l (2), 19-26.

Karagozoglu, Necmi., & Lindell, Martin. (2017). Electronic Commerce Strategy, Operations, and Performance in Small and Medium-Sized Enterprises, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 11 (3), 290-301

Kratzer, J., Leenders, R.T.A. and Van Engelen, J.M. (2010), “The social network among engineering design teams and their creativity: a case study among teams in two product development programs”, [*International Journal of Project Management,*](http://www.emeraldinsight.com/action/showLinks?doi=10.1108%2FJKM-10-2016-0449&crossref=10.1016%2Fj.ijproman.2009.09.007&isi=000278641300003&citationId=p_51) 28 (5), 428-436.

Krstic, B. and Petrovi c, B. (2012), “The role of knowledge management in increasing enterprise’s innovativeness”, Facta Universitatis-Series: *Economics and Organization*, 9 (1). 93-110.

Leal-Rodrı´guez, A.L., Rolda´n, J.L., Ariza-Montes, J.A. and Leal-Milla´n, A. (2014), “From potential absorptive capacity to innovation outcomes in project teams: the conditional mediating role of the realized absorptive capacity in a relational learning context”, *International Journal of Projec*[*t Management*,](http://www.emeraldinsight.com/action/showLinks?doi=10.1108%2FJKM-10-2016-0449&crossref=10.1016%2Fj.ijproman.2014.01.005&isi=000337875600002&citationId=p_53) 32 (6), 894-907.

Liebowitz, J. and Megbolugbe, I. (2003), “A set of frameworks to aid the project manager in conceptualizing and implementing knowledge management activities”[, *International Journal of Project Management*,](http://www.emeraldinsight.com/action/showLinks?doi=10.1108%2FJKM-10-2016-0449&crossref=10.1016%2FS0263-7863%2802%2900093-5&citationId=p_54) 21 (3), 189-198.

Lin, TC, Chang, CLH, & Tsai, WC (2016) .suatu pengaruh kehilangan pengetahuan dan mekanisme retensi pengetahuan tentang daya serap dan kinerja dari Departemen MIS. *Manajemen Keputusan*, 54 ( 7), 1757-1787.

Liao, CW, Lu, CY, Huang, CK, & Chiang, TL (2012). nilai kerja, sikap kerja dan prestasi kerja karyawan industri energi hijau di Taiwan. *Afrika Jurnal Manajemen Bisnis*, 6 (15), 5299-5318.

Minbaeva, D., Pedersen, T., Björkman, I., Fey, CF, & Park, HJ (2003) .MNC transfer pengetahuan, daya serap anak, dan HRM. *Jurnal dari studi bisnis internasional*, 34 ( 6), 586-599.

Majeed, N., Shah, K.A., Qazi, K.A. and Maqsood, M. (2013), “Performance evaluation of I.T project management in developing countries”, *International Journal of Technology and Computer Science (IJITCS)*, 5 (4), 68-125.

Martı´nez-Can˜as, R., Sa´ez-Martı´nez, F.J. and Ruiz-Palomino, P. (2012),

“Knowledge acquisition’s mediation of social capital-firm innovation”, [*Journal of Knowledge Management,*](http://www.emeraldinsight.com/action/showLinks?doi=10.1108%2FJKM-10-2016-0449&system=10.1108%2F13673271211198945&isi=000302205100004&citationId=p_56)16 (1), 61-76.

Mingers, J. (2008), “Management knowledge and knowledge management: realism and forms of truth”[, *Knowledge Management Research & Practice*,](http://www.emeraldinsight.com/action/showLinks?doi=10.1108%2FJKM-10-2016-0449&crossref=10.1057%2Fpalgrave.kmrp.8500161&isi=000207665400010&citationId=p_57) 6 (1), 6276.

Mu, J., Peng, G. and Love, E. (2008), “Interfirm networks, social capital, and knowledge flow”[, *Journal of Knowledge Management*](http://www.emeraldinsight.com/action/showLinks?doi=10.1108%2FJKM-10-2016-0449&system=10.1108%2F13673270810884273&citationId=p_58), 12 (4), 86-100.

Mura, M., Lettieri, E., Radaelli, G. and Spiller, N. (2013), “Promoting professionals’ innovative behaviour through knowledge sharing: the moderating role of social Capital”, [*Journal of Knowledge Management,* 1](http://www.emeraldinsight.com/action/showLinks?doi=10.1108%2FJKM-10-2016-0449&system=10.1108%2FJKM-03-2013-0105&isi=000330419800003&citationId=p_59)7 (4), 527-544.

Neves, S.M., da Silva, C.E.S., Salomon, V.A.P., da Silva, A.F. and Sotomonte, B.E.P. (2014), “Risk management in software projects through knowledge management techniques: cases in Brazilian incubated technology-based firms”[, *International Journal of Project Management,*](http://www.emeraldinsight.com/action/showLinks?doi=10.1108%2FJKM-10-2016-0449&crossref=10.1016%2Fj.ijproman.2013.02.007&isi=000328712100012&citationId=p_60) 32 (1), 125-138.

Newell, S. (2004), “Enhancing cross-project learning”[, *Engineering Management Journal*,](http://www.emeraldinsight.com/action/showLinks?doi=10.1108%2FJKM-10-2016-0449&crossref=10.1080%2F10429247.2004.11415234&citationId=p_61) 16(1).

Nonaka, I. (1994), “A dynamic theory of organizational knowledge creation”, [Organization science,](http://www.emeraldinsight.com/action/showLinks?doi=10.1108%2FJKM-10-2016-0449&crossref=10.1287%2Forsc.5.1.14&isi=A1994NU04600002&citationId=p_62) 5 (1), 14-37.

Nonaka, I. and Takeuchi, H. (1995), The knowledge creating company: how Japanese companies create the dynamics of innovation, *Oxford University Press, New York, NY*, 284.

Noorderhaven, N. and Harzing, A.-W. (2009), “Knowledge-sharing and social interaction within MNEs”, [*Journal of International Business Studies*,](http://www.emeraldinsight.com/action/showLinks?doi=10.1108%2FJKM-10-2016-0449&crossref=10.1057%2Fjibs.2008.106&isi=000266917300002&citationId=p_64)  40 (5), 719-741.

Oshri, I., Pan, S.L. and Newell, S. (2005), “Trade-offs between knowledge exploitation and exploration activities”[, *Knowledge Management Research & Practice,*](http://www.emeraldinsight.com/action/showLinks?doi=10.1108%2FJKM-10-2016-0449&crossref=10.1057%2Fpalgrave.kmrp.8500042&citationId=p_65) 3 (1), 10-23.

Pinho, I., Rego, A. dan Cunha, MPE (2012), “Meningkatkan proses manajemen pengetahuan: hibrida pendekatan positif”, *Jurnal manajemen pengetahuan,* Vol. 16No. 2, pp. 215-242.

Popaitoon, S. dan Siengthai, S. (2014), “Pengaruh moderasi dari praktek manajemen sumber daya manusia pada hubungan antara pengetahuan daya serap dan kinerja proyek di perusahaan berorientasi proyek”, *International Journal of Manajemen Proyek*, Vol. 32No. 6, pp. 908-920.

Robbins, Stephen P., 2006. Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.

Rambut, JF, Sarstedt, M., Ringle, CM dan Mena, JA (2012), “Penilaian terhadap penggunaan kuadrat terkecil parsial pemodelan persamaan struktural dalam riset pemasaran”, *Jurnal dari Academy of Science Pemasaran*, 40 (3), 414433.

Richter, NF, Cepeda, G., Rolda'n, JL andRingle, CM (2016), “Penelitian

Europeanmanagement usingpartial kuadrat equationmodeling struktural (PLS-SEM)”, *EuropeanManagement Journal,* 33 (1), 1-3.

Roadmap. 2015. *Usaha Mikro Kecil Menengah Dan Koperasi (UMKM-K).* Provinsi Bali. Pemerintah Provinsi Bali Sekretariat Daerah.

Speckbacher, G. (2003). The economics of performance management in nonprofit organizations. *Nonprofit Management and Leadership*, 13(3), 267–281.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: PT Alfabet.

Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.

Turban, E., Ephraim McLean and James Wetherbe. 2004. Information Technology for Management: *Transforming Organizations in the Digital Economy*. San Francisco: John Wiley & Sons, Ltd.

Volberda, H .; Foss, N .; Lyles, M. (2009) Menyerap konsep kapasitas serap: Bagaimana untuk menyadari potensi di bidang organisasi, *Organisasi Sains*, 21 (4): 931-951.

Zahra, SA, & George, G. (2002). daya serap: Sebuah review, konseptualisasi, dan ekstensi. *Academy of tinjauan manajemen,* 27 ( 2), 185-203.

Lampiran 1

**INSTRUMEN PENELITIAN**

# *KNOWLEDGE SHARING AND EMPLOYEE PERFORMANCE*: PERAN: MODERASI *ABSORTIVE CAPACITY* PADA UMKM KABUPATEN BANGLI

Kepada Yth. Bapak /Ibu/Saudara/i

Pemilik/*owner* UMKM di Kabupaten Bangli

Di Tempat

Dengan hormat, bersama ini saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ni Luh Rosiana

Nim : 1707521051

Program Studi : Manajemen

Adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana sedang mengadakan penelitian yang berjudul “***Knowledge Sharing And Employee Performance*: Peran Moderasi *Absortive Capacity* Pada Umkm Kabupaten Bangli”**

Untuk maksud tersebut, saya memohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i agar berkenan untuk mengisi kuesioner ini dengan lengkap, jujur dan tanpa dipengaruhi oleh siapapun. Kuesioner ini nantinya akan digunakan semata-mata hanya untuk keperluan ilmiah, dan saya berjanji untuk menjaga kerahasian kuesioner ini

Atas kerjasama dan bantuan serta waktu luang yang Bapak/Ibu/saudara/i berikan, saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Hormat saya

(Ni Luh Rosiana)

# IDENTITAS RESPONDEN

Nama :...................................................................................................

Umur :...................................................................................................

Jenis Kelamin : Laki-Laki/Perempuan\*

Jabatan :...................................................................................................

Pendidikan :...................................................................................................

Alamat :..................................................................................................

Lama Bekerja :..................................................................................................

# Petunjuk

Mohon berikan penilaian yang sesuai dengan memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju S = Setuju

TS = Tidak Setuju SS = Sangat Setuju

N = Netral

## *Employee Performance*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
| 1 | Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerjayang diharapkan oleh perusahaan |  |  |  |  |  |
| 2 | Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan |  |  |  |  |  |
| 3 | Saya memahami tugas tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya di perusahaan |  |  |  |  |  |
| 4 | Pekerjaan yang saya selesaikan sudah memenuhi *Key Performance Indicator* (KPI) berdasarkan unit kerja saya ditempatkan. |  |  |  |  |  |
| 5 | Pekerjaan yang saya selesaikan sudah memenuhi prosedur kerja yang telah ditetapkan. |  |  |  |  |  |
| 6 | Saya selalu hadir di tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan |  |  |  |  |  |
| 7 | Saya mampu saling berkontribusi dengan rekan kerja saya dalam hal tenaga maupun pikiran. |  |  |  |  |  |

## *Knowledge Sharing*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
| ***Donating*** | | |  |  |  |  |
| 1 | Saya memiliki sistem bagi orang untuk berbagi pengetahuan dari satu sama lain dalam perusahaan. |  |  |  |  |  |
| 2 | Jika saya mempelajari keahlian dan pengetahuan baru maka saya membaginya dengan rekan kerja saya. |  |  |  |  |  |
| 3 | Saya aktif mengajak rekan kerja saya untuk berdiskusi mengenai masalah pekerjaan yang saya kurang mengerti. |  |  |  |  |  |
| ***Collecting*** | | |  |  |  |  |
| 4 | Saya sering berbagi ide dengan orang lain dari minat yang sama, bahkan jika mereka berbasis di departemen yang berbeda |  |  |  |  |  |
| 5 | Saya aktif mengajak rekan kerja saya untuk berdiskusi mengenai masalah pekerjaan yang saya kurang mengerti. |  |  |  |  |  |
| 6 | Saya menggunakan teknologi informasi untuk memudahkan komunikasi efektif |  |  |  |  |  |

## *Absorptive Capacity*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
| **Akusisi** | |  |  |  |  |  |
| 1 | Saya secara berkala menyelenggarakan pertemuan khusus dengan pengguna, pelanggan dan pihak ketiga untuk memperoleh pengetahuan baru. |  |  |  |  |  |
| 2 | Saya secara teratur mengunjungi unit lain dan departemen lainnya. |  |  |  |  |  |
| **Asimilasi** | |  |  |  |  |  |
| 4 | Saya memiliki pembagian yang jelas peran dan tanggung jawab. |  |  |  |  |  |
| 5 | Peluang baru untuk melayani klien kami dengan cepat dipahami. |  |  |  |  |  |
| **Transformasi** | | | | | | |
| 6 | Saya secara teratur menganggap konsekuensi dari tuntutan pasar yang terus berubah dalam hal produk baru |  |  |  |  |  |
| 7 | Saya secara berkala bertemu untuk membahas konsekuensi dari tren pasar baru |  |  |  |  |  |
| **Eksploitasi** | | | | | | |
| 8 | Hal ini diketahui dengan jelas bagaimana aktivitas dalam usaha saya harus dilakukan |  |  |  |  |  |
| 9 | Saya terus-menerus mempertimbangkan bagaimana untuk lebih mengeksploitasi pengetahuan. |  |  |  |  |  |