

KAPASITAS DAYA SERAP SEBAGAI PEMODERASI HUBUNGAN ANTARA BERBAGI PENGETAHUAN DAN KAPABILITAS INOVASI

Ardianus Laurens Paulus

Program Studi Manajemen – Fakultas Ekonomi
Universitas Katolik Widya Mandala Madiun

ABSTRACT

This research empirically examined the relationship between knowledge sharing attitudes and innovation capability moderated by absorptive capacity. The sample of this study was teachers of several Senior High Schools and Vocational High Schools in Madiun with a total of 110 respondents taken using a non-probability purposive sampling method. The hypotheses were tested by the use of Moderated Regression Analysis (MRA) technique. The results showed that absorptive capacity was moderating the relationship between knowledge sharing attitudes and innovation capability.

Key words : *knowledge sharing attitudes, innovation capability, absorptive capacity*

A. Pendahuluan

Kondisi lingkungan yang sangat cepat berubah, mengharuskan organisasi menemukan cara-cara baru dalam prosesnya agar tetap bisa menghasilkan keuntungan dan mewujudkan daya saing. Pengembangan produk dan pelayanan perlu dilakukan untuk mencapai dan mempertahankan kompetisi di era persaingan yang semakin global, sehingga inovasi merupakan faktor penting bagi organisasi untuk menentukan posisi mereka di pasar agar dapat menjamin keberlangsungan organisasi untuk jangka panjang (Miron *et al.*, 2004).

Kemampuan inovatif sebuah organisasi perlu dikembangkan agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen sehingga organisasi memerlukan pengetahuan (*knowledge*) sebagai sumber daya yang penting. Kesadaran organisasi akan pentingnya sumber daya pengetahuan sebagai modal intelektual untuk mencapai keunggulan bersaing (*competitive advantage*) sudah semakin tinggi. Dengan demikian pengetahuan diasumsikan sebagai aset untuk membantu organisasi dalam meningkatkan daya saingnya pada kompetisi global (Jantunen, 2005). Selain itu, pengetahuan juga dianggap sebagai kunci kesuksesan (*key success factor*) untuk membangun sebuah proses inovasi karena di dalam organisasi terdapat perilaku berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) yang dianggap sebagai proses penting dalam mengembangkan pengetahuan (Nonaka dan Takeuchi, 1995). Dengan berbagi pengetahuan, organisasi dapat memperoleh manfaat seperti peningkatan produktivitas, efisiensi, kualitas, dan inovasi. Selain itu juga, dengan melakukan berbagi pengetahuan suatu organisasi dapat

meningkatkan kreativitas dan keinovasiannya yang dapat menjadi nilai tambah (*value added*) bagi organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Miles (2005) menyatakan bahwa jika organisasi ingin menjadi inovatif, organisasi harus berinteraksi dan saling bertukar pengetahuan dan ide dengan pihak lain di lingkungannya. Di sisi lain, ketika organisasi ingin berinovasi tidak hanya pengetahuan saja yang diperlukan, tetapi juga diperlukan suatu tindakan dan pengambilan keputusan yang tepat untuk berinovasi. Ketika individu di dalam organisasi melakukan kegiatan berbagi pengetahuan, dibutuhkan juga kemampuan daya serap individu untuk mengakuisisi dan mengasimilasi pengetahuan yakni yang meliputi kemampuan mentransformasi dan mengeksploitasi pengetahuan agar pengetahuan yang dimiliki dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk berinovasi dalam hal-hal baru. Zahra dan George (2002) mengatakan ada hubungan antara sumber pengetahuan, kapasitas daya serap (*absorptive capacity*), dan kemampuan organisasi dalam menghasilkan keunggulan bersaing karena organisasi tidak dapat menciptakan pengetahuan tanpa tindakan dan interaksi para karyawannya. Di sinilah pentingnya perilaku para karyawan melakukan *knowledge sharing*. Bollinger dan Smith (2001) berpendapat bahwa perilaku manusia merupakan kunci kesuksesan atau kegagalan sebuah strategi manajemen pengetahuan. Namun menurut Nonaka dan Takeuchi (1995), bagaimana pun pengetahuan terletak pada individu dan diciptakan oleh individu sehingga pengetahuan akan memberi peran penting terhadap *absorptive capacity* apabila terjadi aktivitas saling bertukar pengetahuan di antara anggota organisasi.

Penelitian ini mengambil *setting* pada organisasi pendidikan yakni Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan (SMA/SMK) di Kota Madiun. Dunia pendidikan adalah yang banyak melakukan aktivitas berbagi pengetahuan dan memiliki kapasitas daya serap yang sangat tinggi. Hal ini memungkinkan terjadinya proses inovasi yang terus-menerus karena mengingat dunia pendidikan merupakan wadah ilmu pendidikan yang mentransformasikan ilmu pengetahuan kepada masyarakat. Ini adalah karena kualitas sumber daya manusia sangat ditentukan oleh tingkat pengetahuan yang dimiliki karena pengetahuan merupakan sumber daya untuk pembangunan sosial, ekonomi, dan politik. Kemampuan daya serap pengetahuan juga memampukan organisasi pendidikan seperti sekolah yang sarat dengan ilmu pengetahuan menjadikan daya saing semakin ketat dan persaingan di era globalisasi yang menuntut terjadinya inovasi dari waktu ke waktu. Sehingga organisasi pendidikan seperti sekolah memainkan peran yang penting dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas.

Penelitian ini menyoroti perspektif dan persepsi guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan (SMA/SMK) di Kota Madiun yang masuk dalam sampel penelitian tentang perilaku berbagi pengetahuan, kapasitas daya serap, dan kemampuan inovasi mereka. Para guru atau tenaga pendidik merupakan individu yang paling sering melakukan aktivitas berbagi pengetahuan dan dianggap mempunyai kapasitas daya serap yang tinggi terhadap ilmu pengetahuan sehingga

mampu untuk mentransfer kepada murid atau peserta didik melalui cara-cara dan model pembelajaran yang inovatif.

B. Tinjauan Pustaka

Dalkir (2005) mendefinisikan *knowledge sharing* adalah proses pengetahuan yang dialami oleh individu kemudian dibagikan, didiskusikan, ditransfer melalui teknik dan cara tertentu. Menurut Lee *et al.* (2005), berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) merupakan metode atau salah satu langkah dalam siklus manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, instansi, atau organisasi untuk berbagi pengetahuan yang mereka miliki kepada anggota lainnya. Selain itu menurut Kurkani *et al.* (2007), berbagi pengetahuan juga dapat meningkatkan kompetensi organisasi untuk menginovasi produk dan jasa baru serta menyelaraskan individu dari berbagai unit untuk mencapai keterampilan, membuat keputusan yang baik dan cepat merespon peluang pasar yang potensial. Wang dan Noe (2010) mengatakan bahwa berbagi pengetahuan dapat membantu organisasi memperoleh, menyimpan, dan menggunakan pengetahuan untuk melakukan tugas-tugas seperti pembelajaran secara dinamis, membuat perencanaan strategis, dan mengambil keputusan, serta dapat menyelesaikan masalah.

Inovasi menurut Roger (2003), bisa diartikan sebagai suatu ide, praktik, atau objek yang dianggap baru. Selain itu menurut Calantone *et al.* (2002), inovasi diartikan sebagai kesuksesan implementasi ide yang kreatif dalam organisasi. Kapabilitas atau kemampuan inovasi organisasi juga bisa didefinisikan sebagai keterbukaan organisasi terhadap ide-ide baru dan memiliki kemauan untuk mencoba ide-ide baru tersebut, mencari cara terbaru dalam melakukan sesuatu dan kreatif pada metode operasionalnya dalam memperkenalkan suatu produk baru. Scote dan Bruce (1994), juga mengatakan bahwa inovasi terdiri atas proses yang melalui banyak tahapan dengan berbagai aktivitas yang berbeda pada tiap tahapannya. Inovasi dalam organisasi adalah hal yang kompleks dan terdiri atas beberapa fase, yaitu dimulai dari fase inisiasi, adopsi, dan implementasi. Proses inovasi yang terdiri atas beberapa tahapan tersebut sesuai dengan teori difusi inovasi yang dikembangkan oleh Everett M. Rogers. Teori Difusi Inovasi pada dasarnya menjelaskan suatu proses yang mana ide-ide baru, praktik, dan teknologi disampaikan atau dikomunikasikan dalam sebuah sistem sosial (Rogers, 2003). Lebih jauh dijelaskan bahwa difusi adalah suatu proses yang mana inovasi dikomunikasikan melalui saluran tertentu sepanjang waktu di antara anggota sebuah sistem sosial.

Konsep kapasitas daya serap (*absorptive capacity*) pertama kali diperkenalkan oleh Cohen dan Levinthal (1990). Mereka mendefinisikan sebagai kemampuan organisasi untuk mengidentifikasi, mengasimilasi, dan mengeksploitasi pengetahuan. Kemudian Zahra dan George (2002) melakukan rekonseptualisasi terhadap *absorptive capacity* dengan mengajukan empat dimensi, yaitu kemampuan

mengakuisisi, mengasimilasi, mentransformasi, dan mengeksploitasi pengetahuan. Kemampuan daya serap organisasi juga memungkinkan organisasi mengembangkan ide-ide baru untuk memecahkan masalah yang ada dengan menghubungkan proses belajar dan penciptaan pengetahuan. Lebih lanjut lagi Zahra dan George (2002), mengatakan *absorptive capacity* merupakan intensitas usaha dan kecepatan organisasi dalam mengidentifikasi dan memperoleh pengetahuan yang diperlukan bagi aktivitas operasinya yang diperoleh dari lingkungan eksternal. Kemampuan organisasi untuk menelaah atau mengkaji pengetahuan terdahulu yang dimiliki, mensintesis pengetahuan, dan mengkombinasi pengetahuan yang diperoleh dari sumber-sumber eksternal. Kemampuan organisasi untuk mengembangkan dan memperbaiki rutinitas yang memfasilitasi penggabungan pengetahuan yang ada dengan pengetahuan yang baru diperoleh. Kemampuan organisasi untuk memperbaiki, memperluas, dan mengangkat kompetensi yang ada atau menciptakan yang baru dengan menggabungkan pengetahuan yang diperoleh.

1. Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kapabilitas Inovasi

Menurut Lin (2007), kemampuan organisasi untuk mentransformasikan dan mengeksploitasi pengetahuan akan sangat menentukan tingkat keinovasian yang dilakukan oleh organisasi, seperti kemampuan dalam menyelesaikan masalah dan reaksi terhadap informasi baru. Organisasi yang dapat mengumpulkan dan mengintegrasikan pengetahuan yang unik dan jarang, sulit untuk direplikasi oleh rivalnya. Dengan demikian organisasi memiliki potensi untuk meningkatkan kemampuan inovasinya, sehingga berbagi pengetahuan itu sangat berpengaruh terhadap peningkatan kemampuan inovasi organisasi.

Penelitian Kamasak dan Bulutlar (2010) memberikan hasil bahwa berbagi pengetahuan sangat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan inovasi organisasi. Pengalaman dan kreativitas yang dimiliki individu dalam sebuah organisasi perlu untuk disebar dan saling diintegrasikan dengan pengetahuan yang dimiliki individu yang lain sehingga organisasi dapat mengembangkan proses, pelayanan, maupun produk baru. Organisasi yang mendorong anggotanya untuk berkontribusi dalam berbagi pengetahuan di dalam kelompok atau perusahaan, cenderung akan dapat menghasilkan ide-ide baru dan mengembangkan peluang-peluang baru melalui sebuah aktivitas inovasi (Darroch dan McNaughton, 2002).

Kemampuan organisasi untuk mendapatkan pengetahuan yang baru sangat diperlukan organisasi untuk berinovasi karena dengan pengetahuan baru tersebut organisasi dapat mendapatkan informasi baru yang kemudian dapat diintegrasikan dengan pengetahuan yang ada dan di terapkan didalam organisasi (Liao *et al.*, 2007). Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rhodes *et al.* (2008) pada organisasi berteknologi tinggi di Taiwan yang menunjukkan hubungan yang signifikan antara berbagi pengetahuan dengan kemampuan inovasi perusahaan. Penelitian Krizman (2009) juga memberikan hasil positif terhadap pengaruh berbagi pengetahuan terhadap inovasi yang dilakukan perusahaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa berbagi pengetahuan menjadi syarat

utama dalam berinovasi (Kokacova dan Mala, 2009). Hipotesis yang diuji sebagai berikut:

H1: berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap kapabilitas inovasi.

2. Kapasitas Daya Serap Memoderasi Hubungan antara Berbagi Pengetahuan dengan Kapabilitas Inovasi

Masih sedikit penelitian terkait kapasitas daya serap dalam memoderasi hubungan antara berbagi pengetahuan dengan kapabilitas inovasi. Hasil penelitian Liao *et al.* (2007) memberikan hasil bahwa kapabilitas inovasi akan meningkat apabila individu-individu dalam organisasi melakukan *knowledge sharing*, dalam arti berbagi informasi, praktik yang efektif, wawasan, pengalaman, preferensi dan hal-hal yang dipelajari. Kemudian Liao *et al.* juga mengatakan *knowledge sharing* juga berpengaruh terhadap *absorptive capacity* para anggota di dalam organisasi. Melalui *knowledge sharing* akan membentuk potensi yang besar terhadap *stock knowledge* yang dimiliki oleh individu untuk bersinergi membentuk pemahaman dan inovasi yang baru. Penelitian Andrawina *et al.* (2008) dan Nugraheni *et al.* (2012) yang meneliti mengenai pengaruh mekanisme formal yang terdiri atas potensial dan pelaksanaan kapasitas daya serap dalam memoderasi hubungan antara perilaku berbagi pengetahuan dan kapabilitas inovasi memberikan hasil bahwa potensial dan pelaksanaan kapasitas daya serap secara signifikan memoderasi hubungan antara perilaku berbagi pengetahuan dan kemampuan organisasi untuk berinovasi. Hipotesis yang akan diuji sebagai berikut:

H2: kapasitas daya serap memoderasi hubungan antara perilaku berbagi pengetahuan dengan kapabilitas inovasi

C. Metode Penelitian

1. Data dan Sampel

Unit sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah para guru yang diambil dari beberapa Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan (SMA/SMK) yakni sebanyak 110 individu yang berada di wilayah Kota Madiun. Metode pengambilan sampel adalah dengan *non-probability sampling* yakni dengan *purposive sampling method* (Cooper dan Schindler, 2006). Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang berupa *personally administered questionnaires* dengan tipe pertanyaan *close question* (Neuman, 2003).

2. Pengukuran Variabel Penelitian

Instrumen penelitian ini adalah kuesioner yang dibagi menjadi tiga (3) bagian, berdasarkan operasional pada masing-masing variabel, yaitu (1) Kapabilitas inovasi diartikan sebagai keterbukaan organisasi terhadap ide-ide baru dan memiliki kemauan untuk mencoba ide-ide baru tersebut, mencari cara-cara baru dalam melakukan sesuatu dan kreatif pada metode operasionalnya sebagai usaha untuk memperkenalkan sesuatu yang baru. Item instrumen merupakan pengembangan dari Calantone *et al.* (2002), (2) Berbagi pengetahuan merupakan persepsi individu-individu dalam organisasi tentang proses pengetahuan yang

dialami oleh individu kemudian dibagikan, didiskusikan, ditransfer melalui teknik dan cara tertentu melalui informasi, dokumen dan solusi. Item instrumen merupakan pengembangan dari Kukarni *et al.* (2006 dan 2007), (3) *Absorptive capacity* merupakan intensitas usaha dan kecepatan organisasi dalam mengidentifikasi dan memperoleh pengetahuan yang diperlukan bagi aktivitas operasinya yang diperoleh dari lingkungan eksternal. Item instrumen merupakan pengembangan dari Zahra dan George (2002). Pengukuran kesemua item instrumen tersebut adalah dengan menggunakan skala *Likert* dengan lima kategori.

3. Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dengan menggunakan *face validity*, *content validity*, dan analisis faktor (CFA) (Hair *et al.*, 2010; Kerlinger dan Lee, 2000). Sedangkan uji reliabilitas adalah menggunakan *internal consistency* dengan melihat *cronbach alpha* (Sekaran, 2003) dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0 for Windows. Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan analisis faktor (CFA) dengan metode ekstraksi menggunakan *principal component analysis*. Semua item pertanyaan menunjukkan nilai *loading* di atas 0,5.

Tabel 1
Uji Validitas dan Reliabilitas

Dimensi	Kode Elemen	CFA Faktor Loading	Reliability Cronbach Alpha
<i>Knowledge Sharing</i>	KS1	.874	.867
	KS2	.842	
	KS3	.858	
	KS4	.830	
	KS5	.614	
<i>Absorptive Capacity</i>	AC1	.583	.771
	AC2	.606	
	AC3	.669	
	AC4	.799	
	AC5	.721	
	AC6	.725	
<i>Innovation Capability</i>	IC1	.750	.767
	IC2	.684	
	IC3	.693	
	IC4	.775	
	IC5	.697	

Dari hasil pengujian reliabilitas seperti yang telah disajikan pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa setiap butir pertanyaan dalam variabel

penelitian ini dapat diandalkan (reliabel) dengan koefisien *Cronbach Alpha* antara 0,767 sampai dengan 0,867.

4. Uji Asumsi Regresi

Pengujian asumsi penelitian ini telah melewati tahapan ujian *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE) yang terdiri atas uji normalitas data dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* terhadap nilai residual data. Kemudian melakukan uji heteroskedastisitas melalui metode uji *Glejser* dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel bebas (independen) (Gujarati, 1995). Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) dengan program *SPSS 20.0 for Windows*.

5. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Tabel 2
Analisis Regresi Moderasi

Variabel	Dependen Variabel: Kapabilitas Inovasi				
	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.	R ²	F
(Konstanta)	-21.540	-1.772	0,079	0,452	0,000
Berbagi Pengetahuan (X ₁)	1,271**	2,222	0,028**		
Kapasitas Daya Serap(X ₂)	1,603**	3,057	0,003**		
Moderate (X ₃)	-0,049**	-2,012	0,047**		

*. Signifikan 10% ($p < 0,10$), **. Signifikan 5% ($p < 0,05$).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan *Moderated Regression Analysis* (MRA) yang dipaparkan pada tabel 2 di atas nilai signifikansi *F* menunjukkan 0,000 (signifikan) yakni model regresi ini sesuai dan dapat diterima atau uji Anova terhadap model regresi ini dikatakan sesuai. Nilai koefisien variabel berbagi pengetahuan (X₁) sebesar 1,271 dengan *t* hitung sebesar 2,222 pada taraf signifikansi 5% (0,028, $p < 0,05$), maka pengaruh berbagi pengetahuan (X₁) terhadap kapabilitas inovasi (Y) secara statistik signifikan. Nilai koefisien variabel kapasitas daya serap (X₂) sebesar 1,603 dengan *t* hitung sebesar 3,057 pada taraf signifikansi 5% (0,003, $p < 0,05$), maka pengaruh kapasitas daya serap (X₂) terhadap kapabilitas inovasi (Y) secara statistik signifikan. Nilai koefisien variabel moderasi (X₃) sebesar -0,049 dengan *t* hitung sebesar -2,012 pada taraf signifikansi 5% (0,047, $p < 0,05$), maka pengaruh variabel moderasi (X₃) yang merupakan interaksi antara X₁ (berbagi pengetahuan) dan X₂ (kapasitas daya serap) terhadap kapabilitas inovasi (Y) secara statistik signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X₃ merupakan variabel *moderating* namun hasil moderasi tersebut memperlemah hubungan antara berbagi pengetahuan dengan kapabilitas inovasi (nilai koefisien regresi -0,049 dan *t* hitung -2,012). Pengujian *Goodness of Fit* menggunakan kriteria koefisien determinasi (R² *Square*) untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dari hasil analisis regresi linier berganda

dapat diketahui nilai R^2 sebesar 0,454 diartikan bahwa 45.4% kapabilitas inovasi dipengaruhi oleh variabel-variabel yang terdiri atas berbagi pengetahuan dan kapasitas daya serap sedangkan 54.6% variabel kapabilitas inovasi dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar variabel yang diteliti. Nilai R^2 yang diperoleh kurang dari 0,5 menunjukkan bahwa model regresi memiliki ukuran *goodness of fit* yang kurang baik.

D. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan analisis regresi moderasi Baron dan Kenny (1986) serta melalui model pengujian hipotesis penelitian maka diperoleh hasil bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kapabilitas inovasi. Data hasil jawaban responden yang telah diolah terbukti bahwa variabel berbagi pengetahuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kapabilitas inovasi. Hal ini terbukti bahwa pengetahuan sangat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan inovasi organisasi. Pengalaman dan kreativitas yang dimiliki individu dalam sebuah organisasi untuk disebar dan saling diintegrasikan dengan pengetahuan yang dimiliki individu yang lain sehingga organisasi dapat mengembangkan proses, pelayanan, maupun produk baru. Organisasi yang mendorong anggotanya untuk berkontribusi dalam berbagi pengetahuan di dalam kelompok atau perusahaan, cenderung akan dapat menghasilkan ide-ide baru dan mengembangkan peluang-peluang baru melalui sebuah aktivitas inovasi (Darroch dan McNaughton, 2002).

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rhodes *et al.* (2008) dan Krizman (2009) yang menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara berbagi pengetahuan dengan kemampuan inovasi perusahaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa berbagi pengetahuan menjadi syarat utama dalam berinovasi sesuai teori yang diusulkan oleh Kokacova dan Mala (2009).

Selain itu, hasil penelitian ini juga memberikan hasil temuan yakni kapasitas daya serap memoderasi hubungan berbagi pengetahuan dengan kapabilitas inovasi namun moderasi tersebut lemah hubungannya. Walaupun terdapat pengaruh yang signifikan dari hasil temuan, yakni kapasitas daya serap memoderasi hubungan berbagi pengetahuan dengan kapabilitas inovasi namun hal tersebut tidak mendukung penelitian Liao *et al.* (2007) yang memberikan hasil bahwa kapabilitas inovasi akan meningkat apabila individu-individu dalam organisasi melakukan *knowledge sharing*, dalam arti berbagi informasi, praktik yang efektif, wawasan, pengalaman, preferensi dan hal-hal yang dipelajari. Kemudian Liao *et al.* juga mengatakan *knowledge sharing* juga berpengaruh terhadap *absorptive capacity* para anggota didalam organisasi. Melalui *knowledge sharing* akan membentuk potensi yang besar terhadap *stock knowledge* yang dimiliki oleh individu untuk bersinergi membentuk pemahaman dan inovasi yang baru.

E. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan data penelitian dan hasil analisis data yang dijelaskan, penelitian ini menyimpulkan beberapa hal penting yaitu, (1) secara teoretik, pengetahuan sangat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan inovasi organisasi. Organisasi yang mendorong anggotanya untuk berkontribusi dalam berbagi pengetahuan di dalam kelompok atau perusahaan, cenderung akan dapat menghasilkan ide-ide baru dan mengembangkan peluang-peluang baru melalui sebuah aktivitas inovasi (Darroch dan McNaughton, 2002). Dengan demikian para guru yang menjadi sampel penelitian ini sudah melakukan aktivitas berbagi pengetahuan di organisasi mereka dengan baik. Pengalaman dan kreativitas yang mereka miliki disebar dan saling diintegrasikan dengan pengetahuan yang dimiliki individu lain di dalam organisasi sehingga organisasi mereka dapat mengembangkan proses dan pelayanan dari waktu ke waktu. Hasil penelitian ini mendapati kapabilitas inovasi akan meningkat apabila individu-individu dalam organisasi melakukan *knowledge sharing*, dalam arti berbagi informasi, praktik yang efektif, wawasan, pengalaman, preferensi dan hal-hal yang dipelajari. (2) *Knowledge sharing* para guru di SMA/SMK di kota Madiun yang masuk dalam sampel penelitian juga berpengaruh terhadap *absorptive capacity* para anggota di dalam organisasi mereka. Melalui *knowledge sharing* akan membentuk potensi yang besar terhadap *stock knowledge* yang dimiliki oleh para guru untuk bersinergi membentuk pemahaman dan inovasi yang baru di dalam organisasi mereka. Maka dengan itu dapat disimpulkan bahwa kemampuan daya serap pengetahuan organisasi pendidikan seperti sekolah yang sarat dengan ilmu pengetahuan menjadikan organisasi pendidikan seperti SMA/SMK memainkan peran penting dan berkontribusi menentukan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas karena daya saing yang semakin ketat dan persaingan di era globalisasi yang menuntut terjadinya inovasi secara berkelanjutan (*sustainability*) dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

Beberapa implikasi yang dapat dijadikan rujukan bagi manajemen di sekolah yang menjadi sampel penelitian adalah, (1) Pihak sekolah perlu menekankan intensitas mengenai manajemen pengetahuan agar dapat meningkatkan kapabilitas inovasi secara berkelanjutan dengan membagikan, berdiskusi, atau mentransfer pengetahuan yang dimiliki melalui teknik dan cara seperti berbagi informasi, dokumen, dan solusi secara terus-menerus dan berkelanjutan (*sustainability*). (2) Pihak sekolah juga perlu secara intens dalam usaha dan kecepatan mengidentifikasi serta memperoleh pengetahuan yang diperlukan bagi aktivitas operasinya melalui informasi dan dokumen yang diperoleh dari lingkungan eksternal. (3) Kemampuan organisasi untuk menelaah atau mengkaji pengetahuan terdahulu yang dimiliki, mensintesis pengetahuan, dan mengkombinasi pengetahuan yang diperoleh dari sumber-sumber eksternal kemudian mengembangkan dan memperbaiki rutinitas dengan memfasilitasi penggabungan pengetahuan yang ada dengan pengetahuan yang baru diperoleh perlu dipertingkatkan lagi. (4) Kemampuan organisasi untuk memperbaiki, memperluas, dan mengangkat kompetensi yang ada atau menciptakan kompetensi yang baru dengan menggabungkan pengetahuan yang

diperoleh juga seharusnya ditingkatkan lagi. Pihak sekolah perlu keterbukaan organisasi terhadap ide-ide baru dan memiliki kemauan serta menyediakan sumber daya untuk mencoba ide-ide baru. Mencari cara-cara baru dalam melakukan sesuatu dan kreatif pada metode operasionalnya sebagai usaha untuk memperkenalkan sesuatu yang baru dan unik kepada *target* pasar yang belum pernah dimiliki atau yang tidak dapat ditiru oleh pesaingnya.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka peneliti ingin memberikan saran dan masukan bagi penelitian berikutnya yakni dengan melakukan *depth interview* yang lebih dalam dan banyak lagi agar dapat mensinkronisasikan teori yang ada dengan kondisi di lapangan. Kedua, penelitian berikutnya disarankan untuk melakukan penelitian pada beberapa organisasi yang berbeda. Upaya ini dapat meningkatkan generalisasi hasil penelitian, sehingga kemampuan prediksi tidak hanya terbatas pada satu organisasi saja. Ketiga, untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan alat analisis yang lebih *robust* dalam menganalisis data yang bersifat *cross-level*.

Daftar Pustaka

- Andrawina, L., R. Govindaraju, T.M.A. A. Samadhi and S. Iman (2008). *'The Relationship Between Knowledge Sharing Capability, Absorptive Capacity and Formal Mekanisme'*. Journal of Industrial Technology : (Vol. 2 : 158-170).
- Baron, R. M. and D. A. Kenny (1986). *'The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations'*. Journal of Personality and Social Psychology: (Vol. 51 : 1173-1182).
- Bollinger, A.S., and Smith, R.D. (2001). *'Managing Organizational Knowledge as a Strategic Asset'*. Journal of Knowledge Management. (Vol. 5, No. 1 : 8-18).
- Calantone, R.J., Cavusgil, S.T., dan Zhao, Y. (2002). *'Learning Orientation, Firm Innovation Capability, and Firm Performance'*. Industrial Marketing Management. (Vol. 31 : 515- 524).
- Cohen, W.M., and Levinthal, D.A. (1990). *'Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation'*. Administrative Science Quarterly. (Vol. 35 : 128-152).
- Cooper, D. R. and Schindler, P. S. (2006), *'Business Research Methods'*. 9th Edition McGraw-Hill.
- Dalkir K. (2005). *'Knowledge Management in Practice and Theory'*. Elsevier. Butterworth-Heinemann: Pg 22.

- Darroch, J., dan McNaughton, R. (2002). *'Examining the Link Between Knowledge Management Practices and Types of Innovation'*. *Journal of Intellectual Capital*. (Vol. 3 : 210 – 222).
- Gujarati, D. N. (2003). *'Basic Econometrics'*, 4th Edition, Singapore: McGraw Hill.
- Hair, J. F; Anderson, R. E; Tatham R. T. and Black W. C. (2010). *'Multivariate Data Analysis, 7th Edition'*. Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ.
- Jantunen, A. (2005). *'Knowledge-Processing Capabilities and Innovative Performance: An Empirical Study'*. *European Journal of Innovation Management*. (Vol. 8 No.3 : 336–349).
- Kamasak, R ., dan Bulutlar, F. (2010). *'The influence of knowledge sharing on innovation'*. *European Business Review*. (Vol. 22 No. 3 : 306-317).
- Kerlinger, Fred, N. and Lee, B. Howard, (2000). *'Foundations of Behavioral Research'*. Harcourt College Publishers.
- Kokacova, D., dan Mala, D. (2009). *'Knowledge Sharing – The Main Prerequisite of Innovation'*. *Organizacija Vadyba*, (Vol. 51: 47-56).
- Krizman, A. (2009). *'Involvement, Knowledge Sharing and Proactive Improvement as Antecedents of Logistics Outsourcing Performance'*. *Economic and Business Review*, (Vol. 11, No. 31 : 233–256).
- Kulkarni, U. R; Ravindran S. and Freeze R. (2006–2007). *'A Knowledge Management Success Model: Theoretical Development and Empirical Validation'*. *Journal of Management Information Systems*: 23(3), 309–347.
- Lee, K. C; Lee, S. and Kang, I.W. (2005). *'KMPI: Measuring Knowledge Management Performance'*. *Information and Management*: (42,469–482).
- Liao, S.H., Wu, C.F., and Chih, C.C. (2007). *'Knowledge Sharing, Absorptive Capacity, and Innovation Capability: An Empirical Study of Taiwan's Knowledge Intensive Industries'*. *Journal of Information Science*, (Vol. 33, No. 3 : 1-20).
- Lin, H.F. (2007). *'Knowledge sharing and firm innovation capability : an empirical study'*. *International Journal of ManPower*, Vol.28 No.3, pp.315-332.
- Miles, I (2005). *'Innovation in services. In: The Oxford Handbook of Innovation, J Fagerberg'*. DC Mowery and RR Nelson (eds.), pp. 433–458, Oxford: Oxford University Press.

- Miron, E., Erez, M., dan Naveh, E. (2004). *'Do Personal Characteristics and Cultural Values that Promote Innovation, Quality, and Efficiency Compete or Complement Each Other?'*. Journal of Organizational Behavior, (Vol. 25 : 175-99).
- Neuman, W.L. (2006). *'Social Research Method'*. (6th ed.) Boston: Pearson Education, Inc.
- Nonaka, I. dan Takeuchi, H. (1995). *'The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation'*. New York, NY : Oxford University Press.
- Nugraheni, W., Rahab, and Bambang, S. (2012). *'The Role Formal Mechanism on Knowledge Sharing and Innovation Capability Development Process'*. International Review of Social Sciences and Humanities. (Vol. 3, No.2 : 21-27).
- Rhodes, J., Hung, R., Lok, P., Lien, B.Y., dan Wu, C.M. (2008). *'Factors Influencing Organizational Knowledge Transfer: Implication for Corporate Performance'*. Journal of Knowledge Management. (Vol. 12, No. 3, pp. 84-100).
- Rogers, E.M. (2003). *'Diffusion of Innovations (5th ed.)'*. New York: The Free Press.
- Scott, S.G dan Bruce, R.A. (1994). *'Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace'*. Academy of Management Journal. (Vol. 37, No. 3, pp.580-607).
- Sekaran, Uma (2003). *'Research Methods for Business: A Skill Building Approach'*. 4th edition, New York: John Wiley & Sons.
- Wang, S. and Noe, Raymond, A. (2010). *'Knowledge Sharing: A Review and Directions for Future Research'*. Human Resource Management Review. (20: 115-131).
- Zahra, S.A. and George, G., (2002). *'Absorptive Capacity: A Review, Reconceptualization and Extension'*. Academy of Management Review. (27: 185-203).