

Nilai Pengetahuan Manajemen Puncak (TMKV), Praktik Berbagi Pengetahuan, Inovasi Terbuka, Dan Kinerja Organisasi

Giyarto ^{a*}, Alun Pratama^b

^{ab}Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta
^{*}alun.pratama@gmail.com

Abstract – Praktek berbagi pengetahuan dan inovasi terbuka sebagai pendorong kinerja organisasi saat ini masih minim perhatian dari peneliti. Berdasarkan penelitian sejenis sebelumnya, kami memeriksa hubungan diatas di dalam manajerial sekolah Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada responden. kami mendekati 25 guru karyawan di sekolah dasar swasta di salah satu kecamatan di kabupaten wonogiri untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Dan ada 24 guru karyawan yang mengirimkan berkasnya kembali dengan jawaban yang komplit. Hasil penelitian kami menunjukkan bahwa Nilai Pengetahuan Manajemen Puncak (TMKV) dan praktik berbagi pengetahuan mempengaruhi inovasi terbuka dan pada gilirannya mempengaruhi kinerja organisas. Namun terdapat 3 hubungan antar variabel yang tidak signifikan pengaruhnya yaitu (1) Praktik Berbagi pengetahuan terhadap Inovasi terbuka keluar, (2) Inovasi terbuka Keluar terhadap Kinerja organisasi, dan (3) Nilai Pengetahuan Manajemen Puncak terhdap Inovasi terbuka Keluar

Keywords: Nilai Pengetahuan Manajemen Puncak (TMKV), Praktik Berbagi Pengetahuan, Inovasi Terbuka, Kinerja Organisasi

Pendahuluan

Minat penelitian inovasi terbuka masih minim dalam beberapa tahun terakhir (Singh, Gupta, Busso, & Kamboj, 2019), karena sebetulnya perusahaan, UKM, Organisasi kemasyarakatan sangat bergantung pada informasi eksternal dan penelitian mutakhir untuk melakukan inovasi sehingga meningkatkan keunggulan kompetitif sehingga pada akhirnya peayanan kepada konsumen/masyarakat bisa optimal. Inovasi terbuka berangkat dari kerangka kerja kognitif bagi Organisasi dan UKM untuk menghasilkan pendapatan dari proses dan inovasi produk (Henry et al., 2012). (Burnswicker & Vanhaverbeke, 2015 dan Chesbrough, 2003) mengelompokkan inovasi terbuka menjadi 2 yaitu dari inbound – identifikasi, seleksi, pemanfaatan, dan internalisasi ide-ide baru yang mengalir ke perusahaan dari lingkungan eksternal - dan outbound - komersialisasi ide yang dikembangkan secara internal ke lingkungan eksternal perusahaan (Singh et al., 2019). Namun literatur yang ada, menunjukkan bahwa penelitian mengenai inovasi terbuka dalam Organisasi belum ada, yang paling banyak pada perusahaan teknologi dan UKM, meskipun inovasi juga memegang peranan penting dalam ketahanan suatu organisasi.

Studi sebelumnya, bahwa Nilai Pengetahuan Manajemen Puncak (TMKV), karakteristik karyawan, iklim inovasi, strategi inovasi berdampak pada inovasi terbuka(Singh et al., 2019). Demikian juga penelitian mengenai efek para pemimpin dan arahan mereka kepada karyawan, ditunjang dengan praktik berbagi ilmu pengetahuan memainkan peran penting dalam inovasi terbuka (Inauen & Schenker-Wicki, 2011). Literatur yang ada, menguji hal diatas dengan kinerja organisasi sebagai hasil akhir sebagai gambaran keberhasilan suatu organisasi. Penelitian yang dilakukan singh pun menghasilkan makna bahwa berbagai variabel diatas mempengaruhi kinerja organisasi. Oleh karena itu, kami pun berpendapat serupa bahwa Nilai Pengetahuan Manajemen Puncak (TMKV) berpengaruh terhadap praktik berbagi pengetahuan,

praktik berbagi pengetahuan berpengaruh terhadap inovasi terbuka dan pada gilirannya inovasi terbuka berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Penelitian serupa telah dilaksanakan di UEA, peneliti sangat penasaran dan ingin menguji dalam konteks pendidikan di salah satu Kecamatan di Kabupaten di area Soloraya. Karena gayung bersambut ada organisasi pendidikan yang meminta saran untuk memaksimalkan kinerja organisasi pesisikannya dalam konteks manajerial.

Studi ini memberikan tiga kontribusi utama untuk memajukan pengetahuan dalam bidang inovasi terbuka di. Pertama, penelitian kami menunjukkan peran penting manajemen puncak dalam menilai pengetahuan dan praktik berbagi pengetahuan untuk mendukung inovasi terbuka. Kedua, penelitian ini memprediksi bahwa inovasi terbuka mempengaruhi kinerja organisasi di mana literatur yang ada masih langka yang menguji tentang hubungan antara inovasi terbuka dan kinerja organisasi. Ketiga, penelitian ini mendukung minat penelitian yang muncul dalam inovasi terbuka di suatu organisasi kemasyarakatan yang bergerak dalam bidang pendidikan dan bagaimana menggunakan praktik berbagi pengetahuan internal dan informasi eksternal dan kolaborasi penelitian untuk inovasi produk / jasa mereka agar tetap kompetitif dalam persaingan.

Latar belakang teoritis

Nilai Pengetahuan Manajemen Puncak (TMKV)

Sumber utama keunggulan kompetitif adalah berasal dari pengetahuan dan modal intelektual (Carnahan, Agarwal, & Campbell, 2010). Sselaras dengan itu, penelitian serupa (Durst, Hinteregger, & Zieba, 2019) juga menyebutkan bahwa keunggulan kompetitif dimulai dari pemahaman manajemen puncak terhadap pengetahuan yang dimiliki untuk mengembangkan perusahaan. Filosofi dalam bekerja di perusahaan multi nasional bahkan sangat kental dengan filosofi yang dibawa oleh pemilik / owner, misal toyota, apple, microsoft dll. Betapa pentingnya pengetahuan dan nilai – nilai yang dibawa ini, Tecce dalam (Carnahan et al., 2010) bahwa inti dari perusahaan adalah kemampuannya untuk menciptakan mentransfer, merakit, mengintegrasikan, melindungi dan mengembangkan aset pengetahuan. Manajemen puncak memiliki pengaruh yang besar untuk mengelola pengetahuan dalam organisasi. Nilai Pengetahuan Manajemen Puncak (TMKV) memungkinkan karyawan atau anggota organisasi bisa melatih dan memelihara keterampilan pengetahuan mereka dan bisa menggunakannya untuk membuat inovasi terbuka dan meningkatkan kinerja organisasi Crawford, Gould dalam (Singh et al., 2019). Oleh karena itu pada penelitian ini, saya menyatakan bahwa Nilai Pengetahuan Manajemen Puncak (TMKV) memfasilitasi terjadinya praktik berbagi pengetahuan untuk terjadinya inovasi terbuka sehingga akan menaikkan kinerja organisasi. Penelitian ini meneliti nilai manajemen pengetahuan puncak mempengaruhi praktik berbagi pengetahuan untuk inovasi terbuka dan kinerja organisasi.

Praktik berbagi pengetahuan

Pengetahuan dalam organisasi sering disebut dengan keyakinan yang dibenarkan. Informasi ini disebarluaskan dalam organisasi atau dibagi kepada siapapun dalam organisasi sebagai informasi yang memiliki validitas yang kuat dan telah dibuktikan kebenarannya. Hendrik pada tahun 1999 model berbagi pengetahuan, pemilik pengetahuan mengeksternalkan

pengetahuan melalui kodifikasi, menunjukkan dan menjelaskan, sedangkan rekonstruktor pengetahuan menginternalisasi dan menyerap pengetahuan melalui membaca dan menginterpretasikan (Kuo & Young, 2008). Informasi dan pengetahuan ini dapat menjadi panduan anggota organisasi dan dapat meningkatkan kinerja anggota organisasi hingga pada akhirnya keunggulan kompetitif organisasi dapat tercapai (Hsu, 2008). Peneliti lain dalam paper (Singh et al., 2019) menetapkan peran penting praktik berbagi pengetahuan dalam inovasi terbuka, dan itu tergantung pada pengaturan organisasi yang memadai tetapi penelitian lebih lanjut diperlukan, seperti literatur tentang praktik berbagi pengetahuan terhadap inovasi terbuka dan kinerja organisasi masih sedikit. Selain itu, ada cakupan yang langka dalam literatur yang masih ada tentang inovasi eksploratif dan eksploitatif di UKM daripada perusahaan besar dan bagaimana dukungan manajemen puncak memfasilitasi berbagi pengetahuan untuk peningkatan kinerja.

Inovasi Terbuka

Inovasi terbuka merupakan ide – ide berharga yang datang dari dalam atau dari luar perusahaan/organisasi dan dapat pergi ke pasar dari dalam dan dari luar perusahaan/organisasi juga. Setelah pengertian ini, sang pemilik konsep Chesbrough menyempurnakan pengertiannya menjadi penggunaan arus masuk dan keluar pengetahuan secara sengaja untuk mempercepat inovasi internal dan memperluas pasar untuk penggunaan eksternal (Kingdom & Hasselt, 2014). Di negara maju, konsep inovasi terbuka ini semakin menggeliat, terbukti semakin banyaknya Badan Riset Inovasi Terbuka yang dibangun dengan segala nuansa dan argumen canggihnya yang sudah masuk dalam makalah, penelitian, bukan sekedar mengutip pernyataan tertentu seputar inovasi terbuka. Inovasi terbuka terdiri dari inovasi terbuka inbound dan outbound yang membantu perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan mengalahkan persaingan di pasar. Inbound perusahaan terdiri dari perilaku belajar eksplorasi untuk menemukan dan menyita informasi dan pengetahuan baru dari sumber eksternal, yaitu lembaga penelitian, universitas, konsultan, pesaing, lembaga pemerintah, pemasok, dan pelanggan. Sedangkan, inovasi terbuka outbound bertujuan untuk mengeksploitasi ide-ide atau pengetahuan internal melalui lisensi, paten atau pengaturan kontrak untuk meningkatkan kinerja organisasi (Chesbrough & Crowther, 2006). Namun, studi sebelumnya pada OI telah dilakukan terutama dalam organisasi menengah hingga besar, dan UKM sehingga untuk organisasi kemasyarakatan belum banyak dilakukan maupun untuk lembaga pendidikan padahal lembaga pendidikan tentu harus mengacu pada perkembangan kekinian, pendidikan juga harus sesuai zaman dan inilah juga harus ada inovasi yang terbuka. Oleh karena itu, penelitian kami adalah upaya untuk menyumbat kesenjangan pengetahuan dan memajukan pemahaman inovasi terbuka di organisasi kemasyarakatan dan lembaga pendidikan dalam konteks manajerial.

Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi adalah konstruksi utama dalam penelitian manajemen dan telah menerima banyak perhatian. Kinerja organisasi berkaitan dengan tiga bidang hasil organisasi yang tepat - kinerja keuangan, kinerja pasar, dan pengembalian ke pemegang saham (Singh et al., 2019). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa inovasi terbuka secara positif mempengaruhi ukuran kinerja organisasi yang berbeda. Oleh karena itu, UKM/organisasi dapat

mengambil manfaat dari pengetahuan luar, karena mereka lebih responsif terhadap kebutuhan pasar dan juga fleksibel dibandingkan dengan organisasi besar dan cenderung meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan melalui inovasi terbuka (Henry W. Chesbrough & Melissa M. Appleyard, 2007). Praktik inovasi terbuka adalah aset strategis yang mendorong keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan meningkatkan kinerja tingkat perusahaan (Huizingh, 2011) di UKM juga. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa inovasi terbuka membantu perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif (Durst et al., 2019) dan menghasilkan peningkatan kinerja organisasi (Singh et al., 2019).

Pengembangan Hipotesis

Nilai Pengetahuan Manajemen Puncak (TMKV) dan praktik Berbagi Pengetahuan

Nilai Pengetahuan Manajemen Puncak (TMKV) merupakan hal pertama yang mendasari terjadinya praktik berbagi pengetahuan. Kepemimpinan organisasi perusahaan yang berorientasi pengetahuan menekankan pada pengelolaan praktek berbagi pengetahuan dan mengubahnya menjadi daya inovasi (Singh et al., 2019). Oleh karena itu, penting bagi manajemen puncak untuk terus mencari sumber pengetahuan mengeksplorasi pengetahuan agar organisasinya selalu kompetitif, terlebih lembaga pendidikan yang merupakan gudang ilmu pengetahuan. Manajemen puncak biasanya memandang bahwa pengetahuan sebagai keunggulan kompetitif untuk kesuksesan perusahaan yang dapat dimanfaatkan untuk inovasi dan meningkatkan kinerja. Arah manajemen puncak untuk berbagi pengetahuan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Selanjutnya melalui uraian diatas, saya berhipotesis bahwa:

H1: Nilai Pengetahuan Manajemen Puncak (TMKV) Mempengaruhi Praktik Berbagi Pengetahuan (KSP) secara positif

Praktik Berbagi Pengetahuan (KSP) dan Inovasi Terbuka

Berbagi informasi dan ilmu pengetahuan merupakan unsur penting dari inovasi. Dan terjadinya inovasi tergantung dari perusahaan mendayagunakan pengetahuan, kemampuan, maupun pengalaman karyawan selama organisasi menciptakan nilai kreasi. Penelitian (Iutvan & Nielsen., 2007) dan (Singh et al., 2019) Praktik Berbagi Pengetahuan (KSP) sangat penting untuk penciptaan ide untuk mendorong organisasi bisa inovatif merespons peluang bisnis di pasar. Berdasarkan teori inovasi terbuka diatas yang mana inovasi terbuka dibagi menjadi inbound dan outbound (hak paten, inovasi yang dipasarkan), maka kami memperkirakan bahwa:

H2: Praktik Berbagi Pengetahuan (KSP) mempengaruhi Inovasi Terbuka Kedalam (IOI)

H3: Praktik Berbagi Pengetahuan (KSP) tidak mempengaruhi Inovasi Terbuka Keluar

Inovasi Terbuka dan Kinerja Organisasi

Penelitian (Biscotti & Morfola, 2018) mengungkapkan bahwa di era sekarang dimana pasar yang serba dinamis tidak ada cara lain selain perusahaan untuk membuka diri, namun setiap organisasi/perusahaan mempunyai daya tangkap dan kemampuan yang berbeda untuk menangkap manfaat dari inovasi terbuka. (Wang, Chang, & Shen, 2015) menemukan bahwa

organisasi dengan kemampuan membangun koneksi yang solid dengan pihak luar akan meningkatkan efektivitas inovasi terbuka untuk meningkatkan kinerja organisasi. Terlebih jika inovasi terbuka dibagi menjadi dua yaitu Inbound dan Outbound, penelitian yang telah dilakukan, akan banyak yang berpengaruh kepada In Bound karena inovasi akan digunakan untuk inovasi di internal saja dan sangat sedikit untuk di pasarkan keluar hak patennya. Berdasarkan hal tersebut, maka saya memperkirakan bahwa:

H4: Inovasi Terbuka Kedalam (IOI) mempengaruhi Kinerja Organisasi (OP)

H5: Inovasi Terbuka Keluar (OOI) mempengaruhi Kinerja Organisasi (OP)

Peran Mediasi dari Praktik Berbagi Pengetahuan (KSP)

Organisasi akan mendapatkan manfaat dengan berinteraksi dengan pihak luar dalam rangka mencari ide. Bukan hanya organisasi internal saja namun organisasi luar juga mempunyai sikap yang sama untuk mencari ide diluar perusahaan. Skenario diatas memandu manajemen puncak untuk menghargai perlunya ilmu pengetahuan dalam rangka terwujudnya inovasi terbuka. Penelitian terdahulu ada yang mendapati bahwasanya Nilai Pengetahuan Manajemen Puncak (TMKV) berpengaruh negatif terhadap praktik berbagi pengetahuan. Namun saya membantahnya, bahwasannya manajemen puncak selalu berada dalam satu baris untuk mendukung Praktik Berbagi Pengetahuan (KSP) dan pada akhirnya akan mewujudkan inovasi terbuka, kedalam maupun keluar. Oleh karena itu kami memperkirakan atau ber hipotesis bahwa:

H6: Praktik Berbagi Pengetahuan (KSP) memediasi pengaruh Nilai Pengetahuan Manajemen Puncak (TMKV) terhadap Inovasi Terbuka Kedalam (IOI)

H7: Praktik Berbagi Pengetahuan (KSP) memediasi pengaruh Nilai Pengetahuan Manajemen Puncak (TMKV) terhadap Inovasi Terbuka Keluar (OOI)

Peran Mediasi dari Inovasi Terbuka

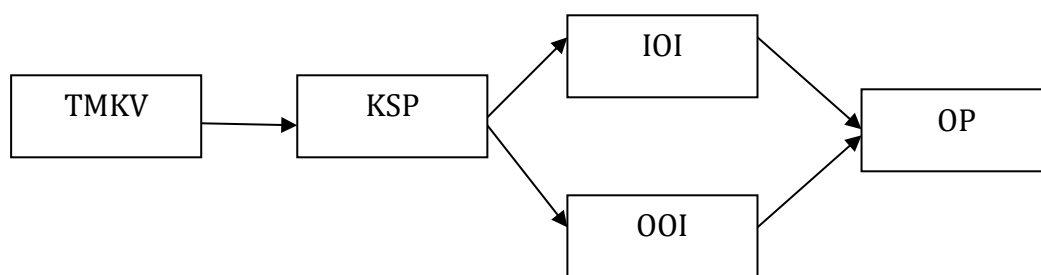
Seperti yang sudah dijelaskan diatas bahwasannya berbagi pengetahuan merupakan aspek penting dari inovasi. Sudah jelas bahwa kemampuan perusahaan dalam merumuskan ilmu pengetahuan, membagi pengetahuan dan menggunakannya dapat meningkatkan inovasi seperti cara dalam menyelesaikan permasalahan dalam perusahaan/ organisasi. Praktik Berbagi Pengetahuan (KSP) mampu meningkatkan inovasi terbuka kedalam maupun keluar dan pada gilirannya meningkatkan Kinerja Organisasi (OP).

Inovasi terbuka sangat tergantung pada budaya organisasi yang ada. Jika manajemen atas mendukung itu maka inovasi juga akan meningkat. Semuanya seiring sejalan. Di pasar yang seba dinamis ini memang suatu perusahaan bahkan organisasi sekalipun harus mampu membuka diri, belajar dari luar dan kita akan dipelajari oleh orang luar juga. Dan kita harus bisa mengambil manfaat dari inovasi yang terbuka itu. Beberapa penelitian menunjukkan hal itu (Singh et al., 2019). Inovasi terbuka tumbuh subur dalam perusahaan yang punya niat untuk mengintegrasikan ilmu pengetahuan kedalam dan keluar. Sehingga akan meningkatkan Inovasi Terbuka Kedalam (IOI) dan keluar dan pada gilirannya akan mempengaruhi Kinerja Organisasi (OP). Berdasarkan hal tersebut saya memperkirakan bahwa:

H8: Inovasi Terbuka Kedalam (IOI) memediasi pengaruh Praktik Berbagi Pengetahuan (KSP) terhadap Kinerja Organisasi (OP)

H9: Inovasi Terbuka Keluar (OOI) memediasi pengaruh Praktik Berbagi Pengetahuan (KSP) terhadap Kinerja Organisasi (OP)

Dari pengembangan hipotesis didapatkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Metode

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada responden. Kami mendekati 25 guru karyawan di sekolah dasar swasta di salah satu kecamatan di kabupaten Wonogiri untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Dan ada 24 guru karyawan yang mengirimkan berkasnya kembali dengan jawaban yang komplit. Itu berarti tingkat responnya sebesar 96%. Ini penting kami sampaikan agar menjadi jelas hasil penelitian ini nantinya. Didalam kuesioner yang kami sampaikan kepada responden tersebut kami jelaskan pula mengenai tujuan dari penelitian ini. Dan kami menggunakan kuesioner online untuk mempermudah mengisi, dan kami juga mudah dalam mengolah data yang ada. Metode pengukuran yaitu Responden menilai setiap item alat ukur pada lima skala peringkat poin (1 = sangat tidak setuju – 5 = sangat setuju). Lampiran 1 menyajikan Cronbach Alpha, Keandalan Komposit dan AVE. Semua alat ukur kami replikasi dari penelitian sebelumnya (Singh et al., 2019) sehingga sudah punya keandalan.

Tabel 1. Sampel dan Detail Organisasi

Kepala Sekolah		n= 3		Guru		n= 20		Karyawan		n= 1	
Rata-Rata Usia (dalam Tahun)	42,5			Rata-Rata Usia (dalam Tahun)	33			Rata-Rata Usia (dalam Tahun)	34,8		
Jenis Kelamin				Jenis Kelamin				Jenis Kelamin			
Laki Laki	2	(66,7 %)		Laki Laki	6	(30 %)		Laki Laki	1	(100 %)	
Perempuan	1	(33,3 %)		Perempuan	14	(70 %)		Perempuan	0	(0%)	
Pendidikan				Pendidikan				Pendidikan			
S1	3	(100 %)		S1	20	(100 %)		S1	1	(100 %)	

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Realiabilitas

Uji validitas dapat kita lihat dalam tabel 2. Disana dapat kita lihat dalam AVE semuanya diatas 0,5 bahwa semua alat ukur sudah valid yang artinya alat ukur sudah tangguh dan bisa digunakan lagi untuk penelitian. Dalam pengujian pertama memang ada beberapa yang tidak memenuhi angka 0,5 dan selanjutnya alat ukur tersebut kami buang karena tidak tangguh. Selanjutnya setelah diuji lagi yang kedua sudah nampak tangguh seperti yang tersaji dalam Tabel 2.

Tabel 2. Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
IOI	0,895	0,904	0,934	0,825
KSP	0,819	0,880	0,889	0,728
OOI	0,928	1,026	0,946	0,813
OP	0,901	0,906	0,939	0,836
TMKV	0,710	0,787	0,869	0,769

Melalui Tabel 2 diatas kita juga bisa melihat mengenai keandalan dari kuesioner. Uji reliabilitas biasanya di interpretasikan dengan Cronbach Alpha atau peneliti lain bisa di interpretasikan dengan composite reability yang sekurang – kurangnya 0,7 dan idealnya 0,8. Melalui tabel diatas dapat di interpretasikan bahwa kuesioner sudah tahan uji. Jika nanti digunakan untuk penelitian pada kelompok yang sama hasilnya akan konsisten.

Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis kami menggunakan uji t, adapun hasilnya kami sajikan dalam tabel 3 dibawah ini :

Tabel 3. Total Effects

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	t Tabel	Keterangan
IOI -> OP	0,936	2,924	> 1,96	Signifikan
KSP -> IOI	0,819	4,539	> 1,96	Signifikan
KSP -> OOI	0,649	1,342	> 1,96	Tidak Signifikan
KSP -> OP	0,717	4,185	> 1,96	Signifikan
OOI -> OP	-0,077	0,210	> 1,96	Tidak Signifikan
TMKV -> IOI	0,390	2,953	> 1,96	Signifikan
TMKV -> KSP	0,476	3,914	> 1,96	Signifikan
TMKV -> OOI	0,309	1,321	> 1,96	Tidak Signifikan
TMKV -> OP	0,341	2,647	> 1,96	Signifikan

Dari tabel diatas bisa kita baca, bahwasannya hanya terdapat 3 hubungan antar variabel yang tidak signifikan pengaruhnya yaitu (1) Praktik Berbagi pengetahuan terhadap Inovasi terbuka keluar, (2) Inovasi terbuka Keluar terhadap Kinerja organisasi, dan (3) Nilai

Pengetahuan Manajemen Puncak terhadap Inovasi terbuka Keluar

Pembahasan

Dari hasil penelitian diatas dapat diartikan bahwa Penting bagi manajemen puncak untuk terus mencari sumber pengetahuan dan mengeksplorasi pengetahuan agar organisasinya selalu kompetitif, terlebih lembaga pendidikan yang merupakan gudang ilmu pengetahuan. Manajemen puncak biasanya memandang bahwa pengetahuan sebagai keunggulan kompetitif untuk kesuksesan perusahaan yang dapat dimanfaatkan untuk inovasi dan meningkatkan kinerja. Arah manajemen puncak untuk berbagi pengetahuan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Mengeksplorasi pengetahuan akan menghasilkan inovasi hal ini sejalan dengan penelitian (Singh et al., 2019) Kepemimpinan organisasi perusahaan yang berorientasi pengetahuan menekankan pada pengelolaan praktek berbagi pengetahuan dan mengubahnya menjadi daya inovasi. Selain dari melakukan eksplorasi pengetahuan manajemen puncak perlu melakukan praktik berbagi pengetahuan dengan rekan kerjanya sehingga dari proses ini akan menghasilkan inovasi baik inovasi terbuka kedalam ataupun inovasi terbuka keluar hal ini dikuatkan penelitian Penelitian (Lutvan & Nielsen., 2007) dan (Singh et al., 2019) yang menyatakan Praktik Berbagi Pengetahuan (KSP) sangat penting untuk penciptaan ide untuk mendorong organisasi bisa inovatif merespons peluang bisnis di pasar.

Organisasi perlu melakukan inovasi terbuka hal ini bertujuan agar organisasi dapat meningkatkan efektifitas kinerja organisasi, dalam penelitian (Wang, Chang, & Shen, 2015) menemukan bahwa organisasi dengan kemampuan membangun koneksi yang solid dengan pihak luar akan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi. Hal ini dikuatkan kembali dengan penelitian (Biscotti & Morfola, 2018) mengungkapkan bahwa di era sekarang dimana pasar yang serba dinamis tidak ada cara lain selain perusahaan untuk membuka diri, namun setiap organisasi/perusahaan mempunyai daya tangkap dan kemampuan yang berbeda untuk menangkap manfaat dari inovasi terbuka. Berdasarkan teori inovasi terbuka, inovasi terbuka dibagi menjadi inbound dan outbound (hak paten, inovasi yang dipasarkan), manfaat lain dari inovasi terbuka adalah untuk pembangunan strategi jangka panjang organisasi, strategi panjang organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi dan akan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi (Sartika, 2016)

Organisasi akan mendapatkan manfaat dengan berinteraksi dengan pihak luar dalam rangka mencari ide. Bukan hanya organisasi internal saja namun organisasi luar juga mempunyai sikap yang sama untuk mencari ide diluar perusahaan. Skenario diatas memandu manajemen puncak untuk menghargai perlunya ilmu pengetahuan dalam rangka terwujudnya inovasi terbuka. Berbagi pengetahuan atau *knowledge sharing* yang diterapkan pada suatu organisasi akan meningkatkan kinerja dan inovasi karyawan dalam organisasi tersebut (Saputro & Mayowan, 2018). Adanya *knowledge sharing*, diharapkan dapat menambah pengetahuan manajemen puncak sehingga akan memudahkan dalam mencapai hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Pelaksanaan *knowledge sharing* yang efektif telah mampu mendorong sesama individu dalam organisasi untuk berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) yang mereka miliki kepada individu atau kelompok organisasi, akan memiliki peluang yang lebih besar untuk meningkatkan kinerja dan inovasi karyawan yang berdampak pada hasil kerja

yang lebih baik (Erwina & Mira, 2019)

Kesimpulan dan Saran

Dari semua hipotesis yang ada, memang semuanya pengaruh yang positif namun hanya tidak signifikan. Jika kita melihat data dari tabel 3 di atas maka yang paling dominan tidak punya pengaruh signifikan adalah Inovasi Terbuka Keluar, dimana dimulai dari Nilai Pengetahuan Manajemen Puncak terhadap Inovasi terbuka Keluar pengaruhnya tidak signifikan, Praktik Berbagi Pengetahuan terhadap Inovasi Terbuka Keluar juga pengaruhnya tidak signifikan, Inovasi Terbuka Keluar juga berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja organisasi. Jika dilihat secara nyata memang, dari ketiga sekolah yang ada belum punya inovasi yang bernilai komersial atau hak paten. Sehingga jika diteliti pun tidak punya daya dorong untuk saling mempengaruhi dan dipengaruhi.

Jika dilihat dari tabel 3 dapat dilihat bahwasannya pengaruh tertinggi datang dari praktik berbagi pengetahuan yang berpengaruh terhadap Inovasi Terbuka Kedalam. Hal ini penting diketahui untuk penguatan internal organisasi agar gerak semua komponen organisasi bisa bersatu padu sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi. Tentu hasil penelitian ini bermanfaat untuk memperkuat hasil penelitian sebelumnya sehingga kedepan bisa diteliti lagi di tempat yang lain untuk menguji teori yang ada.

Dalam hal praktik, hendaknya setiap organisasi didorong mempunyai inovasi terbuka keluar, mempunyai hak yang bisa diatenkan dan bernilai komersial, ini juga penting untuk kelangsungan organisasi kedepan. Karena jika kita mempunyai hak paten tentu kita akan dipandang punya karya yang baik dan punya reputasi yang baik, maka dengan sendirinya kita akan naik kinerja organisasinya.

Penelitian ini hanya berlangsung pada ruang lingkup yang kecil dan sempit. Kiranya perlu juga kedepan melakukan penelitian serupa dalam spektrum yang lebih besar agar hasilnya juga lebih berdayaguna. Selain itu proses breakdown alat ukur dari UKM kepada organisasi kemasyarakatan yang bergerak dalam bidang pendidikan mempunyai kesulitan tersendiri, ada item pertanyaan yang mungkin kurang begitu jelas sehingga salah satu item kuesioner dibaca di Smart PLS tidak Valid dan kemudian harus dibuang. Tentu saran yang perlu kami berikan adalah meneliti topik ini dengan lebih baik lagi karena ini topik yang menarik untuk diteliti karena masih jarang peneliti membahasnya. Selain itu lebih berhati-hati dan cermat dalam membuat alat ukur agar hasil penelitiannya bisa lebih valid dan berdaya guna untuk teori dan praktik organisasi atau perusahaan

Daftar Pustaka

- Carnahan, S., Agarwal, R., & Campbell, B. (2010). The Effect of Firm Compensation Structures on the Mobility and Entrepreneurship of Extreme Performers. *Business*, 1323(September), 1–43. <https://doi.org/10.1002/smj>
- Chesbrough, H., & Crowther, A. K. (2006). Beyond high tech: Early adopters of open innovation in other industries. *R and D Management*, 36(3), 229–236. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9310.2006.00428.x>
- Durst, S., Hinteregger, C., & Zieba, M. (2019). The linkage between knowledge risk
-

- management and organizational performance. *Journal of Business Research*, 105(August), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.08.002>
- Erwina, & Mira. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum (Pam) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. (*Jemma*) *Jurnal Of Economic, Management And Accounting*, 75-81.
- Henry, P. F. P., Akuffo, V. G., Chen, Y., Karouna-Renier, N. K., Sprague, D. T., & Bakst, M. R. (2012). A Framework for Advancing Your Business Model. *Avian Biology Research*, 5(2), 61–68. <https://doi.org/10.3184/175815512X13350167598421>
- Henry W. Chesbrough, & Melissa M. Appleyard. (2007). Open Innovation and Strategy. *California Management Review*, 50(1), 57–76. Retrieved from https://pdxscholar.library.pdx.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://scholar.google.com.pr/&httpsredir=1&article=1021&context=busadmin_fac
- Hsu, I. C. (2008). Knowledge sharing practices as a facilitating factor for improving organizational performance through human capital: A preliminary test. *Expert Systems with Applications*, 35(3), 1316–1326. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2007.08.012>
- Huizingh, E. K. R. E. (2011). Open innovation: State of the art and future perspectives. *Technovation*, 31(1), 2–9. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2010.10.002>
- Inauen, M., & Schenker-Wicki, A. (2011). The impact of outside-in open innovation on innovation performance. *European Journal of Innovation Management*, 14(4), 496–520. <https://doi.org/10.1108/146010611111174934>
- Kingdom, U., & Hasselt, U. (2014). *Open Innovation: The Next Decade Joel West , Ammon Salter*. 1–17.
- Kuo, F. Y., & Young, M. L. (2008). Predicting knowledge sharing practices through intention: A test of competing models. *Computers in Human Behavior*, 24(6), 2697–2722. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2008.03.015>
- Saputro, & Mayowan. (2018). pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Rumah Opa Kitchen and Lounge. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7-13.
- Sartika, D. (2016). Inovasi Organisasi Dan Kinerja Organisasi : Studi Kasus Pada Pusat Kajian Dan Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Iii Lembaga Administrasi Negara. *Puslatbang KDOD Lembaga Administrasi Negara*, 129-151
- Singh, S. K., Gupta, S., Busso, D., & Kamboj, S. (2019). Top management knowledge value, knowledge sharing practices, open innovation and organizational performance. *Journal of*
-

Business Research, (April), 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.04.040>

Wang, C. H., Chang, C. H., & Shen, G. C. (2015). The effect of inbound open innovation on firm performance: Evidence from high-tech industry. *Technological Forecasting and Social Change*, 99, 222–230. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2015.07.006>
