

## 2. LANDASAN TEORI

### 2.1 *Innovation Capability*

#### 2.1.1 Definisi *Innovation Capability*

*Innovation capability* adalah kemampuan individu atau kelompok menangkap informasi lalu mengubahnya menjadi sebuah ide dalam mengembangkan produk serta proses baru yang relevan untuk mencapai tujuan strategis (Guan & Ma, 2003). *Innovation capability* dalam penelitian lain dapat juga diartikan sebagai kemampuan untuk mencapai hasil akhir yang sesuai dengan harapan dalam kerangka waktu tertentu demi tercapainya daya kompetitif perusahaan di pasar persaingan (Wallin et al., 2011). Menurut Vidergor (2023), mendefinisikan *innovation capability* bukan hanya sebagai kemampuan untuk menghadirkan sesuatu yang baru, tetapi melibatkan kemampuan seseorang bersedia mengadaptasi dan mengelola tantangan yang berhubungan dengan proses mengeksplorasi, menyampaikan, menghasilkan, dan menerapkan pengetahuan demi menciptakan perubahan di lingkungan pekerjaan. *Innovation capability* berfokus pada penggunaan ide dan pengalaman yang sudah ada sebelumnya (Saunila, 2019).

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat dikatakan bahwa *innovation capability* merupakan kemampuan seseorang atau kelompok dalam mengelola informasi yang diterima menjadi ide-ide transformatif yang mampu menghasilkan produk dan proses baru yang membawa perubahan demi mencapai tujuan strategis di lingkungan pekerjaan.

#### 2.1.2 Indikator *Innovation Capability*

Berikut adalah beberapa indikator dari *innovation capability* menurut Vidergor (2023) yaitu:

- a. Kemampuan untuk mengeksplorasi ide.  
Mengacu kepada kemampuan individu atau kelompok untuk menelusuri ide-ide baru .
- b. Kemampuan untuk menyampaikan ide.  
Mengacu kepada kemampuan individu atau kelompok untuk mengkomunikasikan ide-ide baru terkait pekerjaan.
- c. Kemampuan untuk menghasilkan ide.  
Mengacu kepada kemampuan individu atau kelompok dalam menciptakan ide-ide baru untuk menyelesaikan masalah.
- d. Kemampuan untuk menerapkan ide.  
Mengacu kepada kemampuan individu atau kelompok dalam menerapkan ide-ide baru ke dalam tugas pekerjaan.

## **2.2 Knowledge Management**

Menurut Du Plessis (2007), *knowledge management* berperan penting dalam inovasi dengan mendorong penerapan pengetahuan dalam organisasi untuk meningkatkan level inovasi. Penelitian menurut Cerchione et al. (2016) menjelaskan bahwa, *knowledge management* dalam pengertiannya meliputi proses mengidentifikasi, mengatur, menyimpan, dan menyebarkan informasi dalam suatu organisasi. Konsep ini berfokus pada upaya yang dilakukan untuk mengelola dan memanfaatkan pengetahuan sebagai aset penting bagi sebuah organisasi. Penerapan *knowledge management* yang efektif dapat meningkatkan kinerja bisnis organisasi dan inovasi dengan memanfaatkan informasi dan keahlian, tetapi juga dibutuhkan komitmen di semua tingkatan untuk menciptakan budaya organisasi yang mendukung proses inovasi (Gupta et al., 2000).

### **2.2.1 Definisi Knowledge Sharing**

Bagi sebuah organisasi, *knowledge sharing* merupakan proses mengambil, mengatur, memanfaatkan kembali, dan mentransfer pengetahuan yang didasarkan pada pengalaman dalam organisasi, serta membuatnya dapat diakses oleh orang lain dalam lingkup bisnis (Nghah & Jusoff, 2009). Menurut Wang dan Wang (2012), yang mengadopsi proses *knowledge creation* oleh Nonaka dan Takeuchi (1997) menyatakan bahwa praktik *knowledge sharing* terbagi menjadi dua yaitu, *tacit knowledge sharing* dan *explicit knowledge sharing*.

Dalam penelitian ini, digunakan dua konsep untuk diobservasi yaitu, *tacit knowledge sharing* dan *explicit knowledge sharing*. Menurut Le et al. (2020), yang memberikan pengertian bahwa *tacit knowledge sharing* merupakan aktivitas berbagi pengetahuan yang bersifat intuitif, tidak terstruktur, dan sering kali sulit untuk diungkapkan dengan kata-kata atau didokumentasikan. *Tacit knowledge* meliputi pengalaman, keahlian, wawasan pribadi yang biasanya diperoleh melalui interaksi langsung, serta hasil pembelajaran (Panahi et al., 2012). Dalam perusahaan, terkhusus perbankan, *tacit knowledge sharing* dapat terjadi melalui *mentoring*, diskusi informal antar karyawan, dan kolaborasi tim, di mana pengetahuan tersirat disampaikan dan dipelajari melalui hubungan interpersonal dan pengalaman bersama. Sehingga dapat dikatakan bahwa, *tacit knowledge sharing* merupakan tindakan berbagi pengetahuan yang sulit diungkapkan secara langsung seperti pengalaman, intuisi, dan pemahaman yang disimpan dalam pikiran, kepada orang lain melalui interaksi langsung, observasi, praktik, dan komunikasi non-verbal.

Di sisi lain, berbeda dengan *tacit knowledge*, *explicit knowledge sharing* adalah aktivitas berbagi pengetahuan yang terstruktur, telah didokumentasikan dalam bentuk tulisan atau media

lainnya, dan mudah untuk disebar. *Explicit knowledge* meliputi buku, laporan, regulasi tertulis, prosedur, hingga basis data (Le et al., 2020). Berbagi *explicit knowledge* lebih mudah untuk dilakukan karena sudah tersedia dalam bentuk yang dapat diakses dan digunakan oleh karyawan di perusahaan (Panahi et al., 2012). Proses berbagi *explicit knowledge* di perusahaan cenderung melalui kegiatan formal seperti program pelatihan karyawan, publikasi dokumen dan laporan, serta penyebaran informasi melalui sistem manajemen pengetahuan di perusahaan. Di mana, *explicit knowledge sharing* dapat diartikan sebagai aktivitas menyalurkan pengetahuan yang dengan jelas terdokumentasi melalui berbagai metode komunikasi seperti tulisan, prosedur, presentasi, dan teknologi informasi.

### **2.2.2 Indikator Tacit Knowledge Sharing**

Menurut Le et al. (2020), terdapat beberapa indikator *tacit knowledge sharing*, yaitu:

- a. Memiliki aktivitas berbagi pengalaman.  
Mengacu kepada interaksi seseorang berbagi pengalaman pribadi secara langsung kepada satu sama lain antar individu maupun kelompok.
- b. Memiliki aktivitas berbagi keahlian yang dimiliki.  
Mengacu kepada kesediaan seseorang berbagi keahlian tertentu yang dimiliki untuk menjawab sebuah permasalahan.
- c. Memiliki aktivitas berbagi wawasan.  
Mengacu kepada kesediaan seseorang berbagi wawasan mengenai tempat atau individu tertentu terkait tugas pekerjaan.
- d. Memiliki aktivitas berbagi pembelajaran (*lesson learned*) ketika dibutuhkan.  
Mengacu kepada kesediaan seseorang dalam berbagi pembelajaran atau *lesson learned* yang relevan dengan topik permasalahan yang sedang dihadapi.

### **2.2.3 Indikator Explicit Knowledge Sharing**

Menurut Le et al. (2020), ada beberapa indikator dalam *explicit knowledge sharing*, yaitu:

- a. Intensitas berbagi sumber pengetahuan yang terdokumentasi.  
Mengacu kepada seberapa sering sumber pengetahuan yang terdokumentasi dibagikan terkait pekerjaan dalam organisasi.
- b. Intensitas memanfaatkan teknologi dalam berbagi pengetahuan.  
Mengacu kepada seberapa sering teknologi dimanfaatkan yang mendukung aktivitas berbagi pengetahuan yang telah terdokumentasi dapat diakses, dikelola, dan dibagikan oleh anggota organisasi.

- c. Intensitas program pelatihan di perusahaan.  
Mengacu kepada seberapa sering seseorang mengikuti program pelatihan untuk memfasilitasi penyebaran pengetahuan secara sistematis dan terstruktur dalam sebuah organisasi.
- d. Memiliki mekanisme berbagi pengetahuan di perusahaan.  
Mengacu kepada Kumpulan alat atau proses yang diterapkan dalam organisasi untuk mendukung pertukaran pengetahuan.

## **2.3 Knowledge Utilization**

### **2.3.1 Definisi Knowledge Utilization**

*Knowledge utilization* merupakan tindakan memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan yang telah disampaikan yang telah diterima oleh individu dari berbagai dalam menyelesaikan suatu permasalahan (Ouakouak & Ouedraogo, 2019). Dalam studi lainnya, *knowledge utilization* dapat dikatakan sebagai kemampuan menggunakan pengetahuan dasar pada kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan dalam kaitannya dengan implementasi pengambilan keputusan (Zaim et al., 2019). Hadirnya *knowledge utilization* memastikan kegiatan transfer pengetahuan yang dapat membantu perusahaan menangani masalah dan meningkatkan efisiensi inovasi (Xiao & Bao, 2022). Dapat dikatakan bahwa, *Knowledge Utilization* merujuk pada proses atau aktivitas memperoleh pengetahuan yang ada dan mengaplikasikan secara efektif dalam situasi atau konteks tertentu. Proses tersebut melibatkan pada penggunaan pengetahuan yang telah dihasilkan melalui penelitian, pengalaman, atau sumber lainnya untuk membuat keputusan atau mengembangkan kebijakan, praktek, atau produk yang relevan.

### **2.3.2 Indikator Knowledge Utilization**

Terdapat beberapa temuan indikator dalam *knowledge utilization* menurut (Zaim et al., 2019), dijabarkan sebagai berikut:

- a. Kemampuan mengambil keputusan yang akurat dan efisien.  
Kemampuan seseorang atau organisasi dalam mengambil keputusan yang akurat dan efektif dalam menyelesaikan sebuah masalah.
- b. Kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dasar.  
Kemampuan seseorang atau organisasi dalam menerapkan pengetahuan dasar perusahaan ke dalam tugas pekerjaan.

- c. Memiliki dorongan untuk memanfaatkan pengetahuan.  
Mengacu kepada dorongan atau motivasi untuk menerapkan pengetahuan yang diterima ke dalam tugas pekerjaan.

## **2.4 Task-Efficacy**

### **2.4.1 Definisi Task-Efficacy**

Menurut Wilson dan Narayan (2016) yang mengadopsi definisi dari Bandura (1997), mengatakan bahwa *task-efficacy* pada dasarnya merupakan keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk menyelesaikan sebuah tugas. *Task-efficacy* dapat dikatakan sebagai kemampuan seseorang dalam mengatasi suatu peristiwa terkait tugas yang diberikan (liu & li, 2018). Menurut penelitian lain, *task-efficacy* dapat juga dikatakan sebagai tingkat keyakinan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai dengan keterampilan yang dimiliki (Che et al., 2020). Dari beberapa definisi di atas, dapat dikatakan bahwa *task-efficacy* pada umumnya merupakan keyakinan diri mengenai mampu atau tidaknya seseorang melakukan tugas pekerjaan dengan baik berdasarkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki.

### **2.4.2 Indikator Task-efficacy**

Menurut Che et al. (2019), berikut adalah beberapa temuan indikator dalam *task-efficacy*:

- a. Memiliki keyakinan diri memenuhi standar kompetensi perusahaan.  
Keyakinan diri seseorang bahwa dirinya mampu memenuhi standar kompetensi perusahaan..
- b. Memiliki keyakinan terhadap keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki.  
Keyakinan seseorang terhadap keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas pekerjaan.
- c. Memiliki keyakinan diri mampu menyelesaikan tugas pekerjaan.  
Keyakinan diri seseorang bahwa mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan dengan sukses.

## **2.5 Knowledge Worker**

*Knowledge worker* adalah individu yang menggunakan pengetahuan sebagai sumber utama dan alat kerja mereka. Menurut Mládková (2012), pengetahuan yang digunakan oleh *knowledge worker* memiliki sifat tacit dan tidak terstruktur, menjadikan pengelolaan karyawan yang tergolong dalam kelompok ini lebih menantang dibandingkan pekerja lainnya. *Knowledge worker* cenderung bekerja dengan standar mereka sendiri serta membuat keputusan secara independen. Karyawan yang tergolong sebagai *knowledge worker* tidak hanya bekerja secara

intelektual, tetapi juga menerapkan pengetahuan mereka dalam tugas sehari-hari. Karyawan yang berperan sebagai *knowledge worker* bertanggung jawab dalam mengelola, mendokumentasikan, menyimpan, dan membagikan pengetahuan yang bermanfaat bagi perusahaan. Sehingga, pekerja *knowledge worker* di perbankan umumnya bertanggung jawab atas mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data untuk memberikan wawasan yang berguna dalam pengambilan keputusan dan mengelola risiko, serta memastikan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku. Dengan pemahaman di atas, penelitian ini akan fokus pada bagaimana *knowledge sharing* dan *utilization* dapat mempengaruhi *innovation capability* di antara *knowledge worker* di industri perbankan, serta bagaimana *task-efficacy* memoderasi hubungan tersebut.

## **2.6 Hubungan Antar Konsep**

### **2.5.1 Hubungan antara *Knowledge Sharing* terhadap *Innovation Capability*.**

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Le et al. (2019), menunjukkan bahwa kegiatan *tacit* dan *explicit knowledge sharing* antar karyawan membuka peluang dalam penciptaan ide-ide baru dalam tingkat individu maupun organisasi yang berpengaruh kepada pembentukan kemampuan berinovasi perusahaan. Sebanyak 371 responden dari 68 perusahaan di Cina dalam penelitian tersebut, didapati bahwa kegiatan *tacit* dan *explicit knowledge sharing* mendorong terciptanya *innovation capability* di perusahaan besar berskala nasional. Penelitian lain oleh Wang and Wang (2012), memperkuat pemahaman bahwa *tacit knowledge sharing* yang melibatkan transfer pengetahuan implisit melalui interaksi sosial dan pengalaman langsung, memungkinkan karyawan untuk memperoleh wawasan baru dalam menyelesaikan masalah dan menciptakan inovasi, di mana Interaksi informal dan diskusi yang mendalam antar karyawan mampu memfasilitasi pemahaman yang lebih baik dan penemuan ide-ide baru. Sedangkan *explicit knowledge sharing* yang melibatkan penyebaran pengetahuan yang terdokumentasi melalui prosedur, proses tertulis, dan sistem manajemen pengetahuan mampu memberikan dasar yang kuat bagi karyawan untuk mengakses dan menerapkan informasi yang semakin efektif, dengan akses yang mudah ke pengetahuan terdokumentasi karyawan dapat mempercepat proses inovasi dan mengembangkan solusi yang lebih kreatif dan efektif.

Dalam penelitian lainnya, menurut Qiao et al. (2021) serta Ganguly et al. (2019) menyatakan bahwa praktik *knowledge sharing* di perusahaan menciptakan lingkungan perusahaan yang kondusif untuk mendorong kemampuan inovasi. Melalui *knowledge sharing* dalam organisasi, tiap-tiap individu dapat belajar dan menggabungkan kembali semua

pengetahuan yang sudah ditangkap untuk merangsang penciptaan *innovation capability* dalam organisasi. Lebih lanjut, penelitian oleh Castaneda dan Cuellar (2020) menunjukkan bahwa lingkungan yang mendukung *knowledge sharing* tidak hanya mendorong kemampuan inovasi individu tetapi juga memperkuat kemampuan inovasi organisasi secara keseluruhan. Lingkungan kerja seperti ini memungkinkan karyawan untuk berbagi keberhasilan dan kegagalan yang dialami, sehingga karyawan dapat bersama-sama mengembangkan ide-ide baru yang dapat diterapkan di seluruh organisasi. Melalui praktik *knowledge sharing* yang baik, perusahaan dapat membangun budaya inovasi yang berkelanjutan dan adaptif terhadap perubahan.

*H<sub>1</sub>*: Diduga *tacit knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap *innovation capability*.

*H<sub>2</sub>*: Diduga *explicit knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap *innovation capability*.

### **2.5.2 Hubungan antara Knowledge Utilization terhadap Innovation Capability.**

Menurut studi yang dilakukan oleh Zaim et al (2019) pada salah satu perusahaan besar berbasis layanan di Turki, dapat diketahui bahwa *knowledge utilization* berperan penting antara proses manajemen pengetahuan dengan kinerja perusahaan dalam mengubah proses pengelolaan pengetahuan di perusahaan menjadi kinerja perusahaan yang merujuk kepada *innovation capability* suatu perusahaan. *Knowledge utilization* dalam hubungannya terhadap *innovation capability* menjadi bagian pusat dalam proses menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah diperoleh dari aktivitas berbagi pengetahuan antar individu dalam organisasi untuk menyelesaikan suatu permasalahan di perusahaan (Ouakouak & Ouedraogo, 2019). Selain itu, temuan lainnya berpendapat bahwa proses *knowledge utilization* di perusahaan berpengaruh dalam membantu menggabungkan kemampuan perusahaan serta aset pengetahuan menjadi sebuah temuan atau inovasi baru (Tsou & Chen, 2022). Oleh karena itu, ketika organisasi mampu secara efektif memanfaatkan pengetahuan dan mendukung budaya inovasi, hal tersebut akan meningkatkan *innovation capability* secara keseluruhan, menciptakan lingkungan di mana ide-ide baru dapat berkembang dan diimplementasikan secara sukses.

*H<sub>3</sub>*: Diduga *knowledge utilization* berpengaruh signifikan terhadap *innovation capability*.

### **2.5.3 Hubungan antara Knowledge Sharing terhadap Knowledge Utilization.**

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Zaim et al (2019) dapat diketahui bahwa *knowledge sharing* atau kegiatan berbagi pengetahuan baik yang abstrak maupun yang terstruktur di perusahaan yang sering dilakukan mampu meningkatkan kemampuan pekerja dalam mengaplikasikan pengetahuan untuk menjawab permasalahan secara efektif. Aktivitas

berbagi pengetahuan antar karyawan di perusahaan berperan penting meningkatkan kemampuan perusahaan memahami keterampilan yang relevan dalam pekerjaan dan mengakses pengetahuan secara optimal (Ouakouak & Ouedraogo, 2019). Tidak cukup hanya menerima pengetahuan yang dibagikan tetapi diperlukan sikap transformatif dari perusahaan untuk memanfaatkan maupun mengembangkan pengetahuan yang sudah dibagikan kedalam bentuk inovatif (Andrawina et al., 2009). Dalam konteks ini dapat dikatakan bahwa, *tacit knowledge sharing* membantu memperluas pemahaman akan keterampilan yang diperlukan untuk menerapkan pengetahuan secara efisien dan *explicit knowledge sharing*, menyediakan akses yang mudah terhadap informasi yang terdokumentasi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa *tacit* dan *explicit knowledge sharing* berdampak positif pada peningkatan *knowledge utilization*.

*H<sub>4</sub>*: Diduga *tacit knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap *knowledge utilization*.

*H<sub>5</sub>*: Diduga *explicit knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap *knowledge utilization*.

#### **2.5.4 Hubungan antara *Knowledge Sharing* terhadap *Innovation Capability* melalui *Knowledge Utilization* sebagai mediasi.**

Menurut studi yang dilakukan oleh Zaim et al (2019) pada perusahaan-perusahaan berskala nasional, dapat diketahui bahwa aktivitas *knowledge sharing* antar karyawan yang dibarengi dengan *knowledge utilization* dapat mendorong terbentuknya *innovation capability* dalam tingkat individu maupun organisasi. Dalam hal ini, pengetahuan yang telah diterima dari aktivitas *knowledge sharing* perlu ditindaklanjuti dengan memanfaatkan informasi yang ada untuk mendukung terciptanya sumber daya manusia yang semakin kompeten di level perusahaan. Selain itu, temuan lain menunjukkan bahwa *knowledge utilization* berperan positif dalam memediasi hubungan antara proses pengelolaan pengetahuan yang meliputi *knowledge capture*, *knowledge sharing*, dan *knowledge creation* terhadap kemampuan inovatif *human resource management* dalam mengelola karyawan untuk mencapai tujuan strategis perusahaan untuk berinovasi (Zaim et al., 2018).

*H<sub>6</sub>*: Diduga *knowledge utilization* memediasi hubungan antara *tacit knowledge sharing* dengan *innovation capability*.

*H<sub>7</sub>*: Diduga *knowledge utilization* memediasi hubungan antara *explicit knowledge sharing* dengan *innovation capability*.

### **2.5.5 Hubungan antara *Knowledge Sharing* terhadap *Innovation Capability* dengan *Task-efficacy* sebagai variabel moderasi.**

Menurut studi yang dilakukan oleh Che et al. (2019), dapat diketahui bahwa hadirnya *task-efficacy* memperkuat hubungan antara *knowledge sharing* dengan *innovation capability*. Dalam hal ini, ketika seseorang memiliki keyakinan kuat untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan sukses maka individu tersebut akan lebih aktif berbagi pengetahuan dengan rekan kerja lainnya. Pengalaman dan pengetahuan yang telah dibagikan dapat mendorong *innovation capability* baik secara individu maupun dalam organisasi. Selain itu, temuan lain juga menyatakan bahwa seseorang yang memiliki *task-efficacy* yang kuat memiliki kinerja yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya (Wilson & Narayan, 2014). Maka, keyakinan diri individu atau kelompok terhadap kapasitas diri guna mencapai tujuan tertentu mampu mendorong pengaruh kegiatan berbagi pengetahuan dan keterampilan dalam tujuannya menghasilkan penemuan ide-ide baru.

*H<sub>8</sub>*: Diduga *task-efficacy* memoderasi hubungan antara *tacit knowledge sharing* dengan *innovation capability*.

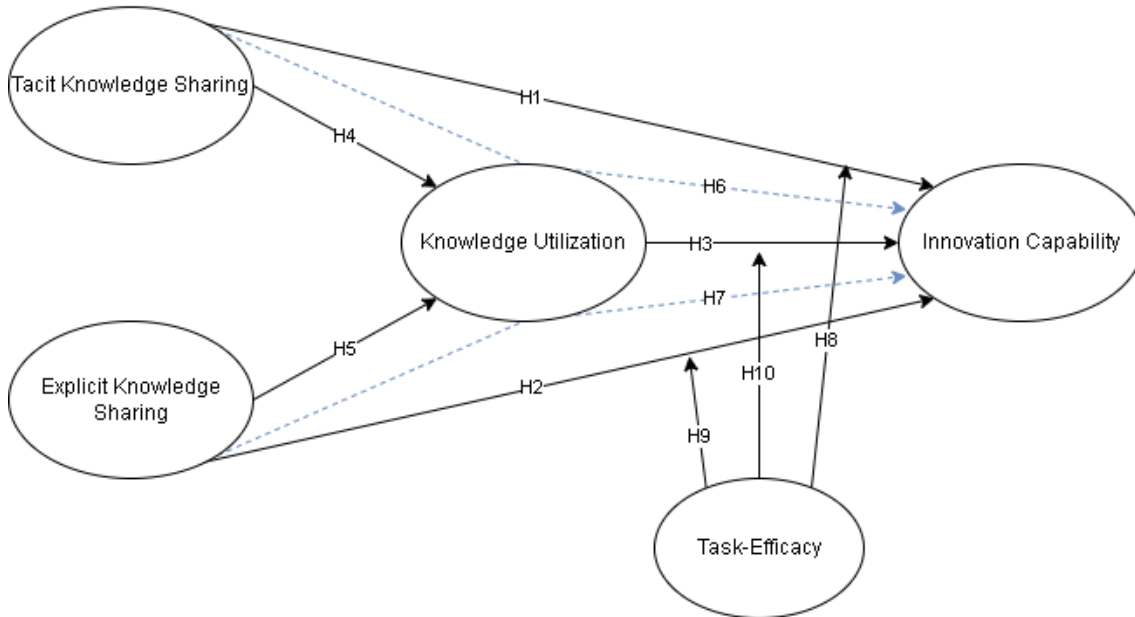
*H<sub>9</sub>*: Diduga *task-efficacy* memoderasi hubungan antara *explicit knowledge sharing* dengan *innovation capability*.

### **2.5.6 Hubungan antara *Knowledge Utilization* terhadap *Innovation Capability* dengan *Task-efficacy* sebagai variabel moderasi.**

Menurut studi yang dilakukan oleh Sulistyio dan Wikaningrum (2020), ketika individu atau organisasi memiliki *task-efficacy* yang kuat maka orang tersebut akan cenderung lebih percaya diri untuk memanfaatkan pengetahuan dalam proses inovasi dan mencapai hasil yang lebih baik dalam menciptakan produk atau layanan baru. Dalam penelitian lainnya, ditemukan bahwa seseorang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan memberikan upaya yang lebih dalam menerapkan hasil pembelajaran kedalam tugas pekerjaannya dan yang secara tidak langsung akan mendorong proses inovasi oleh penciptaan ide-ide baru dan pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kinerja secara menyeluruh diperusahaan (Saragih, 2011).

*H<sub>10</sub>*: Diduga *task-efficacy* memoderasi hubungan antara *knowledge utilization* dengan *innovation capability*.

## 2.7 Kerangka Penelitian



**Gambar 2.1 Kerangka penelitian**

Sesuai dengan kerangka penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini akan menganalisis dan menguji lima pengaruh langsung yaitu pengaruh *tacit knowledge sharing* terhadap *innovation capability*, pengaruh *explicit knowledge sharing* terhadap *innovation capability*, pengaruh *knowledge utilization* terhadap *innovation capability*, pengaruh *tacit knowledge sharing* terhadap *knowledge utilization*, dan pengaruh *explicit knowledge sharing* terhadap *knowledge utilization*. Penelitian ini juga akan menguji dua pengaruh tidak langsung dimana *knowledge utilization* akan memediasi hubungan antara pengaruh *tacit knowledge sharing* terhadap *innovation capability* dan pengaruh *explicit knowledge sharing* terhadap *innovation capability*. Selain itu, penelitian ini akan menguji tiga pengaruh tidak langsung dimana *task-efficacy* akan memoderasi atau memengaruhi kuat lemahnya hubungan antara pengaruh *tacit knowledge sharing* terhadap *innovation capability*, pengaruh *explicit knowledge sharing* terhadap *innovation capability*, dan pengaruh *knowledge utilization* terhadap *innovation capability*.

Dengan demikian butir hipotesis yang dapat diuraikan adalah sebagai berikut:

*H<sub>1</sub>*: Diduga *tacit knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap *innovation capability*.

*H<sub>2</sub>*: Diduga *explicit knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap *innovation capability*.

*H<sub>3</sub>*: Diduga *knowledge utilization* berpengaruh signifikan terhadap *innovation capability*.

*H<sub>4</sub>*: Diduga *tacit knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap *knowledge utilization*.

*H<sub>5</sub>*: Diduga *explicit knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap *knowledge utilization*.

*H<sub>6</sub>*: Diduga *knowledge utilization* memediasi hubungan antara *tacit knowledge sharing* dengan *innovation capability*.

*H<sub>7</sub>*: Diduga *knowledge utilization* memediasi hubungan antara *explicit knowledge sharing* dengan *innovation capability*.

*H<sub>8</sub>*: Diduga *task-efficacy* memoderasi hubungan antara *tacit knowledge sharing* dengan *innovation capability*.

*H<sub>9</sub>*: Diduga *task-efficacy* memoderasi hubungan antara *explicit knowledge sharing* dengan *innovation capability*.

*H<sub>10</sub>*: Diduga *task-efficacy* memoderasi hubungan antara *knowledge utilization* dengan *innovation capability*.