

**PENGARUH *INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY* DAN *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT SILCANE PLUMBON**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon



Disusun Oleh :

ELIZA RAHMAWATI

NIM. 200111125

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON
2024



HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH *INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY* DAN
KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT SILCANE PLUMBON

ELIZA RAHAWATI
200111125

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal: 23 Agustus 2024

1. Dr. Sari Laelatul Qodriah, M.Si

Pembimbing I

2. Risdianto, SE., M.M

Pembimbing II

3. Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M

Penguji I

4. Sylvani, S.E., M.M.

Penguji II

Program Studi Manajemen

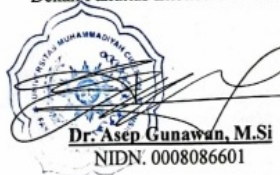
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

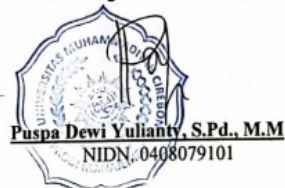
Universitas Muhammadiyah Cirebon

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Asep Gunawan, M.Si
NIDN. 0008086601


Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M
NIDN. 0408079101

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH *INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY* DAN
KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT SILCANE PLUMBON**

Oleh :

ELIZA RAHMAWATI

200111125

Cirebon, 23 Agustus 2024

Disetujui dan disahkan Oleh:

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Dr. Sari Laelatul Qodriah, M.Si

NIDN. 0407107401



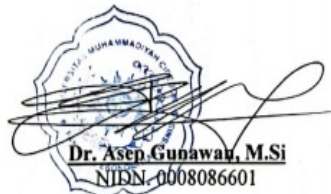
Risdianto, SE., M.M

NIDN.0410037602

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi
dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Ascp Gunawan, M.Si

NIDN. 0008086601



Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M

NIDN. 0408079101

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Eliza Rahmawati

Nim : 200111125

Tempat tanggal : Cirebon, 27 Maret 2002

lahir

Program studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyusun karya ilmiah skripsi dengan judul "**PENGARUH *INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY* DAN *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SILCANE PLUMBON**" menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah skripsi ini adalah hasil karya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau mengutip dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini saya bersedia mempertanggung jawabkan sesuai aturan yang berlaku apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Cirebon, 16 Agustus 2024

Peneliti

Eliza Rahmawati





MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTO

“Orang lain tidak akan bisa paham struggle dan masa sulitnya kita mereka hanya ingin tahu bagian success storiesnya saja. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita dimasa depan. Akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini”

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk keluarga saya terutama Bapak Didi dan Ibu Yayah selaku orang tua saya yang selalu memberikan dorongan, motivasi dan do’a disetiap waktu untuk saya.



**PENGARUH *INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY* DAN *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT SILCANE PLUMBON**

ELIZA RAHAWATI

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Cirebon 2024
Email : elisarahmawati890@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Individual Innovation Capability* dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan PT Silcane. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Variabel dalam penelitian ini *meliputi Individual Innovation Capability, Knowledge Sharing* dan Kinerja Karyawan. Jumlah sampel pada penelitian adalah 144 karyawan. sampel tersebut adalah sampel jenuh. Data yang digunakan merupakan data primer dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT Silcane Plumbon. Teknik Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hipotesis (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara *Individual Innovation Capability* (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y), (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara *Knowledge Sharing* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), (3) terdapat pengaruh yang signifikan antara *Individual Innovation Capability* (X1) dan *Knowledge Sharing* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan



Kata kunci: *Individual Innovation Capability, Knowledge Sharing, Kinerja Karyawan.*

**PENGARUH *INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY* DAN *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT SILCANE PLUMBON**

ELIZA RAHAWATI

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Cirebon 2024
Email : elisarahmawati890@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Individual Innovation Capability and Knowledge Sharing on Employee Performance at PT Silcane. The type of research used is quantitative research with a descriptive approach, which aims to describe the relationship between the variables studied. The variables in this study include Individual Innovation Capability, Knowledge Sharing and Employee Performance. The number of samples in the study was 144 employees. The sample is a saturated sample. The data used is primary data by distributing questionnaires to all employees of PT Silcane Plumbon. The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis using SPSS version 22. The results of the study indicate that Hypothesis (1) there is a significant influence between Individual Innovation Capability (X1) on Employee Performance (Y), (2) there is a significant influence between Knowledge Sharing (X2) on Employee Performance (Y), (3) there is a significant influence between Individual Innovation Capability (X1) and Knowledge Sharing (X2) on Employee Performance (Y). influence on Employee Performance.



Keywords: Individual Innovation Capability, Knowledge Sharing, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikumWr.Wb

Segala puji hanya milik Allah SWT. Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW. Berkat limpahan dan rahmat-Nya peneliti mampu menyelesaikan tugas proposal skripsi dengan judul ***"Pengaruh Individual Innovation Capability dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan di PT SILCANE"***. Tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Pendidikan Program Strata 1 (S-1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Cirebon. Dalam penyusunan proposal skripsi ini, tidak sedikit hambatan yang peneliti hadapi. Namun peneliti menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan proposal skripsi ini tidak lain berkat bantuan, dorongan, dan bimbingan dari semua pihak. Sehingga kendala-kendala yang peneliti hadapi dapat teratasi.

Oleh karena itu, peneliti menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Allah SWT.
2. Bapak Arif Nurudin, M.T., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.
3. Bapak Dr. Asep Gunawan, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan



Bisnis.

4. Ibu Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
5. Ibu Dr. Sari Laelatul Qodriah, M.Si. selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah memberikan banyak pengarahan dan sangat sabar membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Risdianto, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberi pengarahan dan sangat sabar membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak & Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMC, yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada peneliti sehingga dapat membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Kedua orang tua, terima kasih untuk cinta dan kasih sayang yang begitu besar, terima kasih telah mendidik dan merawat serta memberikan dukungan berupa nasehat, do'a, motivasi, dan materi yang tak akan pernah bisa terbayarkan.
9. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Teddy Bintang Liano selaku HRD PT Silcane yang sudah memberikan izin buat penulis untuk melakukan penelitian di PT Silcane.
10. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Tania, Angelia Ajeng Pramesti, Farhan Abyan Fathin, dan Budi Haryanto yang selalu memberikan dukungan dan bantuan.
11. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Agung Gunawan yang sudah mengajak penulis bergabung untuk melaksanakan penelitian di



PT Silcane.

12. Penulis mengucapkan terima kasih kepada orang-orang terdekat yang selama ini sudah memberikan semangat, do'a dan motivasi kepada penulis.
13. Saya sendiri yang telah berjuang dengan gigih sampai hari ini untuk dapat menyelesaikan studi ini, dengan penuh semangat dan pantang menyerah. Semoga akan terus dapat berkembang dan meraih cita-cita dapat membanggakan kedua orang tua.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga, dan kemampuan dalam menyusun skripsi ini. Oleh karena itu peneliti mohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Harapan peneliti semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamu'alaikumWr.Wb

Cirebon, Mei 2024

ELIZA RAHMAWATI

NIM: 200111125



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1



1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	16
1.3 Batasan Masalah.....	17
1.4 Rumusan Masalah.....	17
1.5 Tujuan Penelitian.....	18
1.6 Manfaat Penelitian.....	18
BAB II LANDASAN TEORI.....	20
2.1 Penelitian Terdahulu.....	20
2.2 Uraian Teori.....	23
2.2.1 Kinerja Karyawan.....	23
2.2.2 <i>Individual Innovation Capability</i>	26
2.2.3 <i>Knowledge Sharing</i>	30
2.3 Kerangka Berfikir.....	35
2.3.1 Pengaruh antara <i>Individual Innovation Capability</i> dengan Kinerja Karyawan.....	35
2.3.2 Pengaruh antara <i>Knowledge Sharing</i> dengan Kinerja Karyawan 37	
2.3.3 Pengaruh antara <i>Individual Innovation Capability</i> dan <i>Knowledge Sharing</i> dengan Kinerja Karyawan.....	38
2.4 Hipotesis.....	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	41



3.1 Metode Penelitian.....	41
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	41
3.3 Populasi dan Sensus.....	44
3.3.1 Populasi.....	44
3.3.2 Sensus.....	45
3.4 Waktu dan Tempat Penelitian.....	45
3.4.1 Waktu Penelitian.....	45
3.4.2 Tempat Penelitian.....	46
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.5.1 Metode Pengumpulan Data.....	47
3.5.2 Metode Analisis Data.....	48
3.5.3 Instrumen Penelitian.....	48
3.6 Teknik Analisis Data / Analisis Yang Digunakan.....	50
3.6.1 Uji Instrumen.....	50
a. Uji Validitas.....	50
b. Uji Reliabilitas.....	51
3.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	52
3.6.3 Uji Hipotesis.....	54
1. Uji T Parsial.....	54
2. Uji F Simultan.....	55



BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
4.1 Gambaran Umum Responden.....	57
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	59
4.2 Hasil Penelitian.....	60
4.2.1 Analisis Deskriptif.....	60
4.2.2 Uji Instrumen.....	71
4.2.3 Uji Regresi Linier Berganda.....	72
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	74
4.2.5 Uji Hipotesis.....	74
4.3 Pembahasan.....	76
4.3.1 Pengaruh <i>Individual Innovation Capability</i> terhadap kinerja karyawan.....	76
4.3.2 Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap kinerja karyawan.....	78
4.3.3 Pengaruh <i>Individual Innovation Capability</i> dan <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	83
5.1 Kesimpulan.....	83
5.2 Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA.....	86



LAMPIRAN.....	96
---------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Jumlah Perusahaan Industri Menurut Jenis Komoditi Unggulan di Kabupaten Cirebon (unit), 2019-2022.....	2
Tabel I.2 Data Penjualan PT Silcane pada Bulan Oktober 2023- Maret 2024.	9
Tabel I.3 Hasil Pra Survey Kinerja.....	10
Tabel I.4 Penilaian Pembeli Produk PT Silcane.....	12
Tabel I.5 Hasil Pra Survey <i>Individual Innovation Capability</i>	13
Tabel I.6 Hasil Pra Survey <i>Knowledge Sharing</i>	15
Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	42
Tabel III.2 Jenis Kelamin.....	44
Tabel III.3 Usia.....	44



Tabel III.4 Berdasarkan Pendidikan.....	45
Tabel III. 5 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	45
Tabel III. 6 Kategori Skala.....	49
Tabel III. 7 Pengukuran Kategori.....	52
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	59
Tabel IV.4 Kriteria Rentang Skala Variabel Penelitian.....	60
Tabel IV.5 Distribusi Variabel <i>Individual Innovation Capability</i>	61
Tabel IV.6 Distribusi Variabel <i>Knowledge Sharing</i>	64
Tabel IV.7 Distribusi Variabel Kinerja Karyawan.....	67
Tabel IV.8 Hasil Uji Validasi Kesioner X1, X2, dan Y.....	71
Tabel IV.9 Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas.....	72
Tabel IV.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	73
Tabel IV.11 Hasil Uji Regresi Koefisien Determinasi.....	74
Tabel IV.12 Hasil Uji t.....	74
Tabel IV.13 Hasil Uji F.....	75



DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	40
-------------------------------------	----





BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rotan merupakan salah satu sumber kekayaan terbesar yang ada di Indonesia, terdapat 306 jenis rotan yang berbeda yang tersebar di Asia, namun hanya 51 jenis rotan yang digunakan atau dikembangkan. Rotan pada umumnya tumbuh secara alami, menyebar mulai dari daerah pantai hingga pegunungan, pada elevasi 0-2900 mdpl. Secara ekologis, rotan tumbuh dengan subur di berbagai tempat, baik di dataran rendah maupun agak tinggi, terutama di daerah yang lembab seperti pinggiran sungai (Kalima, 2008). Sifat fisik rotan merupakan sifat has yang dimiliki oleh suatu jenis rotan secara alamiah. Sebagai bahan alami rotan sudah sejak lama dikenal oleh masyarakat Indonesia dan dapat digunakan dalam berbagai keperluan hidup sehari-hari (Jamaludin, 2013; Joni Setiawan 2022). Kerajinan rotan merupakan salah satu industri rumah tangga yang unsur utamanya adalah kreatifitas, keahlian, dan talenta yang berpotensi untuk meningkatkan kesejahteraan melalui penawaran kreasi kerajinan. Maka dari itu perusahaan rotan harus mempunyai karyawan yang memiliki kreativitas, inovasi dan keahlian dibidangnya. Jika perusahaan tidak memiliki karyawan yang kreatif, inovatif, dan ahli dibidangnya perusahaan rotan tidak akan berkembang, dan pendapatan juga akan menurun.

Kementrian perindustrian (2018) dalam websitenya menyatakan bahwa Cirebon merupakan salah satu pusat industri rotan di Indonesia dan irebon juga merupakan salah satu penghasil kerajinan rotan terbesar



di Indonesia. Lebih dari 900 unit usaha pengrajin rotan berupa produk mebel dan furniture yang tersebar di beberapa Kecamatan yang ada di Kabupaten Cirebon bukan hanya industri besar dan menengah saja yang ada di Cirebon akan tetapi industri kecil rotan juga tersebar di beberapa Kecamatan di Kabupaten Cirebon.

Tabel I.1

Jumlah Perusahaan Industri Menurut Jenis Komoditi Unggulan di Kabupaten Cirebon (unit), 2019-2022

Komoditi Unggulan (1)	2019 (2)	2020 (3)	2021 (4)	2022 (5)
Meubeul/Kerajinan Rotan	1.478	1.480	1.502	0
Meubeul/Kayu	1.384	1.407	1428	0
Emping Minjo	166	166	167	167
Roti dan Makanan Ringan	770	886	899	0
Batu Alam	347	347	271	271
Sendal Karet	23	23	23	23
Batik	594	595	597	597
Konveksi	659	678	688	701
Kerajinan Kulit Kerang	8	1.480	8	8

Sumber : Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cirebon dan Data.go.id.

Berdasarkan data Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten

Cirebon dan Data.go.id., industri mebel atau kerajinan rotan menjadi industri unggulan dengan posisi pertama dimana terus mengalami peningkatan dari tahun dengan terus memperkenalkan ragam inovasi desain untuk menjawab perubahan yang terus-menerus dalam preferensi konsumen. Pengalaman dalam membeli sebuah furniture rotan tidak lagi hanya sebatas produknya saja, tetapi meliputi keseluruhan interaksi, keindahan visual baik desain maupun kualitas. Rotan bukan lagi hanya sebagai komoditas atau bahan baku suatu jenis produk baik itu *furniture*, kerajinan tangan dan bentuk-bentuk lainnya tetapi sebagai salah satu bentuk unggulan ekspor dan disamping itu pula menjadi cerminan dari gaya hidup dan ekspresi identitas bagi penggunanya. Dengan menjaga mutu dan kualitas dengan sendirinya akan menambah pasar domestik maupun luar negeri. Hal itu akan berdampak langsung kepada pendapatan para karyawannya. Dari adanya pendapatan karyawan tersebut membuat karyawan jadi semangat dan kinerja dari karyawan tersebut bisa meningkat. Dengan meningkatnya jumlah industri rotan, menjadikan industri manufaktur rotan juga semakin ketat. Agar mampu menghadapi persaingan didunia global dan mancanegara, maka perusahaan harus bisa mengelola sumberdaya manusia yang dimilikinya dengan baik (Septin,2019). Setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi.

Mengelola sumber daya manusia bukanlah suatu perkara mudah,



karena manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting, yaitu sebagai pusat pengelola dan penyedia sumber daya yang berkualitas. Manajemen sumber daya manusia menjadi keberhasilan dan kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, dengan sumber daya manusia yang baik dalam kualitas dan kinerjanya perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, kinerja menjadi faktor yang paling utama untuk diperhatikan demi mencapai tujuan sebuah perusahaan tercapai ketika karyawan berkinerja baik, tetapi ketika karyawan berkinerja buruk, hal itu mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Yasa, et al. 2017). Kinerja yang tinggi menjadi kunci utama bagi pegawai untuk memberikan hasil kerja yang baik sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi (Mardikaningsih & Darmawan, 2020). Kinerja pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan (Darmawan, 2022). untuk melihat keberhasilan suatu produk atau perusahaan dapat diukur dari kualitas yang dimiliki. Mangkunegara (2009) mengungkapkan pentingnya kinerja pegawai diartikan sebagai usaha dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan, tindakan dan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai, dimana pendapat ini menjelaskan pentingnya kinerja pegawai sebagai upaya pengembangan kualitas kerja pegawai dan pembinaan pegawai agar mampu melaksanakan tugas



dengan baik sehingga didapatkan hasil kerja yang baik pula. Definisi tersebut sejalan dengan Mathias dan Jackson (2002) menyatakan bahwa seberapa banyak para pegawai memberikan kontribusi kepada perusahaannya meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Perusahaan menganggap bahwa karyawan adalah aset penting bagi perusahaan karena karyawan lah yang menjalankan sebagian besar operasional perusahaan untuk dapat mencapai target-target yang telah ditentukan. Perusahaan membutuhkan lingkungan yang terus berkembang positif dan kondusif oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa perusahaan memiliki kaitan antara karyawan dan lingkungannya. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh komponen antara lain karyawan, sarana dan prasarana yang merupakan lingkungan kerja yang aman nyaman. Kinerja karyawan dapat meningkat atau menurun melalui lebih dari satu faktor penentu seperti pelatihan, stres, kepemimpinan, self efficacy atau efikasi diri, kecerdasan emosi, motivasi, lingkungan kerja, knowledge sharing dan individual inovatioan capability.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *individual innovatioan capability* (Ussahawanitchakit (2019)). *Individual innovatioan capability* yaitu kemampuan untuk mengembangkan produk baru yang dapat memuaskan kebutuhan pasar, menerapkan proses-proses teknologi

yang lebih tepat untuk memproduksi produk-produk baru tersebut, mengembangkan dan mengadopsi produk baru dan teknologi pemrosesan untuk kebutuhan dimasa yang akan datang, merespon aktivitas perubahan teknologi yang tidak terduga, serta kesempatan tidak terduga yang dilakukan oleh pesaing. Innovation capability dapat diukur pada level individu, (Ussahawanitchakit (2019)).

Govindaraju, et al (2019) dalam Juniasih et al (2023) menyebutkan bahwa sebagian besar definisi inovasi berfokus pada dua hal, yaitu inovasi produk dan inovasi proses. Alasan dilakukannya pembedaan tersebut didasarkan atas asumsi bahwa keduanya memiliki dampak sosial dan ekonomi yang berbeda. Pengenalan produk baru (new products) umumnya dianggap memiliki dampak yang jelas dan positif terhadap pertumbuhan income, sementara inovasi proses lebih dilihat dari sisi peningkatan efisiensi (costcutting). Pitaloka (2019) dalam Juniasih et al (2023) menyebutkan bahwa kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor *individual* antara lain berupa karakteristik psikologis yaitu *individual innovatioan capability*.

Menurut Awan (2015) mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dari inovasi terhadap kinerja. Saat ini tekanan kompetitif menjadi tantangan yang dihadapi dalam dunia kerja, hal tersebut menuntut organisasi untuk memikirkan bagaimana cara organisasi beradaptasi dan mengikuti perubahan lingkungan yang dinamis, begitu pula dengan dunia industri yang selalu mengalami perkembangan setiap waktunya.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah

knowledge sharing (berbagi pengalaman). *Knowledge sharing* merupakan kegiatan yang digunakan untuk meningkatkan kemampuan individu dalam mengolah data, serta media belajar yang baru dengan tujuan menambah pengetahuan, pemecahan suatu masalah maupun pembaharuan diri (Din dan Haron, (2012) ; Matdoan, et al (2024)). *Knowledge sharing* merupakan usaha yang dilakukan seorang karyawan untuk menambah pengetahuan dengan karyawan lainnya.

Knowledge sharing merupakan kolaborasi dan pertukaran ide diantara karyawan. Knowledge sharing atau berbagi pengalaman merupakan perilaku individu dalam mengembangkan pengetahuan kepada orang lain pada sebuah organisasi sehingga dapat menghasilkan keuntungan yang berlebih bagi organisasi (Kartono et al, 2020). Berbagi pengetahuan antar karyawan menjadi elemen penting dalam lingkungan kerja yang efektif, ketika karyawan saling berbagi informasi, pengalaman, dan praktik terbaik, ini dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan dengan memperkaya pemahaman kolektif tentang cara terbaik dalam melayani pelanggan. Knowledge sharing timbul dari upaya individu untuk mentransfer pengetahuan kepada sesama di dalam organisasi (A. Rachmi et al, 2020). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa individu yang berperan dalam memfasilitasi proses berbagi pengetahuan memiliki ciri-ciri yang terstruktur dalam hal menyebarkan dan mengkomunikasikan informasi atau data dari satu pihak ke pihak lainnya dengan tujuan tertentu.

Diera meningkatnya persaingan, kemajuan teknologi dan meningkatnya globalisasi telah membuka jalan untuk mendorong ekonomi



berbasis pengetahuan. Perubahan yang sering terjadi dalam lingkungan internal dan eksternal menghasilkan kumpulan pengetahuan yang sangat besar. Selain itu, organisasi atau perusahaan juga bergerak melampaui kurva pembelajaran ketika menghadapi transformasi ini. Selain itu, hal ini juga menjadi tantangan bagi organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan sejumlah besar pengetahuan dalam batas-batas organisasi, dan juga untuk membuatnya tersedia di luar batas-batas organisasi atau perusahaan dalam bentuk laporan yang tepat. Perubahan dalam lingkungan bisnis eksternal ini telah memaksa organisasi atau perusahaan untuk melakukan pergeseran ke arah praktik manajemen pengetahuan. Oleh karena itu, manajer diharuskan untuk mengembangkan sistem manajemen pengetahuan yang efektif yang dapat mempengaruhi karyawan secara positif untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan sukses.

Pengetahuan merupakan kunci bagi suatu organisasi untuk memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Berbagi pengetahuan adalah salah satu kegiatan yang berperan dalam manajemen pengetahuan. Berbagi pengetahuan yang lebih baik memungkinkan kita untuk menyebarkan, menerapkan, dan mengembangkan pengetahuan yang ada. Apabila pengetahuan tidak dibagikan secara sistematis maka akan merugikan organisasi karena pengetahuan hanya melekat pada pikiran. Berbagi pengetahuan juga dapat merangsang seseorang untuk berpikir kreatif, efektif, efisien, dan inovatif. Perusahaan berharap kemampuan ini dapat menghasilkan pengetahuan baru yang berguna bagi mereka.



PT Silcane adalah perusahaan produsen furnitur berbahan rotan, dimana sebagian produksinya di ekspor ke seluruh dunia. Alamat PT Silcane di jalan Keungsana RT.002/001 Plumbon, Cirebon, Jawa Barat. PT Silcane adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufacture furniture yang bahan baku utamanya berasal dari rotan dengan orientasi pasar ekspor. Dengan kebutuhan PT Silcane terhadap SDM yang begitu besar maka perusahaan harus mampu mengelolanya dengan baik. Pengelolaan SDM tersebut menjadi kewajiban perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

PT. Silcane sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri (rotan). Dengan sekitar 144 karyawan, perusahaan ini telah memberikan kontribusi signifikan dalam menciptakan lapangan pekerjaan dan mendorong perekonomian lokal. PT Silcane terus berupaya untuk tetap memenuhi permintaan pasar yang terus berkembang dan untuk tetap relevan dipasar dinamis.

Dalam analisis data penjualan yang terdokumentasi, PT Silcane mencatat periode kenaikan dan penurunan yang signifikan dalam performa penjualan produknya. Data tersebut menunjukkan adanya fluktuasi yang berdampak pada kinerja perusahaan. Dengan periode kenaikan mencerminkan keberhasilan strategi pemasaran tertentu, sementara periode penurunan menunjukan tantangan yang dihadapi perusahaan dalam menghadapi perubahan pasar.

Tabel I.2

Data Penjualan PT Silcane pada Bulan Oktober 2023- Maret 2024



Bulan	Target	Terrealisasi / tercapai
Oktober	3 container	1 container
November	4 container	2 container
Desember	8,5 container	4 container
Januari	8,5 container	7 container
Februari	12 container	10 container
Maret	18,5 container	16 cotainer

Sumber : data perusahaan

Berdasarkan tabel I.2 terlihat bahwa adanya permintaan pasar dan persaingan yang intens dipasar memiliki dampak signifikan terhadap fluktuasi tersebut. Selain itu perubahan dalam tren konsumen dan kebijakan pesaing juga dapat menjadi faktor yang berkontribusi dalam pencapaian target penjualan. Terdapat beberapa karyawan kurangnya pengetahuan terkait pekerjaan dan inovasi pada produk, yang dapat berdampak negatif pada kinerja serta menyebabkan hambatan dalam mencapai target yang telah ditentukan. Keterbatasan ini dapat menyebabkan penurunan kinerja individu dan tim, yang dapat mengakibatkan ketidakstabilan dalam pencapaian tujuan bisnis perusahaan, rendahnya tingkat adaptasi perubahan, kurangnya inovasi dalam penanganan masalah, kurangnya transfer pengetahuan antar karyawan dapat menyebabkan ketidakefisienan, kehilangan potensi ide kreatif dan penurunan produktivitas secara keseluruhan yang dapat

berpotensi tidak terpenuhinya permintaan konsumen akan produk, merugikan reputasi, kepuasan pelanggan, dan daya saing perusahaan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di pt silcane belum baik dikarenakan target setiap bulannya tidak tercapai.

Selain data diatas penulis juga membagikan kuesioner pra survey kepada 31 responden sebagai berikut

Tabel I.3 Hasil Pra Survey Kinerja

No	Pertanyaan	Pilihan	31 Responden
1.	Apakah anda sering menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.	Ya	16
		Tidak	15
2.	Seberapa sering anda dapat menyelesaikan pekerjaan anda secara mandiri tanpa memerlukan bantuan orang lain.	Ya	17
		Tidak	14
3.	Apakah setiap karyawan memiliki sikap kerja sama dengan rekan kerja untuk keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.	Ya	18
		Tidak	13
4.	Apakah setiap karyawan dapat mencapai target yang telah	Ya	14

	ditetapkan sehingga menunjukkan kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuannya.	Tidak	17
--	--	-------	----

Berdasarkan tabel 1.3 diatas bisa kita lihat bahwa masih terdapat karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, masih terdapat karyawan yang kurang handal dalam melakukan pekerjaan dikarenakan adanya keterbatasan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman. Masih kurangnya sikap karyawan dalam hal kerja sama dengan rekan kerja dimana dari hasil pra survey diatas 13 orang menunjukan belum memiliki sikap kerja sama yang baik sehingga tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dan masih terdapat karyawan yang belum mencapai target. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja di Pt Silcane belum baik. Maka dari itu Pt Silcane perlu meningkatkan kinerja karyawannya. Dimana meningkatkan kinerja karyawan menjadi salah satu fokus utama bagi organisasi atau perusahaan.

Dan berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan menunjukan bahwa masih kurangnya skill karyawan dalam hal menganyam sehingga masih ada karyawan yang tidak rapih dalam menganyam terlihat dari hasil produknya. Masih kurangnya kerja sama diantara karyawan sehingga target tidak tercapai. Berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *individual inovatoin capability* dan *knowledge sharing*.

Individual Inovation capability adalah sebagai keahlian untuk

mengembangkan sesuatu yang baru yang sebelumnya belum ada dengan menerapkan proses teknologi yang lebih tepat dalam mengembangkan sesuatu yang baru agar tidak mudah tersaingi. Individual innovation capability bisa diartikan sebagai model sifat kepribadian yang dapat mengukur perubahan seseorang dan fokus pada pengembangan ide-ide langka dan menciptakan ide-ide baru (Nurchahyo, 2017).

Fenomena yang terjadi mengenai penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh individual innovation capability karyawan yang rendah. Dimana fenomena innovation capability, yaitu tingkat kemampuan individu yang kurang baik dalam menghasilkan proses jasa maupun manufaktur dibandingkan dengan proses saat ini, sehingga berdampak pada tidak tercapainya jumlah penjualan yang diharapkan PT Silcane terlihat pada tabel I.2. Bukan hanya dilihat dari target tetapi juga bisa dilihat dari penilaian pembeli atas produk PT Silcane seperti tabel dibawah ini :

Tabel I.4 Penilaian Pembeli Produk PT Silcane

Asal Konsumen	Penilaian Pembeli
Bandung	Beliau mengatakan bahwa produk furniture berbahan rotan yang diproduksi oleh PT Silcane masih kurang memuaskan pangsa pasar. Salah satu kelemahannya yaitu mereka tidak banyak berinovasi untuk menghasilkan produk-produk yang terbaru. Disamping itu juga kendala teknis dan peralatan yang masih belum memadai sehingga sebagian konsumen masih banyak yang belum terpuaskan.
Kuningan	Beliau juga sama mengatakan bahwa produk kerajinan rotan PT Silcane tidak banyak ragam model dan

	bentuk yang dapat dihasilkan dari tahun ke tahun produk yang dihasilkan cuma yang itu-itu saja sehingga tidak bisa merebut pangsa pasar baik internasional maupun domestik.
--	---

Sumber : dari perusahaan

Berdasarkan penilaian dari pembeli diatas maka dapat disimpulkan bahwa produk PT Silcane belum banyak inovasinya dikarenakan kurangnya inovasi dari karyawan yang belum optimal, dimana kurangnya kerja sama karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan. Selain itu karyawan masih memiliki sikap yang apatis dan egois dalam hubungan kerja, sehingga *individual innovation capability* perlu ditingkatkan. Dari hal tersebutlah tidak tercapainya target yang diharapkan perusahaan disebabkan oleh *individual innovation capability*.

Selain itu untuk mengetahui *individual innovation capability* di pt silcane penulis membagikan kusioner pra-survey kepada 31 responden yaitu sebagai berikut :

Tabel I.5 Hasil Pra Survey *Individual Innovation Capability*

No	Pertanyaan	Pilihan	Sebaran 31 Responden
1.	Apakah setiap karyawan sering mencoba ide-ide baru dalam melakukan pekerjaannya.	Ya	13.
		Tidak	18
2.	Saya mendapat partisipasi dri atasan	Ya	17

	dalam pengembangan ide..	Tidak	14
3.	Apakah setiap karyawan selalu menggunakan alat atau teknologi baru dalam melakukan pekerjaannya.	Ya	11
		Tidak	20
4.	Apakah karyawan diberikan fasilitas untuk bekerja kreatif dalam menciptakan ide baru.	Ya	16
		Tidak	15

Berdasarkan hasil pra survey *individual innovation capability* diatas dapat disimpulkan bahwa masih banyaknya karyawan yang kurang memiliki kemampuan berinovasi atau dalam menyelesaikan masalah yang terjadi didalam lingkungan pekerjaan, rendahnya motivasi karyawan untuk berinovasi dalam hal menciptakan ide baru, penguasaan teknologi yang masih rendah.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *knowledge sharing* (berbagi pengalaman). King (2007) juga mengungkapkan bahwa berbagi atau penyebaran pengetahuan merupakan salah satu komponen penting dari manajemen pengetahuan. Hal ini menentukan sejauh mana karyawan bersedia berbagi ide dan pengetahuan berharga mereka dengan manajer dan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas mereka dan mendapatkan hasil yang lebih baik.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan salah satu karyawan dipt silcane beliau mengatakan bahwa ada sebagian karyawan yang ingin menyimpan pengetahuan untuk dirinya sendiri dan enggan membagikan pengetahuannya kepada karyawan lain dikarenakan pengetahuan yang

mereka punya sebagai salah satu kunci kesuksesan untuk dirinya sendiri yang tidak bisa dibagikan kepada orang lain. Hal tersebutlah yang dapat menyebabkan konflik antara satu karyawan dengan karyawan lainnya sehingga mengganggu perkembangan kinerja karyawan. Rata-rata karyawan pt silcane memiliki cakupan usia tua sehingga mereka memiliki sikap tidak mau belajar dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat ini dan mereka gengsi terhadap karyawan baru karena karyawan baru yang masih muda lebih menguasai dan memiliki kemampuan (skill) yang lebih dibidang teknologi.

Selain itu untuk mengetahui *knowledge sharing* di pt silcane penulis membagikan kusioner pra-survey kepada 31 responden yaitu sebagai berikut:

Tabel I.6 Hasil Pra Survey *Knowledge Sharing*

No	Pertanyaan	Pilihan	Sebaran
			31 Responden

No	Pertanyaan	Pilihan	Sebaran 31 Responden
1.	Apakah anda selalu berbagi pengetahuan dengan rekan kerja.	Ya	12
		Tidak	19
2.	Saya pikir penting rekan kerja saya mengetahui pekerjaan apa saja yang saya lakukan.	Ya	20
		Tidak	11
3.	Jika saya memiliki pengetahuan baru tentang pekerjaan, saya merasa harus menyampaikannya.	Ya	12
		Tidak	19
4.	Saya ingin mengetahui tentang apa yang rekan saya ketahui.	Ya	25
		Tidak	6

Berdasarkan hasil pra-survey diatas ada sebagian karyawan yang tidak berbagi pengetahuan karena mereka enggan untuk membagikan pengetahuannya. Mereka pikir pengetahuan yang mereka miliki merupakan kunci kesuksesan untuk dirinya sendiri.

Maka dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* di Pt Silcane belum baik masih terdapat karyawan yang tidak mau berbagi pengetahuan dengan rekan kerjanya dikarenakan kurangnya pengakuan dan penghargaan dari perusahaannya yang menyebabkan karyawan merasa tidak dihargai atas upaya berbagi pengetahuan. Maka dari itu perusahaan harus memotivasi karyawannya dengan memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang mau berbagi

pengetahuannya. Diharapkan dengan memberikan motivasi berupa penghargaan dan pengakuan tersebut bisa meningkatkan *knowledge sharing* dan kinerja karyawan di pt silcane.

Maka berdasarkan fenomena yang telah diuraikan diatas peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh *Individual Innovation Capability* dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan PT Silcane”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka dapat ditarik identifikasi masalahnya adalah :

1. Masih kurangnya menggunakan alat atau teknologi baru sehingga karyawan kurang memiliki kemampuan berinovasi
2. kurang memiliki kemampuan berinovasi dalam menyelesaikan masalah yang terjadi didalam lingkungan pekerjaan.
3. Kurangnya inovasi dari karyawan yang belum optimal, dimana kurangnya kerja sama karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan.
4. Karyawan masih memiliki sikap yang apatis dan egois dalam hubungan kerja, sehingga *individual innovation capability* perlu ditingkatkan.
5. Masih banyaknya karyawan yang kurang memiliki kemampuan inovatif dalam melakukan pekerjaannya diantaranya belum mampu menciptakan ide baru untuk poduknya.

6. Masih terdapat karyawan yang tidak mau berbagi pengetahuan dengan rekan kerjanya dikarenakan kurangnya pengakuan dan penghargaan dari perusahaannya yang menyebabkan karyawan merasa tidak dihargai atas upaya berbagi pengetahuan.
7. Kurangnya knowledge sharing karena karyawan tersebut memiliki sikap tidak mau belajar dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat ini
8. Karyawan enggan membagikan pengetahuannya kepada karyawan lain dikarenakan pengetahuan yang mereka punya sebagai salah satu kunci kesuksesan untuk dirinya sendiri yang tidak bisa dibagikan kepada orang lain.
9. Masih kurangnya skill karyawan dalam hal menganyam sehingga masih ada karyawan yang tidak rapih dalam menganyam terlihat dari hasil produknya.
10. Masih kurangnya kerja sama diantara karyawan sehingga target tidak tercapai.
11. Masih terdapat karyawan yang kurang handal dalam melakukan pekerjaan dikarenakan adanya keterbatasan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman.
12. Kinerja karyawan masih belum optimal atau maksimal

1.3 Batasan Masalah

Dengan luas permasalahan yang terjadi, keterbatasan waktu, agar



penelitian dapat dilakukan secara lebih mendalam maka tidak semua masalah yang telah diidentifikasi akan diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah, maka penelitian ini akan dilakukan pada masalah kinerja karyawan di PT Silcane Plumbon dan beberapa variabel yang mempengaruhi. Beberapa variabel dibatasi pada variabel *individual innovation capability* (X1), *Knowledge sharing* (X2), Kinerja Karyawan (Y)

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diajukan di atas, maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *individual innovation capability* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Silcane ?
2. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Silcane ?
3. Apakah *individual innovation capability* dan *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Silcane ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah *individual innovation capability* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Silcane.
2. Untuk mengetahui apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Silcane.
3. Untuk mengetahui apakah *individual innovation capability* dan *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT

Silcane.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Praktisi

a) Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan kepada peneliti mengenai pentingnya seberapa besar *individual innovation capability* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.

b) Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi, masukan dan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan/manajemen pt silcane dalam menjawab permasalahan yang dihadapi demi meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

c) Bagi PT Silcane

Hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan *individual innovation capability* dan *knowledge sharing* dilingkungan pt silcane tersebut.

2. Manfaat Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi para pembaca dan dapat menjadikan bahan rujukan bagi peneliti lainnya yang berminat untuk meneliti tema sejenis.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu

Penelitian/ Tahun	Judul	Hasil
Dayanti, P. R., Iqbal, M., dan Prakasa, Y. Vol 78. Tahun 2020.	Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Individual Innovation Capability Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi).	bahwa individual innovation capability memiliki hubungan yang pengaruhnya searah terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien jalur positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi penerapan individual innovation capability yang dilakukan oleh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi maka akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja mereka..
Kadir, N. A., dan, Ariprabowo, T.	Pengaruh Knowledge Sharing dan Individual Innovation Capability	Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Individual

Penelitian/ Tahun	Judul	Hasil
Vol 4 (1) 2023.	Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Surabaya	Innovation Capability berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Knowledge Sharing dan Individual Innovation Capability terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT ISS Indonesia cabang Surabaya.
Rohimah, N. A., Suharso, A. A. P., dan, Graha, A. N Vol. 22 (2024)	Pengaruh Knowledge Management, Knowledge Sharing, Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Bululawang.	secara bersamaan knowledge management, individual innovation capability, knowledge sharing berdampak pada kinerja pegawai artinya secara keseluruhan, pengelolaan pengetahuan yang efektif, berbagi pengetahuan yang aktif, dan kemampuan inovasi individu yang kuat saling melengkapi dan berkontribusi pada kinerja karyawan yang lebih baik. Bersumber hasil analisis linear berganda knowledge sharing (X2) berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai (Y) PT PLN(Persero) Bululawang Perusahaan ini bisa menjadikan knowledge sharing sebagai nilai yang ditanamkan dalam budaya perusahaan. Mengkomunikasikan kepada semua rekan kerja mengenai pentingnya berbagi pengetahuan dan manfaat yang bisa diperoleh dari kolaborasi dan tim kerja yang solid guna menghasilkan kinerja yang baik. Hasil analisis linear berganda individual innovation capability (X3) berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai di PT PLN(Persero) Bululawang. Perusahaan ini mampu dalam melakukan inovasi individu, yang mencakup kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru, berkontribusi pada pemecahan masalah, dan mengimplementasikan perubahan yang positif, yang bisa berdampak positif pada kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan..

Penelitian/ Tahun	Judul	Hasil
Surya, M. A.	Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Dawai Citra Semesta (Times Indonesia))	Knowledge Sharing berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi Knowledge Sharing maka akan memberikan peningkatan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin membaiknya Individual Innovation Capability akan menjadi jembatan yang baik bagi hubungan antara Knowledge Sharing dengan Kinerja Karyawan.
Kimberly, J. F., Prakoso, D. B., dan Efrata, T. C. Vol. 17 No. 2 (2019).	Peran Individual Innovation Capability, Motivasi Intrinsik, Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Individu Dalam Organisasi Mahasiswa	Organisasi mahasiswa perlu mencari cara untuk memastikan setiap individu yang di pilih menjadi pengurus yang akan merepresentasikan organisasi memiliki individual innovation capability yang tinggi agar dapat turut berkontribusi meningkatkan kualitas performa organisasi tersebut.
Novita, D. Vol 5 No 2, (2022).	Individual Innovation Capability dalam Menciptakan kinerja optimal.	Bahwa individual innovation capability memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan knowledge sharing sebagai variabel moderating., sehingga ada sebuah temuan bahwa kinerja akan lebih optimal apabila karyawan mempunyai kemampuan dalam melakukan inovasi dan keberhasilan inovasi sangat tergantung dari kesediaan karyawan untuk berbagai pengetahuan dalam pengalaman dalam bekerja..
Darmarini, A. R., dan Sumartik. Vol 12 (2) 2024.	The Influence of Self Efficacy, Individual Innovation Capability and Knowledge Sharing on Employee Performance in the Bag Industry Pengaruh Self-Efficacy, Individual Innovation Capability dan Knowledge Sharing terhadap	Hasil Karyawan UD. Surwalandono memiliki kemampuan untuk mengeksplorasi gagasan atau ide baru, menerima tantangan dalam proses belajar, sehingga dapat meningkatkan kemampuan kreatif dan fleksibilitas dalam menghadapi perubahan. Karyawan UD. Surwalandono memiliki ketersediaan untuk berkolaborasi dan berbagi

Penelitian/ Tahun	Judul	Hasil
	Kinerja Karyawan di Industri Tas	informasi dengan efisien melalui platform daring atau digital..
Nugraha, J. S. Dan Sukiman, S. Vol 4 (2023)	Pengaruh Knowledge Sharing Dan Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Gresik	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial knowledge sharing tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN UPT Gresik maka dapat dinyatakan bahwa se-efektif apapun Knowledge Sharing yang disampaikan jika tidak berisi informasi baru seperti Lesson Learnead, Best Practice, Ide Inovasi atau ide perbaikan /penyempurnaan maka tidak meningkatkan Kinerja Karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial individual innovation capability berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN UPT Gresik maka dapat dinyatakan bahwa semakin efektif Individual Innovation Capability yang diciptakan /dikembangkan maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UPT Gresik.
Akhmad Faishol, S.T., Yuli Budiati, Y., dan Indarto. Vol 8(2), 2023.	Pengaruh Talent Management, Individual Innovation Capability Dan Knowledge Management Terhadap Company Reputation Dengan Employee Performance Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada PT Virama Karya)	Individual innovation capability berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin tinggi kemampuan inovasi, semakin tinggi juga kualitas produk yang dihasilkan oleh UKM. Selain itu, kemampuan inovasi juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja operasional, menandakan bahwa peningkatan kemampuan inovasi berkorelasi dengan peningkatan kinerja operasional
Abimanyu, A., dan Prakasa, Y. Volume 16 (2022)	Peran Knowledge Sharing Dan Innovation Capability Dalam Mengakselerasi Kinerja UKM (Studi Pada UKM Kreatif Di	Ketika para pelaku UKM yang ada di Kota Malang menjalankan proses Knowledge Sharing dengan baik akan memberikan kemampuan mereka untuk menghasilkan ide-ide baru (inovasi) produk ataupun jasa

Penelitian/ Tahun	Judul	Hasil
	Kota Malang)	yang dihasilkan, sehingga Kinerja UKM juga akan meningkat dan akan memenuhi target yang telah ditentukan.

Sumber : Data Primer, Di Olah Mei 2024

2.2 Uraian Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari sebuah pekerjaan yang telah dicapai seseorang atau beberapa kelompok individu pada sebuah organisasi sebagaimana tanggung jawab dan kewenangan pada setiap individu sebagai upaya mencapai tujuan dari organisasi secara legal dan tidak bertentangan dengan etika dan moral (Sedarmayanti, 2017). Kinerja merupakan hasil kerja individu dari sebuah proses kerja dalam waktu tertentu sesuai dengan ketentuan dan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya (Edison et al., 2016). Kinerja karyawan merupakan hasil seseorang untuk mencapai sesuatu melakukan tugas-tugas yang berdasarkan keahlian, pengalaman dan kejujuran serta waktu dan standar yang telah ditetapkan (Hasibuan dalam Ni Nyoman Kasi¹²) et.al 2021:191)). Kinerja karyawan adalah sebuah kumpulan dari berbagai perilaku dari karyawan dalam waktu dan konteks tertentu (D Novita, 2018; Dina Novita et al., 2021)

Kinerja berasal dari pengertian performance, ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau

prestasi kerja, termasuk bagaimana proses kinerja berlangsung”. (Aniversari & Sanjaya, 2022). “Kinerja adalah prestasi kerja seorang karyawan baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pada periode tertentu”. (Husodo, 2019). Menurut Tanjung et al (2022) kinerja karyawan adalah jumlah kualitas dan jumlah pekerjaan yang mampu dilakukan seorang karyawan sebagai tanggapan atas aktivitas yang diamanahkan oleh atasannya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa “kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian yang diperoleh pegawai dalam mencapai tujuan organisasi (Siregar & Lubis, 2017). Dari sudut pandang individu, kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian individu dalam mengerjakan suatu tugas (Niati et al., 2021).

Dari beberapa definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai penilaian pekerjaan yang dilakukan atau dicapai oleh seseorang atau kelompok sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasannya untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka panjang atau jangka pendek. Kinerja setiap individu akan berdampak pada kinerja organisasi. Semakin baiknya kinerja setiap orang dalam suatu organisasi maka akan semakin baik pula kinerja organisasi tersebut.

Untuk mengetahui formasi hasil dari kualitas, kuantitas, output, dan hasil setiap karyawan, pemimpin perusahaan harus mengetahui kinerja karyawan setiap periode. Standar penilaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan memungkinkan untuk mengukur capaian kinerja.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Kinerja karyawan diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya, ada banyak faktor yang mempengaruhi baik atau tidaknya hasil kerja seorang karyawan, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013), menyatakan bahwa ada 2 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) berikut ini penjelasannya:

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai memiliki IQ rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan trampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor motivasi

Motivasi dapat terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan keadaan atau kondisi yang menggerakkan diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara

maksimal. Seorang pegawai harus memiliki sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya yaitu seorang pegawai harus siap secara mental atau fisik, dapat memahami tujuan utama dan target yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat mengambil langkah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada pada perusahaannya dengan langkah mengikutsertakan pegawai kedalam pelatihan-pelatihan tertentu. Bukan hanya itu faktor lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya bagaimana kondisi fisik tempat bekerja , materi, waktu untuk bekerja, pengawasan, desain organisasi dan iklim organisasi.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) terdapat beberapa indikator karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja (ketelitian)
2. Kuantitas kerja (target)
3. Keandalan kerja
4. Sikap kerja

2.2.2 Individual Innovation Capability

1. Pengertian *Individual Innovation Capability*

Inovasi dimulai dengan ide kreatif. Ide kreatif ini tidak selalu harus berupa upaya mencari atau mencapai sesuatu yang “besar” namun bisa juga berupa upaya perubahan kecil untuk memperbaiki praktik yang ada saat ini (Ranto, 2015). Inovasi adalah penerapan ide-ide baru mereka ke

dalam produk, proses, dan aspek lain dari aktivitas perusahaan. Inovasi berfokus pada proses mengubah ide menjadi nilai (M.Roger).

Menurut Siregar et al (2020) inovasi sebagai proses menciptakan sesuatu yang baru, baik dalam menciptakan produk, layanan, atau pemasaran baru dalam suatu perusahaan. Inovasi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi (Siregar et al., 2019b) Kemampuan inovasi individu adalah kemampuan setiap individu untuk menerapkan ide-ide baru yang dimilikinya dalam suatu produk atau proses (J. Wallin, et al). Peningkatan kemampuan berinovasi dapat membantu individu mengatasi permasalahan dalam pekerjaan sehingga kualitas dan kuantitas pekerjaan dapat lebih baik. Tingginya kapasitas berinovasi dapat mendukung munculnya inisiatif-inisiatif untuk menghasilkan produk yang lebih efektif dan efisien metode kerja yang efisien.

Menurut Yeşil et al (2013) mendefinisikan inovasi sebagai penerapan produk (barang atau jasa) yang baru dan ditingkatkan secara signifikan, atau proses, metode pemasaran baru, atau metode organisasi baru dalam praktik bisnis, tempat kerja.

Kapabilitas inovasi individu menurut Ussahawanitchakit (2007) adalah sebagai kemampuan untuk mengembangkan sesuatu yang baru yang belum ada sebelumnya dengan menerapkan proses teknologi yang lebih tepat dalam mengembangkan sesuatu yang baru.

Sedangkan menurut Aulawi (2009) kapabilitas inovasi individu dapat diartikan sebagai pola karakteristik pribadi yang mengukur kemauan individu untuk berubah, kemudian pola perspektif perilaku yang berfokus

pada pengembangan ide-ide langkah yang diaktualisasikan melalui perilaku dan pola perspektif output yang didasarkan pada kemampuan individu tersebut.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Individual Innovation Capability*

Menurut (Lawson dan Simson, 2001; Zastempowski, 2022) dalam penelitian yang dilakukan terdapat beberapa faktor yang mendorong dan mempengaruhi keberhasilan penerapan *Individual Innovation Capability* dalam suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

a. Visi dan strategi

Merujuk pada gambaran jangka panjang yang menginspirasi dan membimbing individu dalam mencapai tujuan inovatif dan rencana tindakan yang dirancang untuk mencapai visi inovatif individu. Ini melibatkan identifikasi langkah-langkah konkret yang harus diambil untuk mengembangkan kemampuan inovatif dan menerapkan ide-ide baru.

b. Memanfaatkan basis kompetensi.

Memanfaatkan basis kompetensi dalam kemampuan inovasi individu merupakan hal yang penting untuk mengoptimalkan potensi kreatif dan inovatif seseorang. Basis kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan atribut pribadi yang relevan dengan proses inovasi.

c. Kecerdasan organisasi

Kecerdasan organisasi dapat mempengaruhi kemampuan inovasi individu secara signifikan. Kecerdasan organisasi merujuk pada kemampuan suatu organisasi untuk mengenali, menghasilkan, dan

memanfaatkan pengetahuan yang ada secara efektif untuk menciptakan inovasi.

d. Kreativitas dan pengelolaan gagasan.

Kreativitas dan pengelolaan gagasan merupakan dua aspek penting dalam kemampuan inovasi individu. Kreativitas melibatkan kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru dan orisinal, sedangkan pengelolaan gagasan melibatkan proses untuk mengelola dan mengembangkan ide-ide tersebut.

e. Struktur dan sistem organisasi.

Organisasi yang memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan dalam bidang inovasi akan meningkatkan kemampuan inovasi individu. Program pelatihan, workshop, dan mentor yang terampil dapat membantu individu meningkatkan kemampuan mereka dalam menghasilkan ide-ide baru..

f. Budaya dan iklim.

Budaya yang mendukung inovasi memberikan ruang untuk eksperimen, pengambilan risiko yang terkendali, dan belajar dari kegagalan. Organisasi dengan budaya yang memfasilitasi dan mendorong ide-ide baru, kreativitas, dan pemecahan masalah akan meningkatkan kemampuan individu untuk berinovasi.

g. Pengelolaan teknologi.

Penting bagi individu memiliki akses yang memadai ke sumber daya teknologi yang diperlukan untuk mendukung inovasi. Ini dapat mencakup

perangkat keras, perangkat lunak, alat pengembangan, dan infrastruktur teknologi lainnya. Organisasi harus memastikan bahwa individu memiliki akses yang memadai dan up-to-date terhadap teknologi yang relevan untuk pekerjaan mereka.

3. Indikator *Individual Innovation Capability*

Menurut Jong dalam Aulawi (2009) individual innovation capability memiliki 3 indikator sebagai berikut:

- 1) Karakteristik kepribadian, merupakan keseluruhan cara seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain dan paling sering dideskripsikan dalam istilah sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang.
- 2) Perilaku individu, merupakan suatu perilaku individu dalam melakukan sesuatu atau cara seseorang bertindak terhadap suatu kegiatan dengan menggunakan ketrampilan yang dimiliki.
- 3) Output, merupakan sesuatu yang diperoleh dari suatu aktivitas atau sesuatu yang dihadapi dari usaha yang dilakukan.

2.2.3 *Knowledge Sharing*

1. Pengertian *Knowledge Sharing*

Knowledge sharing memengaruhi karyawan perusahaan dengan cara yang berbeda. Pertama, membantu mereka belajar lebih banyak dan memanfaatkannya, yang memungkinkan organisasi untuk maju. Yang kedua, membuat mereka lebih fleksibel dan puas dengan pekerjaan

mereka, dan membantu mereka mengubah pengetahuan mereka menjadi banyak kemampuan. *Knowledge sharing* juga penting pada tingkat individu atau pribadi dalam hal mendukung ikatan kemanusiaan dan hubungan kerja. Ini lebih penting pada tingkat individu dan organisasi karena membantu orang melakukan tugas dengan lebih efisien, mempertahankan pekerjaan mereka, berkembang secara profesional dan pribadi merasa lebih puas, (Saffar & Obeidat, 2020). Kinerja organisasi berkaitan dengan keinginan anggota organisasi untuk berbagi pengetahuan mereka dengan orang lain dan menggunakan pengetahuan tersebut untuk menciptakan teknik atau kemampuan baru siklus manajemen pengetahuan dimana individu berbagi atau bertukar pengetahuan mereka untuk menciptakan pengetahuan baru di kemudian hari (B.Hooff, J.Ridder, 2004) Berbagi pengetahuan adalah proses utama dari bagian manajemen pengetahuan. Memberikan kesempatan belajar yang luas kepada seluruh anggota organisasi untuk meningkatkan kemampuannya secara mandiri (Tobing, 2007).

Knowledge sharing merupakan kesediaan seseorang pada sebuah organisasi dalam menyampaikan informasi, kompetensi dan skill yang dimiliki pada orang lain (Chalifa & Nugrohoseno, 2018). Berbagi pengalaman diartikan sebagai sebuah proses bertukar pikiran yang dilakukan oleh individu baik secara eksplisit maupun implisit dalam menghasilkan pengetahuan baru. Berbagi pengalaman mengisyaratkan adanya sebuah proses dalam berbagai pengetahuan yang berupa menyumbangkan pengetahuan dan mengumpulkan informasi (Olatokun & Elueze, 2017)

Menurut Chao-Sen; Okky Orlando (2018) mendefinisikan bahwa “proses *knowledge sharing* digambarkan sebagai proses bertukar pikiran, belajar, dan memberikan pengetahuan demi menambah keunggulan individu. *Knowledge sharing* dibagi menjadi dua jenis yaitu *tacit knowledge* dan *explicit knowledge*. Matzler *et al.* (2008) menyatakan *knowledge sharing* sebagai proses dimana individu saling bertukar pengetahuan baik tacit maupun *explicit knowledge*. *Knowledge sharing* merupakan proses membagikan, memindahkan, menyebarkan dan saling bertukar informasi, ide, pengalaman, pengetahuan melalui komunikasi dan interaksi sosial dalam individu ke individu lain (Ghani *et al.*, 2022)

Berdasarkan pengertian *knowledge sharing* diatas, dapat disimpulkan bahwa *Knowledge sharing* adalah proses berbagi pengetahuan, kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman dari satu orang ke orang lain di tempat kerja, atau dari satu orang ke organisasi atau perusahaan, atau dari perusahaan ke individu untuk menghasilkan pengetahuan baru.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *knowledge sharing*

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Knowledge Sharing* berikut adalah pendapat menurut Razmerita dkk, (2016:122) (dalam Saadah, *et al* 2023) mengidentifikasikan faktor yang mempengaruhi berbagi pengetahuan meliputi rasa takut (takut dikritik, takut kehilangan pekerjaan, takut menyerahkan kekuasaan) dan kurangnya waktu berbagi. Razmerita dkk, (2016: 124) (dalam Saadah, *et al* 2023) juga membagi faktor penghambat terjadinya *knowledge sharing*. Terdapat tiga faktor

penghambat terjadinya *knowledge sharing* yang meliputi faktor individu, faktor organisasi, dan faktor teknologi.

1. Faktor Individu yaitu rasa percaya dari setiap individu merupakan yang paling penting dalam menentukan sukses tidaknya dalam berbagi pengetahuan.
2. Faktor Organisasi yaitu suasana tidak kondusif dalam budaya organisasi serta nilai dan norma-norma yang didalam organisasi tidak mendukung maka akan menghambat proses berbagi pengetahuan.
3. Faktor Teknologi yaitu kurangnya fasilitas dan teknologi informasi dalam lingkungan kerja akan menghambat proses berbagi pengetahuan

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *knowledge sharing* adalah faktor individu pegawai yang meliputi rasa percaya, faktor organisasi pegawai yang meliputi rekan kerja dan faktor teknologi termasuk sarana dan prasarana.

3. Dimensi dan Indikator *Knowledge Sharing*

Menurut Van Den Hoof Ridder (2004) mengemukakan bahwa terdapat 2 dimensi *knowledge sharing* yang diantaranya adalah :

1) *Bring/donating knowledge*.

Perilaku untuk mengkomunikasikan pengetahuan, keahlian, informasi, pengalaman, dan gagasan yang dimiliki seseorang kepada orang lain. proses ini terjadi karena adanya komunikasi yang baik serta diiringi dengan dorongan dari masing-masing individu.

Dalam dimensi ini terdapat 3 indikator utama pengetahuan harus

dibagikan kepada setiap individu, yaitu sebagai berikut:

a. Berbagi Pengetahuan Baru

Karyawan harus mempunyai inisiatif dalam membagikan suatu pengetahuan kepada rekan kerjanya. Dalam aktivitasnya membagikan pengetahuan secara sukarela dapat mempercepat kinerja organisasi menjadi lebih produktif dan proses pembagian pengetahuan akan semakin meluas. Seperti contohnya seorang karyawan yang baru masuk ke tempat kerjanya akan mendapatkan suatu pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. karyawan yang baru masuk tersebut tentunya mendapatkan pengetahuan baru yang di dapatkan dari perusahaan. Biasanya hal ini terjadi pada seorang *fresh graduate* yang belum memahami lingkungan kerja. Pengetahuan yang diberikan mengenai pekerjaan biasanya mencakup *job desc* apa saja yang akan di kerjakan dan cara melakukan pekerjaan. Biasanya perusahaan melakukan *training* untuk karyawan yang baru masuk.

b. Berbagi Informasi Baru Tentang Pekerjaan

Dalam hal ini, informasi yang di dapatkan oleh seorang karyawan mencakup wawasan yang di dapat mengenai perusahaan. Informasi tersebut berfungsi sebagai pedoman bagi karyawan terkait dengan suatu peraturan serta tata tertib yang berlaku di perusahaan. Selain itu, informasi terkait dengan kompensasi juga masuk ke dalam informasi baru tentang pekerjaan. Membagikan informasi terkait dengan pekerjaan dilakukan untuk mendorong adanya interaksi terbuka dari masing-masing karyawan. Hal ini berdampak kepada rasa percaya dan saling terbuka antar tim maupun dalam lingkup organisasi.



c. Berbagi Pengalaman

Terciptanya masalah juga di barengi dengan adanya solusi, hal inilah yang nantinya menimbulkan suatu pelajaran bagi karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Semakin banyak suatu masalah yang di dapat, maka semakin banyak juga proses mendapatkan pengetahuan yang di ambil dari solusi atas masalah tersebut. Inilah proses terjadinya suatu pengalaman baru bagi karyawan tentang pekerjaan dengan mencari sebuah solusi atas permasalahan yang dihadapi.

2) Collecting Knowledge

Perilaku suatu individu dalam berkonsultasi dengan orang lain mengenai kemampuan serta pengetahuan yang nantinya pengetahuan dan kemampuan tersebut dikumpulkan. Pengetahuan yang telah dikumpulkan tersebut nantinya di jadikan suatu aset bagi perusahaan yang berupa pengetahuan. Dalam dimensi ini terdapat dua indikator, yaitu sebagai berikut:

a. Meminta Informasi Baru

Perusahaan biasanya menyediakan suatu wadah untuk karyawannya melihat informasi yang di bagikan terkait dengan berita maupun tentang pekerjaan. Dalam hal ini karyawan dituntut meminta informasi yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Karyawan tidak sungkan dalam bertanya seputar pekerjaan kepada rekan kerjanya. Hal ini berdampak pada komunikasi yang terjalin secara kuat antar divisi.

b. Meminta Keahlian Baru

Dalam hal ini karyawan harus interaktif dalam meminta keahlian baru

yang sebelumnya mereka belum kuasai. Tentunya dalam proses *knowledge sharing* ini biasa terjadi dan akan berdampak pada kompetensi yang akan dimiliki oleh setiap karyawan meningkat.

2.3 Kerangka Berfikir

2.3.1 Pengaruh antara *Individual Innovation Capability* dengan Kinerja Karyawan

Individual innovation capability menurut Ussahawanitchakit (2007) adalah sebagai kemampuan untuk mengembangkan sesuatu yang baru yang belum ada sebelumnya dengan menerapkan proses teknologi yang lebih tepat dalam mengembangkan sesuatu yang baru.

Menurut (Dayanti, et al., 2020) Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Individual Innovation Capability* Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi). Mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Individual Innovation Capability* terhadap Kinerja karyawan. Dimana *individual innovation capability* memiliki hubungan yang pengaruhnya searah terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien jalur positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi penerapan *individual innovation capability* yang dilakukan oleh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi maka akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja mereka. Selain itu menurut (Kadir dan Ariprowo 2023) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Individual Innovation Capability* Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Surabaya. Dalam hasilnya mengatakan bahwa

Individual Innovation Capability berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan menurut (Rohimah, et al., 2024) Pengaruh *Knowledge Management, Knowledge Sharing, Individual Innovation Capability* Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Bululawang. Hasilnya mengatakan bahwa *individual innovation capability* berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai di PT PLN(Persero) Bululawang. Perusahaan ini mampu dalam melakukan inovasi individu, yang mencakup kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru, berkontribusi pada pemecahan masalah, dan mengimplementasikan perubahan yang positif, yang bisa berdampak positif pada kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Dan menurut (Surya, M. A. 2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap *Individual Innovation Capability* Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Dawai Citra Semesta (Times Indonesia)). Hasilnya mengatakan bahwa *Individual Innovation Capability* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Inovasi yang muncul pada setiap individu akan meningkatkan kinerja. Menurut (Darmarini dan Sumartik 2024) dalam penelitiannya yang berjudul *The Influence of Self Efficacy, Individual Innovation Capability and Knowledge Sharing on Employee Performance in the Bag Industry* Pengaruh *Self-Efficacy, Individual Innovation Capability* dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan di Industri Tas. Hasilnya mengatakan bahwa *individual innovation capability* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ditemukan bahwa kontribusi terbesar terhadap kinerja karyawan terlihat pada kemampuan mencoba hal baru, dimana responden



memiliki kemampuan untuk secara aktif mengeksplorasi konsep-konsep atau ide-ide baru saat menjalankan pekerjaan. Karyawan UD. Surwalando memiliki kemampuan untuk mengeksplorasi gagasan atau ide baru, menerima tantangan dalam proses belajar, sehingga dapat meningkatkan kemampuan kreatif dan fleksibilitas dalam menghadapi perubahan.

2.3.2 Pengaruh antara *Knowledge Sharing* dengan Kinerja Karyawan

Peranan *knowledge sharing* sangat penting dalam kehidupan organisasi dalam rangka meningkatkan produktivitas dan kompetensi karyawan (Kurniawan, 2018). *Knowledge sharing* adalah proses pemindahan keterampilan dan kemampuan antar karyawan (Lin, 2007). mendukung. Raskov (2007) memberi pengertian *knowledge sharing* terjadi antar individu dalam suatu komunitas, dimana individu berinteraksi dan berbagi pengetahuan dengan individu lainnya melalui ruang maya atau tatap muka, group, forum dan sejenisnya. Menurut Kadir dan Ariprowo (2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, *Individual Innovation Capability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan *Knowledge Sharing* dan *Individual Innovation Capability* terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT ISS Indonesia cabang Surabaya. Sedangkan Rohimah, et al. (2024) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *knowledge sharing* (X₂) berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai (Y) PT PLN(Persero) Bululawang Perusahaan ini bisa menjadikan *knowledge sharing* sebagai nilai yang ditanamkan dalam budaya

perusahaan. Mengkomunikasikan kepada semua rekan kerja mengenai pentingnya berbagi pengetahuan dan manfaat yang bisa diperoleh dari kolaborasi dan tim kerja yang solid guna menghasilkan kinerja yang baik. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian menurut Darmarini dan Sumartik (2024) mengatakan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ditemukan bahwa kontribusi terbesar terhadap kinerja karyawan terlihat pada kesediaan berbagi pengetahuan secara virtual, dimana responden setuju memanfaatkan platform online atau digital untuk berbagi informasi dengan rekan kerja. Karyawan UD. Surwalandono memiliki ketersediaan untuk berkolaborasi dan berbagi informasi dengan efisien melalui platform daring atau digital. Menurut Surya, M. A. (2020) juga hasilnya mengatakan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa semakin tinggi *Knowledge Sharing* maka akan memberikan peningkatan terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.3 Pengaruh antara *Individual Innovation Capability* dan *Knowledge Sharing* dengan Kinerja Karyawan

Menurut Rohimah, et al., (2024) Pengaruh *Knowledge Management, Knowledge Sharing, Individual Innovation Capability* Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Bululawang. Hasilnya menunjukkan bahwa secara bersamaan *knowledge managment, individual innovation capability, knowledge sharing* berdampak pada kinerja pegawai artinya secara keseluruhan, pengelolaan pengetahuan yang efektif, berbagi pengetahuan yang aktif, dan kemampuan inovasi individu yang kuat saling



melengkapi dan berkontribusi pada kinerja karyawan yang lebih baik.

Sedangkan menurut Surya, M. A. (2020) dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Dawai Citra Semesta (Times Indonesia))* menyatakan bahwa Variabel *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan parsial terhadap Kinerja Karyawan melalui *Individual Innovation Capability*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin membaiknya *Individual Innovation Capability* akan menjadi jembatan yang baik bagi hubungan antara *Knowledge Sharing* dengan Kinerja Karyawan.

Menurut Darmarini dan Sumartik (2024) dalam penelitiannya yang berjudul *The Influence of Self Efficacy, Individual Innovation Capability and Knowledge Sharing on Employee Performance in the Bag Industry : Pengaruh Self-Efficacy, Individual Innovation Capability dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan di Industri Tas*. Hasilnya mengatakan bahwa *Self-efficacy, individual innovation capability, dan knowledge sharing* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di industri tas. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor tersebut memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan dapat menjadi pertimbangan penting bagi manajemen dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia di industri tas.

Berdasarkan kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

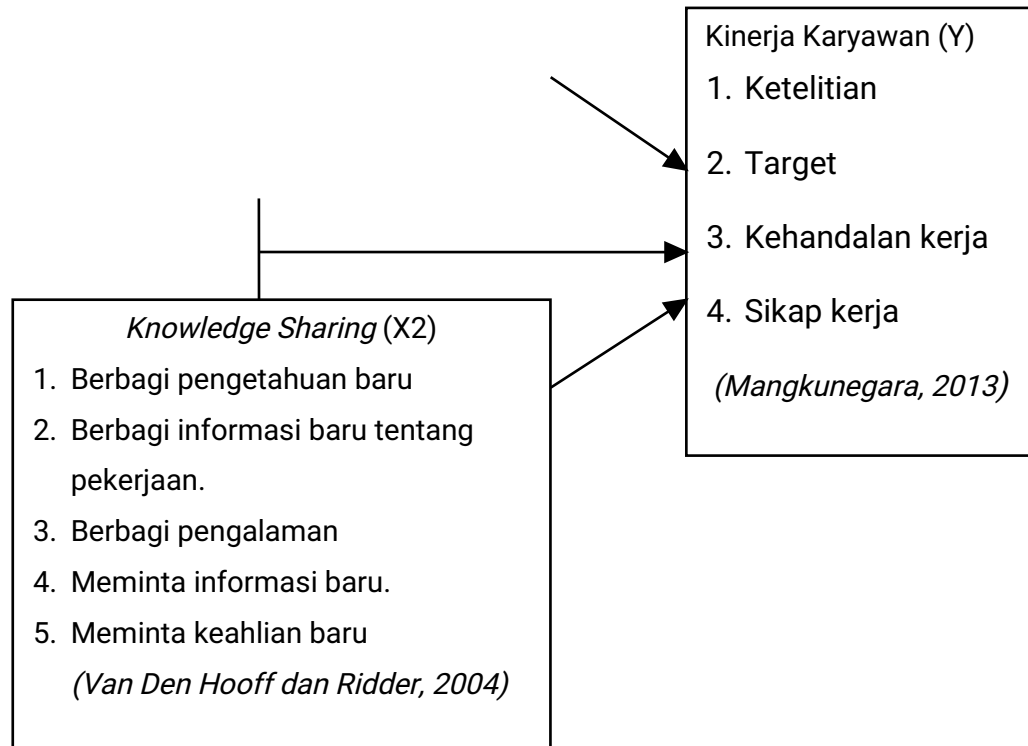
Individual Innovation Capability (X1)

1. Karakteristik kepribadian,
2. Perilaku individu,
3. Output.

(Jong ; Aulawi (2009))



Edit dengan WPS Office



Gambar II.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

H1 : *Individual Innovation Capability* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : *Individual Innovation Capability* dan *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode Penelitian Menurut Sugiyono (2017) yang dimaksud dengan metode penelitian adalah sebagai berikut: "Metode penelitian pada kenyataan merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu". Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah, serta tema untuk menyajikan gambaran tentang hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

Metode deskriptif menurut Sugiyono (2017) adalah: "Metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk melihat keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain". Metode deskriptif ini merupakan metode yang bertujuan untuk melihat sifat serta hubungan yang lebih mendalam antara dua variabel dengan cara per-aspek-aspek tertentu secara lebih spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah yang ada dengan tujuan peneliti, dimana data tersebut diolah, dianalisis dan diperoleh lebih lanjut dengan teori-teori yang dipelajari sehingga dapat ditarik sebuah kesimpulan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2017), yang dimaksud dengan variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Maka dalam penelitian ini dikemukakan dalam tiga macam variabel, yaitu: Variabel bebas (Independent Variabel) Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa variabel bebas sering disebut variabel stimulus, atau prediktor. Variabel ini merupakan yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel Terikat (*Dependent Variable*) menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa variabel terikat sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti yaitu X1 *Individual Innovation Capability*, X2 *Knowledge Sharing*, dan Y Kinerja Karyawan. Variabel-variabel adalah sebagai berikut:

Tabel III.1 Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	<p><i>Individual Innovation Capability</i> (X1)</p> <p>Menurut Aulawi (2009) kapabilitas inovasi individu dapat diartikan sebagai pola karakteristik pribadi yang mengukur kemauan individu untuk berubah,</p>	<p>1. Karakteristik kepribadian.</p> <p>2. Perilaku individu.</p> <p>3. Output.</p> <p>(Jong ; Aulawi (2009))</p>	Likert

No	Variabel	Indikator	Skala
	kemudian pola perspektif perilaku yang berfokus pada pengembangan ide-ide langkha yang diaktualisasikan melaui perilaku dan pola perspektif output yang didasarkan pada kemampuan individu tersebut.		
2.	<p><i>Knowledge Sharing</i> (X2)</p> <p><i>Sakti et al. (2020)</i>, mendefinisikan berbagi pengetahuan sebagai proses pertukaran informasi dan komunikasi yang saling mempengaruhi dan menerima pengetahuan orang lain, sehingga memotivasi individu untuk terlibat dalam pembelajaran.</p>	<p>1. Berbagi pengetahuan baru</p> <p>2. Bagi informasi baru tentang pekerjaan.</p> <p>3. Berbagi pengalaman.</p> <p>4. Meminta informasi baru</p> <p>5. Meminta keahlian baru.</p> <p>(<i>Van Den Hooff dan Ridder 2004</i>)</p>	Likert

No	Variabel	Indikator	Skala
3.	Kinerja Karyawan (Y) Menurut Mangkunegara (2013) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas	Likert
		2. Kuantitas	
		3. Kehandalan kerja	
		4. Sikap kerja <i>Sumber : (Mangkunegara 2013)</i>	

Sumber : Data Primer, Di Olah Mei 2024

3.3 Populasi dan Sensus

3.3.1 Populasi

Populasi adalah objek yang hendak diteliti oleh penelitian yang didalamnya terkandung informasi yang ingin diketahui. Sugiyono et al., (2017) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Silcane yang berjumlah 144 karyawan yang terdiri dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan sebagai berikut :

Tabel III.2 Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Perempuan.	22
2.	Laki-laki	122
	Jumlah	144

Sumber : data perusahaan

Tabel III.3 Usia

No	Usia	Jumlah Responden
1.	<20 tahun	1
2.	21-30 tahun	27
3.	31-40 tahun	52
4.	>40 tahun	64
	Jumlah	144

Sumber : data perusahaan

Tabel III.4 Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden
1.	SMP	11
2.	SMA/SMK	99
3.	DIPLOMA	12
4.	SARJANA	22
	Jumlah	144

Sumber : data perusahaan

3.3.2 Sensus

Menurut Sugiyono (2017) sampling jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang

dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sesus yaitu 144 karyawan/responden.

3.4 Waktu dan Tempat Penelitian

3.4.1 Waktu Penelitian

Tabel III. 5 Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Survey																								
2	Penyusunan Proposal Skripsi																								
3	Pengumpulan Data																								
4	Penyusunan Bab 1-3																								
5	Revisi Bab 1-3																								
6	Sidang Uji Proposal																								

No	Jenis	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
7	Penyebaran Kuesioner																								
8	Pengolahan Hasil Kuesioner																								
9	Penyusunan Bab 4-5																								
10	Sidang Skripsi																								

3.4.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Silcane yang beralamat di Desa Kedungsana, RT.002/001, Kec Plumbon, Kab Cirebon.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono et al (2017) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara. Bila dilihat dari setting-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (*natural setting*)/survey atau lain-lain. Bila dilihat dari sumber data, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer .data primer adalah data yang didapat melalui hasil penelitian secara langsung terhadap objek yang diteliti baik dari objek individual (responden) atau pun dari suatu instansi yang mengelola data untuk keperluan diri

sendiri (Supangat, 2018). Dalam penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai sumber data dan akan dibagikan kepada 144 karyawan/responden PT Silcane.

3.5.1 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode:

1. Wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2017) wawancara adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi maupun suatu ide dengan cara tanya jawab, sehingga dapat dikerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu. Dalam hal ini data diperoleh wawancara tidak terstruktur dengan beberapa karyawan PT Silcane.

2. Kusioner

Menurut (Sugiono, 2017) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Silcane.

3.5.2 Metode Analisis Data

Metode pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software SPSS versi 22. Analisis data dalam penelitian ini meliputi :Analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi, uji t, uji F. Dengan menggunakan teknik analisis

regresi linier berganda. Pendekatan hubungan antara kinerja dengan faktor-faktor yang diduga mempengaruhi dinyatakan dalam bentuk persamaan alat analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan Variabel:

Y : Kinerja Karyawan

b₁X₁: Individual Innovation Capability

b₂X₂: Knowledge Sharing

a : Konstanta

e : Error term

3.5.3 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner yang berisi operasionalisasi variabel-variabel penelitian berbentuk pernyataan tertulis yang telah ditentukan alternatif jawabannya berdasarkan skala Likert. Menurut Sugiyono (2017) Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Responden hanya dapat memilih salah satu jawaban yang dianggap sesuai.

Untuk mengukur variable diatas digunakan skala likert sebanyak lima tingkat sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

C : Cukup

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif pada umumnya menggunakan 5 angka penelitian yaitu:

Tabel III. 6 Kategori Skala

Interval	Kategori
4,21 - 5,00	Sangat Setuju (SS)
3,41 - 4,20	Setuju (S)
2,61 - 3,40	Cukup (C)
1,81 - 2,60	Tidak Setuju (TS)
1,00 - 1,80	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber : (Sugiyono, 2017:95)

Metode ini digunakan agar peneliti dapat mengetahui dan memiliki data mengenai penilaian yang diberikan oleh setiap karyawan untuk selanjutnya dapat ditarik kesimpulan.

3.6 Teknik Analisis Data / Analisis Yang Digunakan

3.6.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono et al., (2017) "Cara yang digunakan adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir pertanyaan untuk suatu variable dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*". Dengan criteria sebagai berikut :

1. Item pernyataan yang diteliti dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{table}$
2. Item pernyataan yang diteliti dinyatakan tidak valid jika $r_{hitung} \leq r_{table}$

Adapun perhitungan korelasi *product moment*, dengan rumus seperti

yang dikemukakan oleh (Arikunto, 2006).

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

r = Koefisien korelasi variabel bebas

dan variable terikat

n = Banyaknya sampel

X = Skor tiap item

Y = Skor total variabel

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat diandalkan. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama. (Sekaran, 2003 ; Martak, 2015). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus cronbach alpa menurut (Umar, 2010).

Bila suatu alat ukur dapat digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dengan hasil yang pengukuran yang relative konsisten, maka alat ukur tersebut reliabel. Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh

koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Juga sebaliknya jika semakin rendah koefisien reliabilitas mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya.

Reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukur yang dilakukan berulang menghasilkan hasil yang *relative* sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Metode Alpha Cronbach.

Langkah – langkah metode alpha cronbach

- ☒ Membuat table analisis butir
- ☒ Menghitung nilai total item pertanyaan
- ☒ Hitung nilai varian butir dan varian total
- ☒ Jumlahkan nilai varian butir

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_i : Reliabilitas instrumen

a : Koefisien Alpha Cronbach

k : Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir

$\sum \sigma_t^2$: Jumlah varian total

Kriteria indeks koefisien Reliabilitas dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel III. 7 Pengukuran Kategori

No	Kategori	Nilai
1.	Sangat Rendah	0,000-0,199
2.	Rendah	0,200–0,399
3.	Cukup	0,400–0,599
4.	Tinggi	0,600–0,799
5.	Sangat tinggi	0,800–1,000

Sumber : (Sugiyono, 2017)

3.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini digunakan teknis analisis regresi berganda karena pengukuran pengaruh menggunakan lebih dari satu variable bebas yaitu *Individual Innovation Capability* (X1) dan *knowledge sharing* (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), maka persamaan analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = *Individual Innovation Capability*

X2 = *Knowledge Sharing*

a = Bilangan konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

e = error

Menurut Priyatno (2016) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 – 0,99 = Sangat Rendah

0,20 – 0,399 = Rendah

0,40 – 0,599 = Cukup

0,60 – 0,799 = Kuat

0,80 – 1,000 = Sangat Kuat

1. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (r^2) pada intinya mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (tertkar) (Ghozali, 2018, p. 97). Rumus untuk menentukan koefisien determinasi yaitu sebagai berikut:

$$\text{Koef.Determinasi} = r^2 \times 100\%$$

Nilai Uji koefisien determinasi (r^2) antara nol dan satu. Nilai r^2 kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Koefisien Determinasi dapat dilihat apabila:

1. Koefisien determinasi mendekati 0, maka pengaruh variabel X terhadap Y terbilang Lemah.
2. Koefisien determinasi mendekati angka 1, dapat disimpulkan pengaruh variabel X terhadap Y terbilang kuat.

3.6.3 Uji Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian Sugiyono (2017). Pengujian ini terhadap hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut

1. Uji T Parsial

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Menurut Sugiyono (2017), menggunakan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

T = distribusi t

r = koefisien korelasi parsial

r^2 = koefisien determinasi

n = jumlah data

t-test hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

Ho diterima jika nilai thitung \leq ttabel atau nilai sig \leq a

Ho ditolak jika nilai thitung $>$ ttabel atau nilai sig $>$ a

Bila terjadi penerimaan Ho maka dapat disimpulkan bahwa tidak

terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

Rancangan pengujian hipotesis statistik ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independen *individual innovation capability* (X1) dan *Knowledge Sharing* (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y), adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah

$H_0 : \beta = 0$: tidak terdapat pengaruh yang signifikan

$H_a : \beta \neq 0$: terdapat pengaruh yang signifikan

2. Uji F Simultan

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh *individual innovation capability* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial.

Menurut Sugiyono (2017)

dirumuskan sebagai

berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan

r^2 = Koefisien determinasi

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau kasus.

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan F_{tabel} yang diperoleh

dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan degree freedom = k (n-k-1) dengan kriteria sebagai berikut: H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.

BAB IV



HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini mengangkat kinerja karyawan pada PT Silcane yang meliputi *individual innovation capability* dan *knowledge sharing*. Untuk melihat hasil penelitian ini, responden yang diambil sebanyak 144 karyawan. Para responden diminta untuk mengisi kuesioner kemudian diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian. Untuk lebih jelasnya, karakteristik responden pada PT Silcane adalah sebagai berikut :

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Jumlah (%)
1.	Perempuan.	22	15%
2.	Laki-laki	122	85%
Jumlah		144	100%

*Sumber : Data Hasil Olah
2024*

Dari tabel IV.1 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjadi objek penelitian ini terdiri dari perempuan 22 (15%) dan laki-laki 122 (85%) responden. Dapat disimpulkan bahwa karywan PT Silcane didominasi oleh laki-laki dengan jumlah 122 (85%). Banyaknya pegawai laki-laki

dikarenakan PT Silcane adalah perusahaan yang bergerak dibidang rotan, dimana pekerjaan rotan baik itu menganyam atau anyam ikat umumnya membutuhkan tenaga fisik yang besar dan memiliki ketahanan terhadap cuaca yang lembab dan panas.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Jumlah (%)
1.	<20 tahun	1	1%
2.	21-30 tah un	27	19%
3.	31-40 tah un	52	36 %
4.	>40 tahun	64	44%
Jumlah		144	100%

*Sumber : Data Hasil, Olah 4
2024*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat responden yang berusia kurang dari 20 taun sebanyak 1 orang atau 1%, responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 27 orang atau 19%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 52 orang atau 36 %, responden yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 64 orang atau 44%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan PT Silcane lebih didominasi oleh usia lebih dari 40 tahun.

Banyaknya pegawai yang berusia lebih dari 40 tahun dikarenakan PT Silcane merupakan perusahaan yang bergerak di bidang rotan, dalam hal ini yang dianggap produktif dan teliti, sehingga di usia lebih dari 40 tahun

pegawai memiliki produktifitas yang mumpuni dan tingkat ketelitian yang baik untuk berada dibidang tersebut.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Jumlah (%)
1.	SMP	11	8%
2.	SMA/SMK	99	69%
3.	DIPLOMA	12	8%
4.	SARJANA	22	15%
Jumlah		144	100%

Sumber : Data Olah 2024

Hasil,

Berdasarkan tabel IV.3 menunjukkan bahwa pendidikan karyawan lulusan SLTP (SMP) sebanyak 11 (8%), untuk lulusan SLTA (SMA/SMK) sebanyak 99 (69%), untuk lulusan DIPLOMA sebanyak 12 (8%), dan untuk lulusan SARJANA yaitu sebanyak 22 (15%).. Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Silcane didominasi lulusan SLTA (SMA/SMK) sebanyak 99 (69%). Hal ini menunjukkan bahwa PT Silcane yang bergerak dibidang industri rotan umumnya membutuhkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dasar, sudah berpengalaman dibidang rotan, memiliki ide inovatif, dan mampu bekerja sama secara manual. Lulusan SMA/SMK dianggap mudah untuk dilatih dan diadaptasikan dengan kebutuhan industri rotan dibandingkan dengan lulusan perguruan tinggi yang mungkin

memiliki fokus dan keahlian yang lebih sempit.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan penelitian responden dan masing-masing item. Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah, dan di tabulasikan ke dalam bentuk tabel data tersebut kemudian digunakan secara deskriptif. Pada bagian ini akan diketahui distribusi masing- masing item dari variabel *Individual Innovation Capability* , variabel *Knowledge Sharing*. dan variabel Kinerja Karyawan secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner, baik dalam jumlah maupun persentase.

Tabel IV.4 Kriteria Rentang Skala Variabel Penelitian

Rata-rata Skor	Kriteria
4,20-5,00	Sangat Baik
3,40-4,19	Baik
2,60-3,39	Cukup Baik
1,80-2,59	Tidak Baik
1,00-1,79	Sangat Tidak Baik

Sumber: Sugiyono (2017)

4.2.1.1 Distribusi Variabel Individual Innovation Capability (X1)

Indikator-indikator dari *Individual Innovation Capability* terbagi atas 3 indikator yaitu Karakteristik kepribadian, Perilaku individu, dan Output. Adapun hasil deskripsi jawaban responden untuk variabel *Individual Innovation Capability* yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.5 Distribusi Variabel *Individual Innovation Capability*

Variabel X1									
<i>Individual Innovation Capability</i>									
No	Pernyataan	5	4	3	2	1	TS	Mean	Kriteria
1	Saya memiliki keinginan untuk berkembang menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya.	63	64	17	0	0	622	4,32	Sangat Baik
2	Saya memiliki keinginan untuk berubah menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya.	63	60	21	0	0	618	4,29	Baik
3	Saya tertarik untuk mencoba hal-hal yang baru.	46	64	32	2	0	586	4,07	Baik
4	Saya dapat menerima kritik dan saran dari orang lain.	38	74	31	1	0	581	4,03	Baik
5	Saya memiliki kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang baru.	42	57	36	9	0	564	3,92	Baik
6	Saya memiliki kemampuan untuk menghasilkan proses baru.	42	61	34	7	0	570	3,96	Baik
	Skor Total	294	380	171	19	0	590	4,10	
kategori								Baik	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22

Maka berdasarkan tabel rekapitulasi distribusi frekuensi *individual innovation capability* diatas dapat diketahui mengenai tanggapan responden terhadap variabel *individual innovation capability* (X1), dari hasil tersebut memperlihatkan indeks rata-rata (4,10) yang artinya skor intervalnya berada diantara 3,40 - 4,19 sehingga dapat dikatakan bahwa *individual innovation capability* pada PT Silcane tergolong baik.

Dengan demikian uraian berikut pada setiap masing-masing instrument berdasarkan hasil tabel IV.5 :

1) Pernyataan 1 : Anda memiliki keinginan untuk berkembang menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukan nilai rata-rata sebesar 4,32 dengan kriteria sangat baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan memiliki keinginan untuk berkembang menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya

2) Pernyataan 2 : Anda memiliki keinginan untuk berubah menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukan nilai rata-rata sebesar 4,29 dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan memiliki keinginan untuk berubah menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya .

3) Pernyataan 3 : Anda tertarik untuk mencoba hal-hal yang baru.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,07 dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan memiliki ketertarikan untuk mencoba hal-hal yang baru.

4) Pernyataan 4 : Anda dapat menerima kritik dan saran dari orang lain.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,03 dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan dapat menerima kritik dan saran dari orang lain.

5) Pernyataan 5 : Anda memiliki kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang baru.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,92 dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan memiliki memiliki kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang baru.

6) Pernyataan 6 : Anda memiliki kemampuan untuk menghasilkan proses baru.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,96 dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan memiliki kemampuan untuk menghasilkan proses baru.

Berdasarkan rekapitulasi distribusi diatas dapat diketahui jika nilai

tertinggi didapat sebesar 622 yang terdapat pada pernyataan (**Anda memiliki keinginan untuk berkembang menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya**). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki keinginan untuk berkembang menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya. Namun demikian berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi di atas diperoleh nilai terendah sebesar 564 yang terdapat pada pernyataan (**Anda memiliki kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang baru**). Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan masih belum memiliki kemampuan untuk menghasilkan sesuatu (produk) yang baru dan inovatif dikarenakan kurangnya pelatihan atau workshop yang berkaitan dengan desain produk, trend industri terbaru, teknik inovasi, pemecahan masalah dan kurangnya fasilitas yang memadai. Kemampuan inovasi merupakan hal yang penting bagi karyawan untuk dapat mencari model produk baru yang cocok untuk pembeli.

4.2.1.2 Distribusi Variabel Knowledge Sharing (X2)

Indikator-indikator dari *knowledge sharing* (X2) terbagi atas 6 indikator yaitu berbagi pengetahuan baru, berbagi informasi baru tentang pekerjaan, perhatian kepada rekan kerja, berbagi pengalaman, meminta informasi baru, meminta keahlian baru. Adapun hasil deskripsi jawaban responden untuk variabel *knowledge sharing* adalah sebagai berikut:

Tabel IV.6 Distribusi Variabel *Knowledge Sharing*

Variabel X2									
<i>Knowledge Sharing</i>									
No	Pernyataan	5	4	3	2	1	TS	Mean	Kriteria
1	Saya berbagi informasi pekerjaan	43	69	19	12	1	573	3,98	Baik

Variabel X2									
	dengan rekan kerja saya.								
2	Saya memberitahu hal-hal baru yang saya ketahui kepada rekan kerja saya.	22	58	43	21	0	513	3,56	Baik
3	Saya pikir penting bagi rekan kerja saya untuk mengetahui pekerjaan apa yang sedang saya lakukan (saling terbuka sesama karyawan)	18	53	34	38	1	481	3,34	Cukup Baik
4	Saat saya membutuhkan pengetahuan tertentu, saya meminta rekan kerja saya untuk mengajarkan saya.	66	61	15	1	1	622	4,32	Sangat Baik
5	Saya ingin mengetahui apa yang diketahui rekan saya.	40	68	31	1	4	571	3,97	Baik
Skor Total		189	309	142	73	7	552	3,83	
Kategori								Baik	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22

Maka berdasarkan tabel rekapitulasi distribusi frekuensi *knowledge sharing* diatas dapat diketahui mengenai tanggapan responden terhadap variabel *knowledge sharing* (X2), dari hasil tersebut memperlihatkan indeks rata-rata (3,83) yang artinya skor intervalnya berada diantara 3,40 - 4,19 sehingga dapat dikatakan bahwa *knowledge sharing* pada PT Silcane

tergolong baik.

Dengan demikian uraian berikut pada setiap masing-masing instrument berdasarkan hasil tabel IV.6 :

1) Pernyataan 1 : Saya berbagi informasi pekerjaan dengan rekan kerja saya.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,32 dengan kriteria sangat baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan suka berbagi informasi dengan rekan kerjanya.

2) Pernyataan 2 : Saya memberitahu hal-hal baru yang saya ketahui kepada rekan kerja saya.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,56 dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan selalu memberitahu hal-hal baru yang diketahuinya kepada rekan kerjanya.

3) Pernyataan 3 : Saya pikir penting bagi rekan kerja saya untuk mengetahui pekerjaan apa yang sedang saya lakukan (saling terbuka sesama karyawan).

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,34 dengan kriteria cukup baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya rekan kerja penting untuk mengetahui pekerjaan apa yang sedang saya lakukan (saling terbuka sesama karyawan)

4) Pernyataan 4 : Saat saya membutuhkan pengetahuan tertentu, saya meminta rekan kerja saya untuk mengajarkan saya.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,32 dengan kriteria sangat baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya saat karyawan membutuhkan pengetahuan tertentu meminta rekan kerja untuk mengajarnya.

5) Pernyataan 5 : Saya ingin mengetahui apa yang diketahui rekan saya.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,97% dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya saya ingin mengetahui apa yang diketahui rekan saya.

Berdasarkan rekapitulasi distribusi diatas dapat diketahui jika nilai tertinggi didapat sebesar 622 yang terdapat pada pernyataan (**Saat saya membutuhkan pengetahuan tertentu, saya meminta rekan kerja saya untuk mengajarkan saya**). hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih kurang mengerti tentang pekerjaannya dan meminta bantuan kepada rekan kerjanya. Namun demikian berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi di atas diperoleh nilai terendah sebesar 481 yang terdapat pada pernyataan (**Saya pikir penting bagi rekan kerja saya untuk mengetahui pekerjaan apa yang sedang saya lakukan (saling terbuka sesama karyawan)**). Hal tersebut menunjukkan bahwa masih belum maksimal untuk memanfaatkan sharing session dikarenakan tidak semua karyawan

mau saling terbuka kepada rekan kerjanya dalam hal berbagi pengetahuan atau mencari solusi dari permasalahan yang ada dipekerjaan. Sehingga jika ada masalah dalam pekerjaan akan sulit diselesaikan. karyawan sebagai salah satu unsur yang sangat mempengaruhi kualitas pekerjaan, oleh karena itu knowledge sharing sangat dibutuhkan untuk memecahkan berbagai permasalahan dan juga berbagi informasi yang telah didapat.

4.2.1.3 Distribusi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator-indikator dari kinerja karyawan (Y) terbagi atas 4 indikator yaitu ketelitian, target, kehandalan kerja, dan sikap kerja. Adapun hasil deskripsi jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel IV.7 Distribusi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Y									
Kinerja Karyawan									
No	Pernyataan	5	4	3	2	1	TS	Mean	Kriteria
1	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar dan tujuan perusahaan.	54	62	26	2	0	600	4,17	Baik
2	Saya mampu dengan cermat dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.	52	55	30	7	0	584	4,06	Baik
3	Saya selalu menyelesaikan sejumlah pekerjaan dengan tepat waktu.	54	68	22	0	0	608	4,22	Sangat Baik

Variabel Y									
4	Saya selalu berusaha untuk menghindari menunda tugas yang diberikan atasan kepada saya.	55	66	22	1	0	607	4,22	San gat Baik
5	Saya selalu berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan.	52	61	31	0	0	597	4,15	Baik
6	Saya mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bila diperlukan.	31	62	42	9	0	547	3,80	Baik
7	Saya mempunyai sikap kerja yang baik dalam bekerja sama dengan rekan kerja.	57	59	23	4	1	599	4,16	Baik
8	Saya selalu optimis dalam bekerja.	43	55	33	13	0	560	3,89	Baik
Skor Total		398	488	229	36	1	587, 75	4,08	
Kategori								Baik	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.

Maka berdasarkan tabel rekapitulasi distribusi frekuensi kinerja karyawan diatas dapat diketahui mengenai tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dari hasil tersebut memperlihatkan indeks rata-rata (4,08) yang artinya skor intervalnya berada diantara 3,40 - 4,19 sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan pada PT Silcane tergolong baik.

Dengan demikian uraian berikut pada setiap masing-masing

instrument berdasarkan hasil tabel IV.7 :

- 1) Pernyataan 1 : Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar dan tujuan perusahaan.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,17 dengan kriteria sangat baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar dan tujuan perusahaan.

- 2) Pernyataan 2 : Saya mampu dengan cermat dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,06 dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan mampu dengan cermat dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.

- 3) Pernyataan 3 : Saya selalu menyelesaikan sejumlah pekerjaan dengan tepat waktu.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,22 dengan kriteria sangat baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan selalu menyelesaikan sejumlah pekerjaan dengan tepat waktu.

- 4) Pernyataan 4 : Saya selalu berusaha untuk menghindari menunda tugas yang diberikan atasan kepada saya.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,22 dengan kriteria sangat baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan selalu berusaha untuk menghindari menunda tugas yang diberikan atasan kepada saya.

5) Pernyataan 5 : Saya selalu berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,15 dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan selalu berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan.

6) Pernyataan 6 : Saya mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bila diperlukan.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,80 dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bila diperlukan.

7) Pernyataan 7 : Saya mempunyai sikap kerja yang baik dalam bekerja sama dengan rekan kerja

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,16 dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan mempunyai sikap kerja yang baik dalam bekerja sama dengan rekan kerja.

8) Pernyataan 8 : Saya selalu optimis dalam bekerja

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,89 dengan kriteria baik, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan selalu optimis dalam bekerja.

Berdasarkan rekapitulasi distribusi diatas dapat diketahui jika nilai tertinggi didapat sebesar 608 yang didapat dari pernyataan (**Saya selalu menyelesaikan sejumlah pekerjaan dengan tepat waktu.**). Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan dengan tepat waktu. Namun demikian berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi di atas diperoleh nilai terendah 547 dari variabel kinerja karyawan yang terdapat pada pernyataan (**Saya mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bila diperlukan**). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan tidak mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bila diperlukan Dalam hal ini kinerja karyawan sangat penting perannya untuk menentukan kualitas produk.

4.2.2 Uji Instrumen

1. Uji Validasi

Adapun berdasarkan penelitian penulis dengan jumlah responden sebanyak 144 orang, maka $df = 144 - 2 = 142$. Dengan taraf signifikansi sebesar 5%. Maka r tabel yang diperoleh adalah : 0,1637. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan komputer (program SPSS :Statistika package for social science) Version 22, dan menghasilkan nilai rhitung

setiap variabel sebagai berikut:

Tabel IV.8 Hasil Uji Validasi Kuesioner X1, X2, dan Y

No	Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	Individual Innovation Capability	X1.1	0.747	0,1637	Valid
		X1.2	0,679		Valid
		X1.3	0,738		Valid
		X1.4	0,631		Valid
		X1.5	0,827		Valid
		X1.6	0,814		Valid
2.	Knowledge Sharing	X2.1	0,802	0,1637	Valid
		X2.2	0,769		Valid
		X2.3	0,717		Valid
		X2.4	0,386		Valid
		X2.5	0,692		Valid
3.	Kinerja Karyawan	Y.1	0,660	0,1637	Valid
		Y.2	0,696		Valid
		Y.3	0,723		Valid
		Y.4	0,706		Valid
		Y.5	0,670		Valid
		Y.6	0,688		Valid
		Y.7	0,676		Valid
		Y.8	0,752		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22

Dari tabel IV.8 dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari tabel individual innovation capability, knowledge sharing, dan kinerja karyawan adalah signifikan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian semua item pernyataan kuesioner dapat dikatakan valid dan digunakan untuk analisis data berikutnya.

2. Uji Reliabilitas

Tabel IV.9 Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria
<i>Individual Innovation Capability (IIC)</i>	0,836	Sangat Tinggi
<i>Knowledge Sharing (KS)</i>	0,712	Tinggi

Kinerja Karyawan(KK)	0,846	Sangat Tinggi
----------------------	-------	---------------

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan tabel IV.9 diatas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha adalah *Individual Innovation Capability*= 0,836, *Knowledge Sharing*= 0,712, dan Kinerja Karyawan= 0,846. Ukuran yang dipakai untuk menunjukkan pernyataan tersebut reliabel, apabila nilai cronbach alpha > 0,05. Dapat di simpulkan bahwa X_1 0,836 > 0,05, maka instrument *Individual Innovation Capability* dinyatakan reliabel dengan kriteria Sangat Tinggi. X_2 0,712 > 0,05 maka instrument *Knowledge Sharing* dinyatakan reliabel dengan kriteria tinggi. Dan Y 0,846 > 0,05 maka instrument Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel dengan kriteria Sangat tinggi.

4.2.3 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda diguakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen *Individual Innovation Capability* dan *Knowledge Sharing* terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan berdasarkan hasil output SPSS uji regresi berganda didapat tabel sebagai berikut:

Tabel IV.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient s Beta	t
	B	Std. Error		
1 (Constant)	10,718	2,385		4,494
				,000

X1	,484	,096	,370	5,037	,000
X2	,524	,107	,359	4,878	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan tabel IV.10 hasil output analisis regresi diatas, interpretasi sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) adalah 10,718 yang berarti jika variabel *Individual Innovation Capability* dan *Knowledge Sharing* mempunyai nilai= 0 maka nilai Kinerja Karyawan adalah 10,718.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel *Individual Innovation Capability* adalah 0,484 yang berarti jika variabel *Individual Innovation Capability* meningkat 1 kali dan nilai *Individual Innovation Capability* memiliki nilai tetap = 0 maka, nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,484
- 3) Nilai koefisien regresi variabel *Knowledge Sharing* adalah 0,524 yang berarti jika variabel *Knowledge Sharing* meningkat 1 kali dan nilai *Knowledge Sharing* memiliki nilai tetap = 0 maka, nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,524.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berikut ini adalah tabel hasil uji koefisien determinasi:

Tabel IV.11 Hasil Uji Regresi Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the

Estimate				
1	.617 ^a	0,381	0,372	3,555
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan tabel IV.11 menunjukkan hasil output model summary diatas, diperoleh nilai R square sebesar 0,381. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel *Individual Innovation Capability* dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 38,1%. Sedangkan sisanya sebesar 61,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2.5 Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Tabel IV.12 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,718	2,385		4,494	,000
X1	,484	,096	,370	5,037	,000
X2	,524	,107	,359	4,878	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22

a. Hasil pengujian pengaruh *Individual Innovation Capability* terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel IV.12 diatas diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,037 > 1,655 (ttabel) serta diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dimana besar pengaruh *Individual Innovation Capability* terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 37,0%. Sehingga dapat disimpulkan H1 diterima. Jadi variabel *Individual Innovation Capability* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Hasil pengujian pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan:

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,878 > 1,655 (ttabel) serta diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dimana besar pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 35,9%. Dapat simpulkan H2 diterima. Jadi variabel *Knowledge Sharing* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji F (Simultan)

Tabel IV.13 Hasil Uji F

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1096,423	2	548,212	43,372	.000 ^b
	Residual	1782,216	141	12,640		
	Total	2878,639	143			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22

F tabel dari 141 responden yaitu sebesar 3,06. Maka berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa diperoleh nilai F hitung sebesar 43,372 dan nilai Ftabel sebesar 3,06 dengan membandingkan nilai F hitung > F tabel, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu *Individual Innovation Capability* dan *Knowledge Sharing* mempunyai pengaruh positif secara bersamaan (simultan) terhadap Kinerja Karyawan. Demikian juga dari hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikasi: sig.a 0,000 < 0,05, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu *Individual Innovation Capability* dan *Knowledge Sharing* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. H3 diterima.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh *Individual Innovation Capability* terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Individual Innovation Capability* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 37,0%. *Individual innovation capability* di PT Silcane sudah baik karena PT Silcane selalu mengadakan rapat kerja atau workshop agar karyawan tersebut dapat menuangkan atau mengemukakan semua aspirasi atau pendapat mereka, memberikan masukan dan memberikan ide-ide yang dimilikinya berkaitan dengan inovasi kedalam rapat tersebut supaya perusahaan kedepannya bisa lebih baik lagi dari sebelumnya dan

tujuan dari perusahaan bisa tercapai. Dimana tujuan dari perusahaan yaitu bagaimana caranya bisa menghasilkan produk rotan yang inovatif yang banyak disukai oleh pembeli.

Namun ternyata dalam keadaan yang sebenarnya pada PT Silcane berdasarkan hasil observasi peneliti yaitu masih kurangnya kerja sama karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan. Selain itu karyawan masih memiliki sikap yang apatis dan egois dalam hubungan kerja atau dalam menyelesaikan masalah yang terjadi didalam lingkungan pekerjaan, rendahnya motivasi karyawan untuk berinovasi dalam hal menciptakan ide baru, penguasaan teknologi yang masih rendah, masih ada saja karyawan yang tidak hadir dalam rapat tersebut, ada karyawan yang tidak memberikan pendapatnya, tidak memberikan masukan atau ide-ide yang berkaitan dengan inovasi, dan rapat kerja atau workshop yang dilaksanakan oleh PT Silcane tersebut waktunya kurang intens.

Maka dari itu seharusnya ada jadwal tertentu untuk mengadakan rapat kerja atau workshop tersebut baik setiap minggu atau setiap bulan sehingga perusahaan ataupun karyawan bisa saling bertukar informasi dan memajukan perusahaan terutama dalam hal-hal yang menyangkut proses produksi dan inovasi produk sehingga dengan demikian dapat meningkatkan *individual innovation capability* dan kinerja karyawan di PT Silcane.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu Novita, D. (2022) tentang *Individual Innovation Capability*



dalam Menciptakan kinerja optimal, hasil penelitian menunjukkan bahwa *individual innovation capability* memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja akan lebih optimal apabila karyawan mempunyai kemampuan dalam melakukan inovasi. Biasanya inovasi akan terlaksana apabila didukung dengan fasilitas yang tersedia, maka inovasi seringkali bergantung pada fasilitas pendukung yang tersedia pada perusahaan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugraha & Sukiman (2023) tentang Pengaruh Knowledge Sharing dan Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Gresik, hasil penelitian menunjukkan bahwa *individual innovation capability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semakin efektif Individual Innovation Capability yang diciptakan/dikembangkan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Rohimah et al, (2024) tentang Pengaruh *Knowledge Management, Knowledge Sharing, Individual Innovation Capability* Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Bululawang hasil penelitian menunjukkan bahwa *individual innovation capability* berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai. Karyawan yang mampu dalam melakukan inovasi individu, yang mencakup kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru, berkontribusi pada pemecahan masalah, dan mengimplementasikan perubahan yang positif, yang bisa berdampak positif pada kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan.



4.3.2 Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 35,9%. Dimana PT Silcane sering kali mengadakan rapat kerja atau workshop untuk membagikan informasi dan pengalamannya dalam sebuah forum diskusi untuk membahas informasi tertentu yang menyangkut peningkatan mutu dan kinerja karyawan.

Namun ternyata disisi lain *knowledge sharing* pada keadaan sebenarnya di PT Silcane masih belum optimal, pasalnya masih ada karyawan yang tidak mau berbagi pengetahuan dikarenakan pengetahuan yang mereka punya adalah kunci kesuksesan untuk dirinya sendiri dan kurangnya pengakuan atau penghargaan yang diberikan oleh PT Silcane, tidak semua karyawan ikut rapat karena masih ada karyawan yang tidak ikut rapat, kurang intensnya rapat kerja maupun *sharing session* sebagai proses berbagi informasi dan pengalaman antar karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga PT Silcane seharusnya mengadakan forum berbagi informasi setiap bulan atau setiap minggunya secara intens seperti rapat kerja, workshop, *sharing session*, dan lain-lain untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Karena ketika pegawai berbagi pengetahuan seperti *sharing session* atau berdiskusi sesama karyawan, mereka akan mendapatkan lebih banyak kesempatan untuk mengembangkan ide-ide baru yang dimilikinya dan bisa berkontribusi secara efektif dalam mencapai tujuan suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh



terdahulu Rohimah, et al., (2024) tentang Pengaruh Knowledge Management, Knowledge Sharing, Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Bululawang, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel knowledge sharing berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Knowledge sharing dapat meningkatkan kinerja karyawan apabila perusahaan tersebut dapat mengkomunikasikan kepada semua rekan kerja mengenai pentingnya berbagi pengetahuan dan manfaat yang bisa diperoleh dari kolaborasi dan tim kerja yang solid guna menghasilkan kinerja yang baik. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugraha & Sukiman (2023) tentang Pengaruh Knowledge Sharing Dan Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Gresik, hasil penelitian menunjukkan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka dapat dinyatakan bahwa se-efektif apapun Knowledge Sharing yang disampaikan jika tidak berisi informasi baru seperti Lesson Learnead, Best Practice, Ide Inovasi atau ide perbaikan /penyempurnaan maka tidak bisa meningkatkan Kinerja Karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Kadir & Ariprowo, (2023) tentang Pengaruh Knowledge Sharing dan Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Surabaya, hasil penelitian menunjukkan bahwa Knowledge Sharing berpengaruh positif pada kinerja pegawai PT ISS Indonesia Surabaya. Ketika pegawai didorong untuk berbagi pengetahuan melalui sharing session ataupun diskusi dengan orang lain mereka



mendapatkan lebih banyak kesempatan untuk mengembangkan ide-ide baru, mengeksplorasi informasi dan berkontribusi secara efektif dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

4.3.3 Pengaruh *Individual Innovation Capability* dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis *Individual innovation capability* dan *knowledge sharing* dinyatakan terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Silcane yaitu sebesar 43,372%.

Dimana pada pelaksanaan *knowledge sharing* di pt silcane yang dilakukan oleh karyawan satu ke karyawan yang lainnya dapat meningkatkan pengetahuan yang dimiliki masing-masing individu atau karyawan. Yang dimana pengetahuan itu nantinya dapat digunakan untuk memunculkan ide- ide baru ataupun inovasi dalam proses pekerjaan. Peningkatan kemampuan inovasi individu ini nantinya dapat juga mempengaruhi kinerja karyawan yang semakin meningkat, yang dimana secara langsung akan mempengaruhi peningkatan kinerja perusahaan itu sendiri.

Jika *Individual Innovation Capability* meningkat maka kinerja karyawan pun akan meningkat. Akan tetapi jika *Individual Innovation Capability* menurun maka kinerja karyawan pun akan menurun dan jika *Knowledge Sharing* meningkat maka kinerja karyawan pun akan meningkat. Akan tetapi jika *Knowledge Sharing* menurun maka kinerja karyawan pun akan menurun. Karena *Individual innovation capability* dan *knowledge sharing* merupakan aspek penting dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Rohimah, et al., (2024) Pengaruh *Knowledge Management*,

Knowledge Sharing, Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Bululawang. Hasilnya menunjukkan bahwa secara bersamaan *knowledge management, individual innovation capability, knowledge sharing* berdampak pada kinerja pegawai artinya secara keseluruhan, pengelolaan pengetahuan yang efektif, berbagi pengetahuan yang aktif, dan kemampuan inovasi individu yang kuat saling melengkapi dan berkontribusi pada kinerja karyawan yang lebih baik. Menurut Darmarini dan Sumartik (2024) dalam penelitiannya yang berjudul *The Influence of Self Efficacy, Individual Innovation Capability and Knowledge Sharing on Employee Performance in the Bag Industry :* Pengaruh *Self-Efficacy, Individual Innovation Capability* dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan di Industri Tas. Hasilnya mengatakan bahwa *Self-efficacy, individual innovation capability, dan knowledge sharing* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di industri tas. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor tersebut memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan dapat menjadi pertimbangan penting bagi manajemen dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia di industri tas.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian analisis dan data serta temuan penelitian mengenai pengaruh *Individual Innovation Capability* dan *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan di PT Silcane maka kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian yaitu:

1. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Individual Innovation Capability* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ,



dimana dapat diartikan jika *Individual Innovation Capability* meningkat maka kinerja karyawan pun akan meningkat. Akan tetapi jika *Individual Innovation Capability* menurun maka kinerja karyawan pun akan menurun. Hal ini dibuktikan dengan nilai pada hasil uji T yang menunjukkan bahwa nilai T hitung dan nilai signifikansi nya lebih besar sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti variabel *Individual Innovation Capability* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan , dimana dapat diartikan jika *Knowledge Sharing* meningkat maka kinerja karyawan pun akan meningkat sebaliknya jika *Knowledge Sharing* menurun maka kinerja karyawan pun akan menurun. Hal ini dibuktikan dengan nilai pada hasil uji T yang menunjukkan bahwa nilai T hitung dan nilai signifikansi nya lebih besar sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang berarti variabel *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel independen yaitu *Individual Innovation Capability* dan *Knowledge Sharing* berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

5.2 Saran

1. Saran Praktis

- a. Dalam penelitian ini menyarankan perusahaan untuk bisa memberi arahan kepada karyawan agar dapat menuangkan ide-ide inovatifnya secara terbuka terhadap perusahaan. Tentunya, inovasi

tidak akan bisa berjalan dengan optimal apabila tidak adanya dukungan fasilitas yang memadai, seperti peralatan yang digunakan untuk membuat produk dari rotan. Perusahaan juga harus membuat jadwal untuk mengadakan rapat kerja atau workshop baik setiap minggu atau setiap bulan sehingga perusahaan ataupun karyawan bisa saling bertukar informasi dan memajukan perusahaan terutama dalam hal-hal yang menyangkut proses produksi dan inovasi produk, perusahaan juga harus motivasi karyawannya untuk berinovasi dalam hal menciptakan ide baru, penguasaan teknologi yang masih rendah. Perusahaan juga perlu mengadakan pelatihan atau workshop. Pelatihan atau workshop tersebut dapat berupa pelatihan pengembangan diri, workshop brainstorming, program mentor-mentee, pelatihan desain produk, dan inovasi produk (pengembangan produk baru).

- b. Dalam penelitian ini menyarankan kepada perusahaan untuk mengadakan lebih banyak forum berbagi informasi seperti rapat kerja, *workshop*, *sharing session*, ataupun bimbingan teknik yang mampu meningkatkan kinerja karyawan

2. Saran Teoritis

Berdasarkan kesimpulan diatas maka disarankan beberapa hal untuk dilaksanakan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, pengaruh *Individual Innovation Capability* dan *Knowledge Sharing* terhadap

kinerja karyawan menunjukkan angka 38,1%. Hal ini menggambarkan masih terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan variabel-variabel yang tidak digunakan peneliti dalam penelitian ini.

Sebaiknya pada penelitian berikut hendaknya perlu melakukan pengkajian dan pengembangan mengenai faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu peneliti juga dapat mengembangkan metode penelitian dengan cara wawancara terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh lebih bervariasi dari pada kuisioner dengan jawaban yang telah tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Aulia. Pengaruh Organisasi Budaya Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kemampuan Inovasi Individu dan Kinerja Karyawan (Studi 207– 212).
Agora, 6(2), 1–6.
<https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemenbisnis/>



article/view/7714.

Abimanyu, A., dan Prakasa, Y. (2022). Peran Knowledge Sharing Dan Innovation Capability Dalam Mengakselerasi Kinerja UKM (Studi Pada UKM Kreatif Di Kota Malang). Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia Volume 16 Nomor 2.

Aprilia, T. (2021). Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas Aktivitas, dan Leverage Terhadap Nilai Saham Perusahaan Manusia Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Periode 2015–2019 (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).

Aulawi, H. (2009). Hubungan Knowledge Sharing Behavior dan Individual Kemampuan Inovasi. Jurnal Teknik Industri.

Awan, A. G. (2015). Impact of Innovation on the Performance of Employees. 5(12), 1–10.

Chalifa, N., & Nugrohoseno, D. (2018). Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap kinerja Karyawan melalui Kerja Tim. BISMA (Bisnis Dan Manajemen), 7(1), 1. <https://doi.org/10.26740/bisma.v7n1.p1-8>

Darmarini, A. R., dan Sumartik. (2024). The Influence of Self Efficacy, Individual Innovation Capability and Knowledge Sharing on Employee Performance in the Bag Industry Pengaruh Self-Efficacy, Individual Innovation Capability dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan di Industri Tas. Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE) 12 (2). <https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4618/33045/37329>.

Darmawan, D., R. Mardikaningsih, E. A. Sinambela, S. Arifin, A.R. Putra, M.

- Hariani, M. Irfan, Y.R. Al Hakim, & F. Issalillah. (2020). The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty, *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592.
- Darmawan, D. (2022). Motivasi, Kemampuan, Pengalaman, Keterlibatan, Kedisiplinan Sebagai Faktor Internal Karyawan dan Pembentukan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(1), 18-29.
- Dayanti, P. R., Iqbal, M., dan Prakasa, Y. (2020). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Individual Innovation Capability Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 78 No. 1 Januari 2020. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Faishol. A. S.T., Budiati, Y., dan Indarto. (2023). Pengaruh Talent Management, Individual Innovation Capability Dan Knowledge Management Terhadap Company Reputation Dengan Employee Performance Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada PT Virama Karya). *Jurnal Mirai Management*, Vol 8(2).
- Ferdiansyah, F., Nur'aida, A., Sari, V. P., Mutmainah, Y.W, dan Aziz, R. (2019). Pemberdayaan Masyarakat Melalui Kerajinan Rotan di Dusun Kaliwon Desa Kertayasa
- Ghani, E. K., Jabal, Z. A., Zandi, G., & Hye, Q. M. A. (2022). Effects of



- Knowledge, Time Pressure and Personality on Professional Skepticism among Government Auditors. *International Journal of Applied Economics, Finance and Accounting*, 12(1), 12–20.
<https://doi.org/10.33094/ijaefa.v12i1.514>.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. 25. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Husodo, wahyu tri. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai PT Phoenix Agung Pratama. *Volatilitas*, 1(5), 1–16.
- Hooff, B, J.Ridder (2004). Saharing pengetahuan dalam konteks: Pengaruh iklim komunikasi organisasi dan penggunaan CMC terhadap berbagi pengetahuan, *J, Manajemen Pengetahuan*, jilid. 8, 117-130.
<https://doi.org/10.1108/13673270410567675>
- Hooff Van den, B. & De Ridder, J. A. 2004. Knowledge Sharing In Context: The Influence Of Organizational Commitment, Communication Climate And Cmc Use On Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117-130.
- Ishak, M., I. Zaidi, D. Darmawan & Z. Yang. (2016). Conceptualizing Cultural Organization Studies, *Management Review*, 9(2), 146-158.
- J. Wallin, A. Larsson, O. Isaksson, T. Larsson. *Berpikir untuk Penciptaan Nilai*. Springer Berlin Heidelberg, 2011, hal. Mengukur Kemampuan Inovasi – Menilai Kinerja Kolaboratif dalam Inovasi Sistem Produk-Layanan. Secara Fungsional emba.v5i2.16224.
- Juniasih, N., & Siwi, M. (2023). Pengaruh Self Leadership, Individual



Innovation Capability, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Multi Jaya Sentosa Denpasar Utara (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).

Kadir, N. A., dan Ariprowo, T. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing dan Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Surabaya. *Journal of Sustainability Business Research*. Vol 4 No 1.

Kalima, T, 2008. Keragaman Spesies Rotan Yang Belum Dimanfaatkan di Hutan Tumbang Hiran, Katingan, Kalimantan Tengah. *Jurnal Info Hutan* (5) 1 hal 161-175. Bogor Kalima

Kartono, Syifa, K. N., dan Astuti, R. P. (2020). Knowledge Sharing, Individual Innovation Capability dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *urnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* Vol. 14, No. 1.

Kasi, N.N, Wartana , Hedy I., & Sumerta , Eli. I. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja PT. Bodyworks Harum Spa Jalan Kayu Jati No. 2 Petitenget Kerobokan. *Journal Research Of Management (Jarma)*, 189-196.

Kimberly, J. F., Prakoso, D. B., dan Efrata, T. C. (2019). Peran Individual Innovation Capability, Motivasi Intrinsik, Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Individu Dalam Organisasi Mahasiswa. *Media Mahardhika* Vol. 17 No. 2.

King, W. (2007). A research agenda for the relationships between culture and knowledge management, *Knowledge and Process Management*,



14(3), pp. 226–236

Kurniawati, C. E. (2018). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Work Engagement dan Organizational Citizenship Behaviour Pada Perusahaan Elektronik Di Surabaya.

Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Revika Aditama, Bandung.

Mangkunegara, A. P. (2013) manajemen sumberdaya manusia perusahaan.

Mardikaningsih, R. & D Darmawan. (2020). Sistem Pengendalian Mutu. Metromedia, Surabaya.

Matdoan. N, Mas. N, & Anam. C. (2024). Analisis Kompetensi Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Knowledge Sharing. Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi , 2 (3), 217–229.
<https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v2i3.3916>.

Mathis, R. L. and J.H. Jackson. 2006. Human resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.

Matzler, K., Renzl, B., Julia M, Herting, S & Mooradian, T. A. (2008), Personality Traits and Knowledge Sharing. Journal of Economic Psychology 29, 301–313.

Mousavi, S. H., Monfared, S. Y., & Heidary, A. (2011). Investigating The Relationship Between Life Quality And Productivity In Physical Education Office Employees In Zanjan Province. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 15, 3665–3668.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.04.354>

Niati, DR, Siregar, ZME, & Prayoga, Y. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap

- Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir: Peran Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Humaniora dan Ilmu Sosial*, 4(2), 2846–2853. Grup Taylor & Francis. <https://doi.org/10.4324/9781410600219>
- Novita, D. (2022). Individual Innovation Capability dalam Menciptakan kinerja optimal. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 5 No 2.
- Novita, D, Dewi, P. P., Ekonomi, F., & Bisnis, F. (2021). Pengaruh Pengaruh Job Insecurity Dan Intention To Leave Terhadap. 1(3), 343–351.
- Nugraha, J. S. Dan Sukiman, S. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Gresik.Vol 4. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sbr/article/view/7040>
- Nurchayyo, S. A. (2017). Perannya Dalam Partisipasi Pengetahuan, Organisasi Pembelajaran Dan Kemampuan Inovasi Individu Kinerja Karyawan. *Ekonomi Dan Bisnis*, 1–12.
- Olatokun, W. M., & Elueze, I. N. (2017). Analysing lawyers' attitude towards knowledge sharing. *SA Journal of Information Management*, 14(1). <https://doi.org/10.4102/sajim.v14i1.507>
- Orlando, O. (2018). Pengaruh *Knowledge Sharing* dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 6(1), 1-8.
- Putri, A., & Sanjaya, V. F. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *Revenue: Jurnal*



Manajemen Bisnis Islam, 3(1), 1–24.
<https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10450>.

Rachmi A, t. I. Wardani dan k. D. S. Susilowati, (2020) “pentingnya knowledge sharing dalam knowledge management process di institusi akademik,” seminar nasional gabungan bidang sosial, pp. 126-134.

Ranto, D. W. P. (2015). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kemampuan Inovasi Usaha Kecil Menengah (UKM) di Yogyakarta dengan Absorptive Capacity sebagai Variabel Intervening. *Siasat Bisnis*, 19(2), 132–145.

Roger. M (1998) Definisi dan Pengukuran Inovasi, Makalah Kerja No 10/98, Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research: The University of Melbourne.

Rohimah, N. A., Suharso, A. A. P., dan, Graha, A. N. (2024). Pengaruh Knowledge Management, Knowledge Sharing, Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Bululawang. *Jurnal AKTUAL* Vol. 22, No. 1.

Saadah, E. S., & Sarman, H. R. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing, Kompetensi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi (Doctoral dissertation, Universitas Pasundan Bandung).

Saffar, N., & Obeidat, A. (2020). The effect of total quality management practices on employee performance: The moderating role of knowledge sharing. *Management Science Letters*, 10(1), 77–90.



- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT. Refika Aditama.
- Septin, T. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam. Keunggulan Bersaing Perusahaan Meningkatkan, 2, 378–386.
[http://download.portalgaruda.org/article.php?article=9604&val=621
 &titl](http://download.portalgaruda.org/article.php?article=9604&val=621&titl)
- Sinambela, E.A. & Ernawati. (2021). Analysis of the Role of Experience, Ability and Motivation on Employee Performance, Journal of Social Science Studies, 1(2), 69-74.
- Siregar, ZME, & Lubis, J. (2017). Sistem Merit dalam Penempatan PNS dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Kantor Camat di Wilayah Labuhanbatu Sumatera Utara. Seri Konferensi IOP: Ilmu dan Teknik Material KERTAS, 180. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/755/1/011001>.
- Siregar, ZME, Suryana, Ahman, E., & Senen, SH (2019b). Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif: Perspektif faktor individu. Jurnal Internasional Penelitian Ilmiah dan Teknologi, 8(9), 324–327.
- Siregar, ZME, Suryana, Ahman, E., & Senen, SH (2020). Manajemen pengetahuan, inovasi, dan kinerja perusahaan: Kasus industri Batik di Indonesia. Kualitas Akses menuju Kesuksesan, 21(179), 27–32
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitatif, dan R&D.



Bandung: ALFABETA, CV.

Surya, M. A. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Dawai Citra Semesta (Times Indonesia))

Suryanto, S., Hadi, S., & Subiyanto, D. (2023). Analysis of The Effect of Work Environment and Knowledge Sharing on Employee Performance in Innovative Behavior Mediation. JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi, 14(1), 306–322.

Tanjung, H., Hardita, A. P., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor abang Bandar Udara Silangit. Niagawan, 11(2), 121–137. <https://doi.org/10.24114/niaga.v11i2.33186>.

Tobing. Manajemen pengetahuan: konsep, arsitektur dan implementasi, edisi pertama. Graha Ilmu, Yogyakarta, 2007.

Ussahawanitchakit, P. (2007). Kemampuan Inovasi dan Kinerja Ekspor: Studi Empiris Bisnis Tekstil Di Thailand. Jurnal Strategi Bisnis Internasional.

Yasa, W. M. (2017). Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Bali. Jurnal Ekonomi & Bisnis, 4(1), 38-57

Yeşil, S., Koska, A., & Büyükbeşe, T. (2013). Proses Berbagi Pengetahuan, Kemampuan Inovasi dan Kinerja Inovasi: Sebuah Studi Empiris. Procedia Ilmu Sosial dan Perilaku, 75, 217-225. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.025>.



- Zastempowski, M. (2022). Apa yang Membentuk Kemampuan Inovasi di Mikro-Perusahaan? Perspektif Produk dan Proses Baru di Pasar. Jurnal dari Inovasi Terbuka: Teknologi, Pasar, dan Kompleksitas, 8(1).
<https://doi.org/10.3390/joitmc8010059>
- Kementrian Perindustrian (2018). "Perkuat Furniture Cirebon, Menperin Ajak Tumbuhkan Industri Rotan Palu".
<https://www.kemenperin.go.id/artikel/19860/Perkuat-Furnitur-Cirebon>, Menperin-Ajak-Tumbuhkan-Industri-Rotan-di-Palu (Diakses pada 28 Juni 2022, Pukul 22:27 WIB)
- Joni Setiawan (2024) " We Pit (Salah Satu Kekayaan Alam Wilayah BKPH Batulanteh)" <https://kmisfip2.menlhk.go.id/news/detail/1133>



LAMPIRAN





Riwayat Pendidikan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. SDN 3 Karangasem Lulus Tahun 2014
2. SMPN 1 Leuwimunding Lulus Tahun 2017
3. SMAN 1 Rajagaluh Lulus Tahun 2020
 Nama lengkap ELIZA RAHMAWATI. Penulis
 dilahirkan di Majalengka pada 27 Maret 2002. Penulis
4. Diterima di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
 dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Cirebon Tahun
 2020
 adalah anak ke-3 dari 3 bersaudara, dari pasangan
 Bapak Didi dan Ibu Yayah.
 Penulis bertempat Dusun Kawungsari,
5. Universitas Muhammadiyah Cirebon (UMC) Lulus Tahun
 2024. Desa Karangasem, RT/RW 004/005, Kec.
 Leuwimunding, Kab Majalengka, Jawa barat

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH *INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY* DAN *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SILCANE.

No. Responden

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Sdr/i Responden
Karyawan PT. Silcane

Dengan Hormat.

Saya memahami sepenuhnya bahwa waktu anda sangat terbatas dan berharga namun demikian, saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i Responden untuk meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini disusun dalam rangka penyusunan tugas akhir (SKRIPSI) yang merupakan syarat kelulusan Program Studi S1 Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Muhammadiyah Cirebon.

Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana (Pengaruh Individual Innovation Capability (IIC) dan Knowledge Sharing (KS) terhadap Kinerja Karyawan PT. Silcane. Kuesioner ini digunakan untuk kepentingan ilmiah, sehingga jawaban Bapak/ Ibu/Sdr/i akan kami jaga kerahasiaannya. Atas



kesediaan dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Eliza Rahmawati
200111125





IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

- Laki-laki
- Perempuan

Usia :

- <20 tahun
- 21 – 30 tahun
- 31 - 40 tahun
- > 40 tahun

Pendidikan terakhir :

- SMP
- SMA/SMK
- Diploma
- Sarjana

Daftar Kuesioner

Mohon untuk memberikan tanda ☒ pada setiap pertanyaan yang anda pilih. Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

1. Pernyataan Variabel Independen Individual Innovation Capability (IIC)

No	Pernyataan	SS (5)	SS (4)	C (3)	TS (2)	STS (1)
Karakteristik kepribadian.						
1.	Saya memiliki keinginan untuk berkembang menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya.					
2.	Saya memiliki keinginan untuk berubah menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya.					
Perilaku individu						
3.	Saya tertarik untuk mencoba hal-hal yang baru.					
4.	Anda dapat menerima kritik dan saran dari orang lain.					
Output						
5.	Saya memiliki kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang baru.					
6.	Saya memiliki kemampuan untuk menghasilkan proses baru.					

Sumber : (Aulawi (2009) ; Saputro, N.S(2018))

2. Pernyataan Variabel Independen Knowledge Sharing (KS)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	C (3)	TS (2)	STS (1)
Knowledge Donating						
1.	saya berbagi informasi pekerjaan dengan rekan kerja saya.					
2.	Saya memberitahu rekan kerja saya tentang hal-hal baru yang saya ketahui.					
3.	Saya pikir penting bagi rekan kerja saya untuk mengetahui pekerjaan apa yang sedang saya lakukan (saling terbuka sesama karyawan).					
Knowledge Collecting						
4.	Saat saya membutuhkan pengetahuan tertentu, saya memita rekan kerja saya untuk mengajarkan saya.					
5.	Saya ingin mengetahui apa yang diketahui rekan saya.					

Sumber : (Suryanto et al., 2023)

3. Pernyataan Variabel Dependen Kinerja Karyawan (KK)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	C (3)	TS (2)	STS (1)
Ketelitian (kualitas)						
1.	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar dan tujuan perusahaan					
2.	Saya mampu dengan cermat dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Target (kuantitas)						
3.	Saya selalu menyelesaikan sejumlah pekerjaan dengan tepat waktu.					

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	C (3)	TS (2)	STS (1)
4.	Saya selalu berusaha untuk menghindari menunda tugas yang diberikan atasan kepada saya.					
Kehandalan						
5.	Saya selalu berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6.	Saya mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bila diperlukan.					
Sikap kerja						
7.	Saya mempunyai sikap kerja yang baik dalam bekerja sama dengan rekan kerja.					
8.	Saya selalu optimis dalam bekerja.					

Sumber : (Suryanto et al., 2023)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W
1	INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY (X1)								KNOWLEDGE SHARING (X2)					KINERJA KARYAWAN (Y)									
2	Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total
3	1	3	5	4	4	2	4	22	5	4	4	5	5	23	4	4	3	4	4	4	4	4	31
4	2	4	5	3	4	2	3	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	4	4	4	33
5	3	3	4	4	2	3	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	4	3	4	4	4	4	29
6	4	4	4	3	4	4	4	25	3	4	4	3	4	18	4	3	3	3	3	4	4	4	30
7	5	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	4	4	4	4	29
8	6	4	4	4	4	3	4	23	3	4	3	4	3	17	3	5	3	4	4	4	4	4	31
9	7	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	19	3	4	4	3	4	4	4	3	29
10	8	4	4	4	4	3	4	25	4	4	3	4	3	18	3	4	3	4	4	3	3	4	28
11	9	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	3	3	3	27
12	10	5	5	4	4	4	4	26	4	3	4	4	4	19	3	3	4	4	4	3	4	3	28
13	11	5	4	3	4	4	4	24	4	4	5	4	4	21	4	5	5	4	5	4	4	5	36
14	12	4	4	4	3	3	3	21	4	2	2	4	3	15	3	5	3	4	3	3	4	4	29
15	13	5	5	4	4	4	4	26	5	3	4	5	4	21	5	5	5	4	4	4	4	4	35
16	14	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	24
17	15	5	5	3	4	5	5	27	5	5	2	5	5	22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	16	5	5	4	5	5	5	29	5	5	3	5	5	15	5	5	5	5	5	4	5	5	39
19	17	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
20	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	24
21	19	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	5	5	39
22	20	5	5	4	3	5	5	27	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	21	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	3	5	5	38
24	22	5	4	5	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	3	4	4	4	34
25	23	5	5	4	4	5	4	27	4	5	4	5	4	22	5	5	4	4	5	4	5	4	36
26	24	4	5	5	4	5	5	28	4	5	4	4	4	21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	25	4	4	3	4	4	4	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	3	5	5	38
28	26	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	4	5	5	4	36
29	27	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	28	5	5	4	5	5	4	28	4	4	3	4	4	19	5	5	5	5	5	3	5	5	38
31	29	5	4	5	4	4	5	27	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	30	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	4	5	5	5	39
33	31	3	4	3	3	3	3	19	5	3	3	3	3	17	4	4	4	3	3	3	3	3	27
34	32	3	3	3	5	3	3	20	3	3	2	5	5	18	4	4	4	3	3	3	4	5	30
35	33	4	3	5	5	3	3	23	5	3	5	3	5	21	4	4	4	3	3	3	3	3	27
36	34	3	3	5	5	3	3	22	2	2	2	5	5	16	4	4	4	3	3	2	3	2	25
37	35	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	3	3	24
38	36	3	3	4	5	3	3	21	5	3	5	3	5	21	4	4	4	3	3	3	3	3	27
39	37	5	5	5	3	4	5	27	5	3	2	5	5	18	5	4	4	4	4	3	4	4	32
40	38	5	5	5	4	4	5	28	5	5	4	5	4	25	5	4	5	4	5	5	4	4	36
41	39	5	4	4	4	5	5	27	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	5	5	5	5	39
42	40	5	5	5	5	4	4	28	4	4	5	5	5	25	5	5	4	5	5	4	5	5	38
43	41	5	5	5	4	5	5	29	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	4	5	5	39

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X
44	42	3	3	3	4	3	3	29	3	3	3	3	3	25	4	3	3	4	3	4	3	3	37	
45	43	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	4	1	14	3	3	3	3	3	4	3	4	38	
46	44	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	3	4	21	4	3	4	3	3	3	4	4	32	
47	45	3	3	3	4	3	3	25	2	3	1	3	2	15	4	3	3	3	3	2	3	3	33	
48	46	4	4	4	3	3	4	24	1	3	3	2	1	10	3	3	3	3	3	3	2	4	28	
49	47	3	4	3	3	4	4	23	4	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	40	
50	48	3	4	3	3	4	4	21	2	3	4	4	1	14	3	3	3	2	3	4	2	4	26	
51	49	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	4	17	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
52	50	3	3	4	4	3	3	24	2	2	3	1	3	11	3	4	3	4	4	4	4	3	35	
53	51	4	4	4	4	4	4	24	3	3	2	3	4	17	3	3	3	3	3	3	4	3	35	
54	52	3	3	3	3	3	3	30	3	2	3	3	3	18	3	3	3	4	3	3	3	3	37	
55	53	3	3	3	3	3	3	18	4	4	2	3	4	19	3	3	3	3	3	3	3	3	36	
56	54	4	4	4	4	4	4	24	3	2	2	4	4	15	3	2	3	3	3	2	3	2	23	
57	55	4	3	3	3	3	3	19	3	3	2	3	4	15	4	4	3	3	3	3	3	2	25	
58	56	3	3	3	3	4	4	26	3	4	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	38	
59	57	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	2	4	2	28	
60	58	3	3	3	4	3	3	27	3	3	4	4	1	17	3	3	3	3	3	3	3	3	40	
61	59	3	3	3	3	3	3	30	2	2	3	4	4	15	4	4	4	3	3	4	1	4	29	
62	60	3	3	3	3	3	3	18	4	3	2	3	4	18	4	4	4	4	3	3	3	2	27	
63	61	3	3	3	3	3	3	18	4	2	2	3	3	14	3	3	3	3	3	2	3	2	22	
64	62	4	3	3	3	4	4	21	4	2	2	3	3	16	4	4	4	4	4	2	3	2	27	
65	63	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	4	17	4	4	3	3	4	3	4	3	28	
66	64	3	3	3	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	3	2	4	4	3	3	3	3	29	
67	65	4	3	4	3	4	3	21	3	2	2	3	3	15	4	3	3	3	4	2	3	2	30	
68	66	4	3	3	4	4	4	22	4	4	3	3	4	20	4	3	4	3	3	3	4	2	26	
69	67	3	3	4	4	4	4	26	4	2	2	3	4	17	3	3	3	4	4	3	3	4	35	
70	68	4	3	3	3	3	3	25	4	3	2	3	4	18	4	4	4	4	4	4	4	2	30	
71	69	3	3	3	4	4	4	25	4	2	2	3	3	16	3	3	4	4	3	2	3	3	29	
72	70	4	4	3	3	3	3	28	4	4	4	4	3	21	4	3	3	4	4	4	4	3	35	
73	71	4	3	3	3	3	3	29	2	2	2	3	4	15	2	2	4	4	4	3	3	2	26	
74	72	4	3	3	3	3	3	23	2	3	2	3	3	17	3	3	4	3	4	4	4	3	31	
75	73	3	3	3	3	3	3	30	4	3	4	3	3	21	2	4	4	3	4	4	4	3	30	
76	74	3	3	4	4	2	2	22	2	2	2	3	4	15	3	3	4	3	4	2	4	2	29	
77	75	4	3	2	3	2	2	18	2	2	2	3	3	14	3	3	3	3	3	2	3	3	33	
78	76	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	25	4	3	3	4	3	4	2	3	30	
79	77	4	3	3	4	4	4	24	2	2	2	3	4	15	3	2	3	4	3	4	3	3	29	
80	78	4	3	4	4	3	3	27	3	3	4	3	3	20	3	4	4	3	3	3	4	3	33	
81	79	4	4	3	4	3	3	21	3	3	2	4	3	15	3	3	4	3	4	4	3	2	28	
82	80	3	3	2	3	3	3	17	2	2	2	3	4	15	3	4	3	3	4	3	3	3	30	
83	81	3	3	3	4	4	4	27	3	3	3	4	3	22	4	4	4	4	3	3	3	3	36	
84	82	4	3	3	4	4	4	24	4	4	3	3	3	21	3	3	4	3	3	4	3	3	38	
85	83	4	3	4	3	3	3	28	4	3	4	4	3	20	3	3	4	3	3	4	4	3	35	
86	84	4	3	4	4	4	4	23	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	4	3	4	31	



	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W
87	85	4	4	4	3	3	4	22	3	3	4	4	3	21	4	3	4	4	4	4	4	3	32
88	86	3	3	3	3	3	4	29	4	4	3	4	3	20	4	3	4	3	3	3	3	3	38
89	87	3	3	4	3	4	4	25	3	4	3	3	4	21	3	3	4	4	3	4	3	4	34
90	88	4	4	3	3	4	4	24	4	3	2	3	3	17	3	4	3	3	3	4	4	3	33
91	89	3	3	3	3	3	3	30	3	3	4	4	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	40
92	90	3	3	4	3	3	3	27	2	2	2	3	3	14	3	2	4	3	4	3	3	3	29
93	91	3	3	3	4	3	3	29	4	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	4	4	3	35
94	92	4	3	4	3	4	4	22	4	4	4	4	3	19	3	4	3	4	3	4	4	4	29
95	93	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	40
96	94	3	3	3	3	3	3	30	3	4	4	3	3	23	3	3	3	3	3	4	3	3	39
97	95	3	3	3	3	3	3	30	3	3	4	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	40
98	96	3	3	3	3	4	4	24	4	3	3	3	3	18	4	2	3	4	2	4	3	3	32
99	97	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	40
100	98	3	3	4	4	3	3	24	4	4	2	3	4	19	4	3	4	4	3	3	4	3	30
101	99	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	21	3	3	4	4	4	4	3	3	37
102	100	3	3	3	3	3	3	30	3	4	4	3	4	22	4	3	4	4	4	4	4	4	33
103	101	3	4	3	4	3	3	28	3	3	4	4	3	23	4	4	3	3	4	3	4	4	35
104	102	3	3	3	4	4	4	27	4	3	4	4	4	21	4	4	4	4	3	4	3	4	34
105	103	4	4	4	4	2	2	30	4	3	2	4	3	16	4	3	4	3	3	3	3	4	37
106	104	4	4	3	3	4	4	22	4	4	3	3	4	20	3	4	4	3	3	4	4	4	35
107	105	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	21	3	3	3	3	3	4	4	4	37
108	106	3	3	4	4	3	4	27	3	4	4	3	4	22	4	4	3	3	3	4	4	4	35
109	107	3	3	4	4	3	3	24	3	4	4	3	3	23	3	4	4	3	3	4	3	4	34
110	108	3	3	3	4	3	3	25	3	4	4	3	4	22	4	3	3	3	3	4	4	4	36
111	109	3	3	4	4	3	3	24	3	4	4	3	3	23	3	4	3	4	4	3	4	4	35
112	110	4	4	3	4	3	3	23	4	3	2	3	4	18	4	4	4	3	3	4	4	4	34
113	111	3	3	3	4	4	4	27	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
114	112	4	4	4	4	3	3	22	4	3	4	4	3	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
115	113	4	4	4	4	4	4	24	4	3	2	4	3	16	4	4	4	4	4	4	3	4	33
116	114	4	4	4	3	4	4	23	4	3	2	4	3	16	3	3	3	4	4	3	4	3	31
117	115	4	4	4	3	3	3	21	3	4	3	4	3	17	4	3	4	4	3	3	4	4	29
118	116	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	4	19	4	3	4	4	3	4	4	4	30
119	117	4	4	4	4	3	3	22	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	3	4	4	31
120	118	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	3	4	22	4	4	4	4	4	3	3	3	29
121	119	4	4	4	3	4	4	23	4	4	3	4	4	19	4	3	3	4	4	4	3	4	31
122	120	4	4	4	3	4	4	23	4	3	2	4	4	17	4	4	4	4	3	3	4	4	30
123	121	4	4	4	4	3	3	22	4	2	2	4	4	16	4	3	3	4	4	3	4	4	29
124	122	3	3	4	4	4	4	26	4	3	3	4	3	17	3	4	4	4	4	3	3	3	32
125	123	4	4	4	4	3	3	22	4	3	2	3	4	18	4	4	4	4	4	3	4	4	31
126	124	4	4	4	4	2	2	20	4	3	3	4	3	17	4	3	4	4	4	4	4	3	30
127	125	4	4	4	4	2	2	20	3	4	4	3	4	22	4	3	3	3	4	4	4	4	33
128	126	3	3	4	3	2	2	21	4	4	3	4	3	20	3	4	4	3	3	4	4	4	35
129	127	3	3	4	4	4	4	26	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	4	3	31

▼ (● ✕ ✓ f_x)

[illegible]

Uji Validasi & Reliabilitas X1

Correlations

		X01	X02	X03	X04	X05	X06	TOTAL
X01	Pearson Correlation	1	,724**	,507**	,310**	,464**	,412**	,747**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	144	144	144	144	144	144	144
X02	Pearson Correlation	,724**	1	,359**	,270**	,372**	,391**	,679**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,000	,000	,000
	N	144	144	144	144	144	144	144
X03	Pearson Correlation	,507**	,359**	1	,528**	,457**	,451**	,738**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	144	144	144	144	144	144	144
X04	Pearson Correlation	,310**	,270**	,528**	1	,379**	,359**	,631**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000		,000	,000	,000
	N	144	144	144	144	144	144	144
X05	Pearson Correlation	,464**	,372**	,457**	,379**	1	,882**	,827**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	144	144	144	144	144	144	144
X06	Pearson Correlation	,412**	,391**	,451**	,359**	,882**	1	,814**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	144	144	144	144	144	144	144
TOTAL	Pearson Correlation	,747**	,679**	,738**	,631**	,827**	,814**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	144	144	144	144	144	144	144

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	6

Uji Validasi & Reliabilitas X2

Correlations						
		X01	X02	X03	X04	X05
X01	Pearson Correlation	1	,530**	,486**	,236**	,443**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,004	,000
	N	144	144	144	144	144
X02	Pearson Correlation	,530**	1	,581**	,134	,300**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,110	,000
	N	144	144	144	144	144
X03	Pearson Correlation	,486**	,581**	1	-,143	,346**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,086	,000
	N	144	144	144	144	144
X04	Pearson Correlation	,236**	,134	-,143	1	,284**
	Sig. (2-tailed)	,004	,110	,086		,001
	N	144	144	144	144	144
X05	Pearson Correlation	,443**	,300**	,346**	,284**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	
	N	144	144	144	144	144
TOTAL	Pearson Correlation	,802**	,769**	,717**	,386**	,692**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	144	144	144	144	144

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,712	5

Uji Validasi & Reliabilitas Y

Correlations									
		Y.01	Y.02	Y.03	Y.04	Y.05	Y.06	Y.07	Y.08
Y.01	Pearson Correlation	1	,466**	,469**	,378**	,409**	,288**	,327**	,385**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	144	144	144	144	144	144	144	144
Y.02	Pearson Correlation	,466**	1	,428**	,469**	,383**	,307**	,368**	,424**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	144	144	144	144	144	144	144	144
Y.03	Pearson Correlation	,469**	,428**	1	,477**	,409**	,432**	,442**	,456**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	144	144	144	144	144	144	144	144
Y.04	Pearson Correlation	,378**	,469**	,477**	1	,616**	,311**	,450**	,335**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	144	144	144	144	144	144	144	144
Y.05	Pearson Correlation	,409**	,383**	,409**	,616**	1	,333**	,318**	,352**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	144	144	144	144	144	144	144	144
Y.06	Pearson Correlation	,288**	,307**	,432**	,311**	,333**	1	,397**	,682**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	144	144	144	144	144	144	144	144
Y.07	Pearson Correlation	,327**	,368**	,442**	,450**	,318**	,397**	1	,438**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	144	144	144	144	144	144	144	144
Y.08	Pearson Correlation	,385**	,424**	,456**	,335**	,352**	,682**	,438**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	144	144	144	144	144	144	144	144
TOTAL	Pearson Correlation	,660**	,696**	,723**	,706**	,670**	,688**	,676**	,752**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	144	144	144	144	144	144	144	144

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,846	8

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,718	2,385		4,494	,000
	x1	,484	,096	,370	5,037	,000
	x2	,524	,107	,359	4,878	,000

a. Dependent Variable: y

Uji koefisien determiinasi (R2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,617 ^a	,381	,372	3,555

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10,718	2,385		,000
	x1	,484	,096	,370	,000
	x2	,524	,107	,359	,000

a. Dependent Variable: y

Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	1096,423	2	548,212	,000 ^b
	Residual	1782,216	141	12,640	
	Total	2878,639	143		

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1



