

Pengaruh Self Efficacy, Individual Innovation Capability dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan di Industri Tas

Oleh:

Aulia Rahma Darmarini (202010200258)

Sumartik, SE., MM.

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Januari, 2024

Pendahuluan (Fenomena)

Dalam beberapa tahun terakhir, industri tas mengalami perubahan besar. Perilaku konsumen semakin menekankan personalisasi, kreativitas, dan ekspresi identitas dalam memilih produk. Tas tidak lagi hanya alat fungsional, melainkan menjadi medium untuk mengekspresikan gaya hidup dan nilai pribadi. Fenomena ini menciptakan tantangan dan peluang baru dalam industri, tercermin dalam fluktuasi penjualan yang dinamis. Peningkatan dan penurunan kinerja pasar menjadi indikator perubahan konsumen yang terus menerus.

Tabel 1. Data penjualan pada UD Suwarlandono pada bulan Juni-Desember.

Bulan	Target Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	Presentase %
Juni	Rp48.675.583	Rp46.685.379	95,91%
Juli	Rp457.105.987	Rp439.472.304	96,14%
Agustus	Rp510.892.814	Rp485.889.395	95,10%
September	Rp548.934.605	Rp520.903.015	94,89%
Oktober	Rp671.929.533	Rp643.050.572	95,70%
November	Rp1.093.687.292	Rp1.038.846.242	94,98%

Sumber: UD. Suwarlandono

Pendahuluan (Fenomena)

Pada tabel 1 terlihat bahwa variabel dalam permintaan pasar serta persaingan yang intens di pasar memiliki dampak signifikan terhadap fluktuasi tersebut. Selain itu, perubahan dalam tren konsumen dan kebijakan pesaing juga dapat menjadi faktor yang berkontribusi pada variasi dalam pencapaian target penjualan. Terdapat beberapa karyawan mengalami ketidakpercayaan diri dan kurangnya pengetahuan terkait pekerjaan, yang dapat berdampak negatif pada kinerja serta menyebabkan hambatan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Keterbatasan ini dapat menyebabkan penurunan kinerja individu dan tim, mengakibatkan ketidakstabilan dalam pencapaian tujuan bisnis, rendahnya tingkat adaptasi terhadap perubahan, kurangnya inovasi dalam penanganan masalah, kurangnya transfer pengetahuan antar karyawan dapat menyebabkan ketidakefisienan, kehilangan potensi ide kreatif, dan penurunan produktivitas secara keseluruhan dapat berpotensi tidak terpenuhinya permintaan konsumen, merugikan reputasi, kepuasan pelanggan, dan daya saing perusahaan.

Pendahuluan (GAP Penelitian)

Latar belakang sebagai *research gap* dari penelitian ini diambil melalui penelitian terdahulu yaitu:

- Hasil penelitian yang dilakukan oleh [2] Self efficacy mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. [3] menyatakan bahwa Self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh [4] menyatakan bahwa self efficacy tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Hasil penelitian [6] menyatakan bahwa Individual innovation capability berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. [7] menyatakan bahwa Individual innovation capability berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun [5] menyatakan bahwa Individual innovation capability tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Hasil penelitian [8] menyatakan bahwa knowledge sharing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. [6] menyatakan bahwa knowledge sharing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. [9] menyatakan bahwa knowledge sharing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Melalui uraian serta konteks permasalahan yang menjadi latar belakang penelitian ini berdasarkan kajian *literature* terdahulu yang sudah diuraikan dan penelitian ini penting dilakukan karena terdapat berbagai macam celah penelitian untuk dikembangkan di penelitian ini. Belum adanya *novelty* pada penelitian ini yang menggabungkan antara variable Self Efficacy, Individual Innovation Capability, dan Knowledge sharing terhadap kinerja karyawan di Industri tas.

Pendahuluan (Pertanyaan Penelitian)

Rumusan Masalah

Apakah pengaruh *self efficacy*, individual innovation capability dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan di industri tas?

Pertanyaan Penelitian

1. Apakah self efficacy dapat mempengaruhi kinerja karyawan UD Suwarlandono?
2. Apakah individual innovation capability dapat mempengaruhi kinerja karyawan UD Suwarlandono?
3. Apakah knowledge sharing dapat mempengaruhi kinerja karyawan UD Suwarlandono?
4. Apakah self efficacy, individual innovation capability dan knowledge sharing berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Suwarlandono?

Kategori SDGS

Sesuai dengan tujuan SDGS 8 <https://sdgs.un.org/goals/goal8> artinya peningkatan perkembangan ekonomi yang menyeluruh serta berkepanjangan, tenaga kerja yang produktif dan optimal, dan pekerjaan yang pantas untuk seluruh warga negara.

Literature Review

Self Efficacy

Keyakinan pada diri sendiri dalam mengatur dan melaksanakan tugas untuk mencapai suatu tujuan. Efikasi diri lebih terkait langsung dengan bagaimana individu mengevaluasi atau mengukur kemampuan dan keterampilannya

Individual Innovation Capability

Keterampilan untuk menciptakan sesuatu yang baru, menggunakan proses teknologi yang lebih canggih dalam mengembangkan ide atau produk baru yang tidak dapat diikuti oleh pesaing.

Knowledge Sharing

Proses transfer informasi dari satu entitas ke entitas lain yang membutuhkan, menggunakan berbagai metode dan saluran komunikasi, dengan tujuan menghasilkan pengetahuan baru yang dapat dimanfaatkan ulang untuk kepentingan organisasi

Kinerja Karyawan

Bentuk usaha yang dilakukan oleh tenaga kerja dalam rentang waktu yang telah ditetapkan. Ini mencerminkan produktivitas dan hasil yang diperoleh individu dalam periode waktu spesifik.

Literatur Review (Indikator Variabel X)

Self Efficacy	Individual Innovation Capability	Knowledge Sharing
Level magnitude	Kesediaan untuk Berubah	Kesediaan Berbagi Pengetahuan Khusus
Strength	Kemampuan Mencoba Hal Baru	Kesediaan Berbagi Pengetahuan Secara Virtual
<i>Generality</i>	Kemampuan Menghasilkan Proses Baru	Kesediaan Memberi Saran dalam Pekerjaan
		Kesediaan Berdiskusi Selama Pertemuan
		Kesediaan Berbagi Pengalaman sebagai Solusi

Literatur Review (Indikator Variabel Y)

KINERJA KARYAWAN

1. Kuantitas hasil
2. Kualitas Hasil
3. Ketepatan Waktu Hasil
4. Kehadiran
5. Kemampuan Bekerjasama

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Menggunakan metode kuantitatif yakni suatu metode penelitian yang menggunakan data statistik, berupa angka, serta pengukuran numerik untuk menganalisis fenomena dan menjawab pertanyaan penelitian.

Sempel Penelitian

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan non-probability sampling, dengan menggunakan total sampling, sehingga sampel yang digunakan berjumlah 180 responden. .

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang digunakan sebagai pengujian hipotesis terletak di UD. Suwarlandono Art yang berlokasi di dusun Nggodog jalan utama di desa Kedensari, Kecamatan Tanggulangin, Kabupaten Sidoarjo

Analisis Data

Teknik analisis data melalui regresi linier berganda yang diuji menggunakan software aplikasi SPSS.

Populasi Penelitian

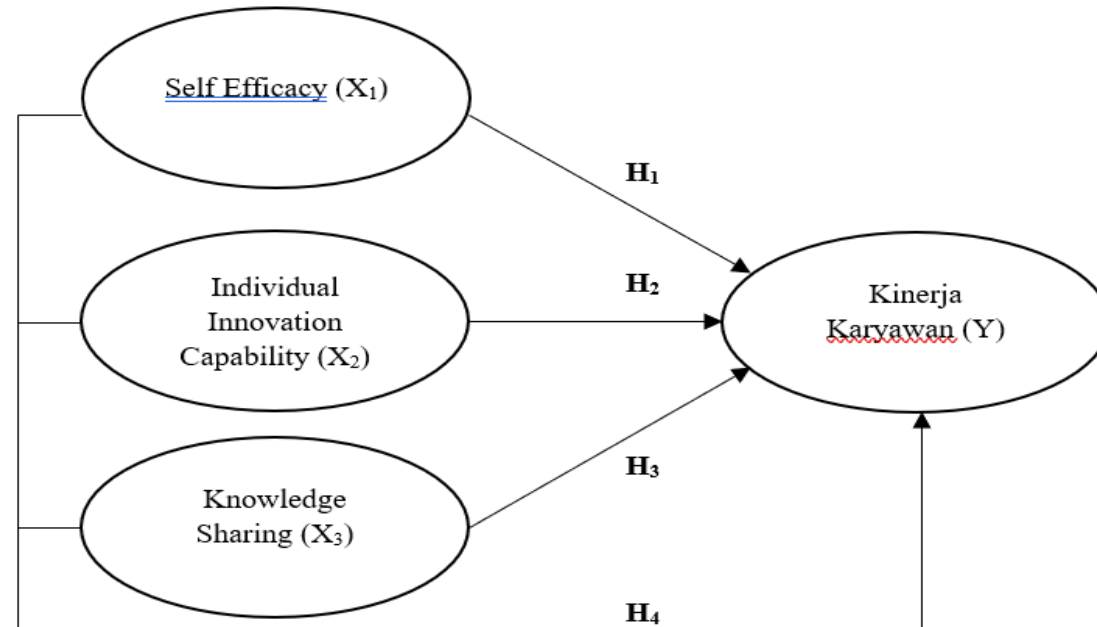
Populasi yang terdapat di penelitian ini yakni seluruh karyawan UD. Suwarlandono Art.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data yang digunakan diperoleh melalui kuesioner online yang disebarakan melalui platform Google Form. Metode pengumpulan data melalui kuesioner online memungkinkan peneliti untuk mengakses informasi yang diperlukan secara langsung dari responden tanpa perantara, memungkinkan pengumpulan data yang lebih cepat dan efisien.

Kerangka Konseptual dan hipotesis

Kerangka Konseptual



Keterangan :

X1, X2, X3 = Variabel Bebas (*Independent Variable*)
Y = Variabel Terkait (*Dependent Variable*)

Hipotesis

- H1: Self Efficacy berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada UD. Suwarlandono.
- H2: Individual Innovation Capability berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Suwarlandono.
- H3: Knowledge sharing berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Suwarlandono.
- H4: Self efficacy, Individual Innovation Capability, dan Knowledge Sharing berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Suwarlandono.

Jadwal Penelitian

No	Tahap dan Kegiatan Penelitian	Waktu			
		Okt	Nov	Des	Jan
1	Persiapan Menyusun Proposal	■			
2	Pengumpulan Data Primer dan Data Sekunder		■		
3	Pengolahan dan Analisis Data		■		
4	Penyusunan Laporan			■	
5	Dan Lain Lain				■

Hasil penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas mengukur sejauh mana suatu instrumen dapat mengukur variabel yang ingin diukur dengan akurat. Instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur dengan tepat apa yang diinginkan serta mampu menggambarkan data dari variabel yang sedang diteliti secara akurat. Jika nilai korelasi (r hitung) antara instrumen pengukuran dan variabel yang diukur melebihi nilai kritis (r tabel) pada tingkat signifikansi yang ditentukan, maka instrumen tersebut valid. Sebaliknya, jika nilai korelasi (r hitung) lebih rendah dari nilai kritis (r tabel) pada tingkat signifikansi yang sama, instrumen tersebut tidak valid. Untuk r tabel pada penelitian di nilai r -tabel dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 180 nilai r tabelnya yaitu 0,1463.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai Self efficacy (X1), Individual innovation capability (X2), Knowledge sharing (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai korelasi (r hitung) lebih besar daripada nilai kritis (r tabel) pada tingkat signifikansi kurang dari 0,05, sehingga semua item pertanyaan yang digunakan dianggap valid.

Variabel	Item Variabel	r Hitung	r Tabel	Deskripsi
<i>Self-efficacy (X1)</i>	X1.1	0,534	0,1463	Valid
	X1.2	0,519	0,1463	Valid
	X1.3	0,513	0,1463	Valid
<i>Individual Innovation Capability (X2)</i>	X2.1	0,474	0,1463	Valid
	X2.2	0,570	0,1463	Valid
	X2.3	0,528	0,1463	Valid
<i>Knowledge sharing (X3)</i>	X3.1	0,482	0,1463	Valid
	X3.2	0,394	0,1463	Valid
	X3.3	0,417	0,1463	Valid
	X3.4	0,528	0,1463	Valid
	X3.5	0,514	0,1463	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,482	0,1463	Valid
	Y.2	0,394	0,1463	Valid
	Y.3	0,417	0,1463	Valid
	Y.4	0,528	0,1463	Valid
	Y.5	0,514	0,1463	Valid

Hasil penelitian

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan sebuah indikator yang menggambarkan seberapa dipercayainya atau dapat diandalkannya suatu alat pengukur. Dengan kata lain, reliabilitas mencerminkan konsistensi alat pengukur dalam mengukur fenomena yang sama. Uji reliabilitas dianggap reliabel ketika nilai r hitung Cronbach's alpha $>$ r tabel. Sebaliknya, jika nilai $r < r$ tabel, uji tersebut dianggap tidak reliabel atau tidak valid.

Variabel	N of Items	Hasil Cronbach's Alpha	Koefisien Cronbach's Alpha	Deskripsi
Self-efficacy (X1)	3	0,703	$>$ 0,70	Reliabel
Individual innovation capability (X2)	3	0,705	$>$ 0,70	Reliabel
Knowledge sharing (X3)	5	0,708	$>$ 0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,708	$>$ 0,70	Reliabel

Dari tabel diatas, terlihat bahwa koefisien alpha untuk variabel self-efficacy (X1) adalah 0,703, untuk variabel individual innovation capability (X2) adalah 0,705, untuk variabel knowledge sharing (X3) adalah 0,708, dan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,708. Semua nilai-nilai ini melebihi ambang batas reliabilitas yang telah ditetapkan, yaitu 0,70. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dari semua variabel tersebut dianggap valid dan dapat diandalkan.

Hasil penelitian

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat statistik yang harus dipenuhi oleh analisis regresi linier berganda, yang melibatkan penilaian beberapa asumsi, termasuk:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menentukan apakah dalam konteks model regresi, baik variabel terikat maupun variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak. Uji ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Data dianggap memiliki distribusi normal jika nilai Exact.Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05.

Dari tabel di samping, menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,245 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal, sehingga uji asumsi normalitas telah terpenuhi.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		180
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.40563046
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		1.024
Asymp. Sig. (2-tailed)		.245
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Hasil penelitian

b. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah ada variasi yang tidak konsisten dari residu antar observasi dalam model regresi, perbedaan tersebut diperiksa. Ketika varians residu tetap, itu menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas

Dari tabel di samping, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi masalah heteroskedastisitas, yang diperlihatkan oleh nilai signifikansi variabel self-efficacy (X_1) = 0,782 > 0,05, individual innovation capability (X_2) = 0,723 > 0,05, knowledge sharing (X_3) = 0,842 > 0,05.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.279	.817		1.566	.119
Self-efficacy	.017	.060	.024	.278	.782
1 Individual Innovation Capability	-.019	.055	-.031	-.355	.723
Knowledge Sharing	-.008	.040	-.019	-.200	.842

a. Dependent Variable: Abs_Res

Hasil penelitian

c. Uji multikolinearitas

Untuk memeriksa apakah ada korelasi di antara variabel independen dalam model regresi, yang dapat menunjukkan adanya multikolinearitas. Sebaliknya, dalam model regresi yang baik, tidak ada korelasi antara variabel independen. Uji multikolinieritas menggunakan toleransi dan VIF (faktor inflasi varians) dengan perangkat lunak IBM SPSS. Jika toleransi < 0,10 dan VIF < 10, itu menunjukkan gejala multikolinieritas. Namun, jika nilai VIF kurang dari 10 dan toleransi mendekati 1, maka tidak ada masalah multikolinieritas dalam model regresi.

Dari tabel di samping, nilai tolerace untuk semua variabel lebih > 0,10, dan nilai variance inflation factor (VIF) untuk variabel self-efficacy 1,356 < 10, individual innovation capability 1,346 < 10, knowledge sharing 1,542 < 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada tanda-tanda multikolinearitas dan tidak ada korelasi antara variabel independen.

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
(Constant)	5.464	1.280		4.267	.000					
Self-efficacy	.249	.093	.168	2.663	.008	.469	.197	.145	.737	1.356
Individual Innovation Capability	.369	.085	.272	4.321	.000	.533	.310	.235	.743	1.346
Knowledge Sharing	.377	.062	.410	6.077	.000	.625	.416	.330	.648	1.542

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil penelitian

d. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antara kesalahan yang terjadi pada periode t dengan kesalahan yang terjadi pada periode sebelumnya, yaitu periode $t-1$, dalam suatu model regresi linear. Apabila terdapat korelasi, maka kondisi ini disebut sebagai masalah autokorelasi.

Dari tabel di atas, nilai D-W sebesar 1,810. Perbandingan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel (n) = 180, dan jumlah variabel 3 ($k=3$), maka di tabel D-W akan diperoleh nilai d_U sebesar 1,7901. Karena nilai $D-W = 1,810 >$ dari batas atas (d_U) 1,7901 dan kurang dari $4 - 1,7901$ (2,2099), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif..

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.693 ^a	.480	.471	1.418	1.810

a. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing, Individual Innovation Capability, *Self-efficacy*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil penelitian

4. Analisis regresi linier berganda

a. Uji parsial (Uji T)

Uji-t digunakan untuk menentukan apakah setiap variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai t-hitung > nilai t-tabel, maka hipotesis diterima, yang berarti variabel independen secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai t-hitung < nilai t-tabel, maka hipotesis ditolak. Besarnya t-hitung dapat ditentukan dengan merujuk pada nilai t-tabel 1,973. Hal ini dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel, serta memeriksa apakah nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

Dari tabel di samping, menunjukkan bahwa hasil uji t diperoleh nilai t-hitung untuk variabel self-efficacy sebesar 2,716 > 1,973 dan nilai signifikansi 0,007 < 0,05, sehingga variabel self-efficacy berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Dari hasil Uji t diperoleh nilai t-hitung untuk variabel individual innovation capability sebesar 4,269 > 1,973 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga variabel individual innovation capability berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Dari hasil Uji t diperoleh nilai t-hitung untuk variabel knowledge sharing sebesar 6,073 > 1,973 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga variabel knowledge sharing berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.457	1.281		4.260	.000
1 <i>Self-efficacy</i>	.254	.093	.172	2.716	.007
1 Individual Innovation Capability	.365	.085	.269	4.269	.000
Knowledge Sharing	.377	.062	.410	6.073	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil penelitian

b. Uji simultan (Uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk menentukan apakah variabel independen secara bersama-sama memberikan penjelasan terhadap variabel dependen, sebagaimana dihipotesiskan. Pengujian ini menggunakan uji F, di mana analisis dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel.

Dari hasil diatas dapat diperoleh Ftest $54,223 > F_{tabel} 2,42$ dan P Value sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti Fhitung $> F_{tabel}$. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai hubungan dengan variabel dependen. Artinya self-efficacy, individual innovation capability dan knowledge sharing secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di industri tas.

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	326.882	3	108.961	54.223	.000 ^b
1 Residual	353.668	176	2.009		
Total	680.550	179			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing, Individual Innovation Capability, *Self-efficacy*

Kesimpulan

- Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel yang diteliti menunjukkan hasil sebagai berikut:
- 1. Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di industri tas, keyakinan diri yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk mengejar tujuan dengan tekun, mengatasi rintangan dengan lebih efektif, dan mencapai hasil yang lebih baik.
- 2. Individual innovation capability berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di industri tas, kemampuan individu untuk berinovasi, beradaptasi dengan perubahan, dan menemukan solusi kreatif untuk tantangan pekerjaan dapat secara langsung memengaruhi produktivitas dan efisiensi.
- 3. Knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di industri tas, dengan berbagi informasi, karyawan dapat memperluas pemahaman mereka, meningkatkan efisiensi, dan menciptakan kesempatan untuk kolaborasi dan inovasi sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif dan mendukung.
- 4. 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.

Referensi

- [1] P. Priyantono, "Pengaruh self-leadership, self-efficacy dan motivasi terhadap kinerja (studi pada independent bussines owner PT. Amway indonesia di semarang,jawa tengah)," *Manajemen Sumber Daya Manusia*, p. Volume 6 No.2, 2017.
- [2] I.R. Ary and A. A. A. Sriathi, "Pengaruh self efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan (studi pada ramayana mal bali)," *E-Jurnal Manajemen*, p. Vol 8 No 1, 2019.
- [3] M. A. Fahmi, "Pengaruh self efficacy dan perceived organizational support terhadap kinerja karyawan melalui motivasi," *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, p. Vol 12 No 1, 2021.
- [4] D. R. Noviawati, "Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi pada karyawan divisi finance dan divisi human resource pt. Coca-cola distribution indonesia, surabaya)," *Jurnal Ilmu Manajemen*, p. Vol 4 No 3, 2016.
- [5] Kartono, K. N. Syifa and R. P. Astuti, "Knowledge sharing, individual innovation capability dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai," *Matrik: jurnal manajemen, strategi bisnis dan kewirausahaan*, p. Vol. 14 No. 2, 2020.
- [6] D. B. Aristanto, "Pengaruh knowledge sharing terhadap individual innovation capability dan kinerja karyawan (studi pada pt. Pln (persero) unit induk pembangunan sulawesi bagian utara)," *Jurnal EMBA*, pp. 1539-1545, 2017.

Referensi

- [7] N. A. Kadir and T. Ariprowo, "Pengaruh Knowledge Sharing dan Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Surabaya," *Journal of Sustainability Business Research*, p. Vol 4 No 1, 2023.
- [8] S. A. Partogi and S. S. Tjahjawi, "Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Milik Pemerintah," *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, p. Vol 5 No.3, 2019.
- [9] A.S. Saefulloh, "Pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan pada pt. Umc cabang bojonegoro," *Jurnal Ilmu Manajemen* , p. Vol 5 No 2, 2017.
- [10] f. Ali and D. T. W. Wardoyo, "Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi PT. Ultrajaya milk industry, tbk surabaya bagian marketing)," *Jurnal Ilmu Manajemen*, no. 9, pp. 367-379, 2021.
- [11] D. M. Ardanti and E. Rahardja, "Pengaruh pelatihan, efikasi diri dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan (studi pada patra semarang hotel & convention)," *Diponegoro Journal Of Management*, pp. 1-11, 2017.
- [12] Ussawanitchakit, "Innovation Capability and Export Performances an Empirical Studies Of textile Business in Thailand," *International Journal Business Strategy*, pp. 1-9, 2007.
- [13] J. P. J. Jong and D. N. D. Hartog, "How leaders influence employees' innovative behaviour.," *European Journal of Innovation Management*, pp. 41-64, 2007.

Referensi

- [14] M. Basaza, "Factors Affecting the Performance of Employees at the Ministry of Health Headquarters in Kampala, Uganda.," *Journal of Knowledge Management*, no. 2, pp. 1-18, 2016.
- [15] Chuang, "Can Knowledge-Intensive Teamwork Be Managed? Examining the Roles of HRM System, Leadership & Tacit Knowledge.," *Journal Of Management*, pp. 13-21, 2016.
- [16] S. Z. Maulida, A. M. Ramdan and R. Nurmala, "Analisis Knowledge Sharing Dan Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja v," *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, no. 4, pp. 1148-1152, 2023.
- [17] Mathis, L. Robert and H. J. John, *Human Reserch Management*, no. 10, 2011.
- [18] Sugiyono, *Metode penelitian Kuantitatif dan kualitatif*, Bandung: CV. Alfabeta, 2011.
- [19] S. Sebayang and J. Sembiring, "PENGARUH SELF ESTEEM dan SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS DI PT. FINNET INDONESIA," *e-Proceeding of Management*, pp. 335-345, 2018.
- [20] A. Syaifudin, K. C. Kirana and E. Septyarini, "ANALISIS IMPRESI KECERDASAN EMOSIONAL, SELF-EFFICACY DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. BPR BANK BANTUL)," *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, no. 9, pp. 49-59, 2021

