

Artikel Aulia Rahma D. 202010200258.pdf

by 16 Perpustakaan UMSIDA

Submission date: 03-May-2024 05:33PM (UTC+0700)

Submission ID: 2369751355

File name: Artikel Aulia Rahma D. 202010200258.pdf (714.18K)

Word count: 6395

Character count: 45721



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

The Influence of Self Efficacy, Individual Innovation Capability and Knowledge Sharing on Employee Performance in the Bag Industry

Aulia Rahma Darmarini
202010200258

TUGAS AKHIR (ARTIKEL/KARYA TULIS ILMIAH)

Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Mei, 2024

**LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR
(ARTIKEL/KARYA TULIS ILMIAH)**

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

Nama Mahasiswa : Aulia Rahma Darmarini
NIM : 202010200258

Dosen Pembimbing
Sumartik, SE., MM
NIDN : 0701038103

Disetujui Oleh



Dosen Penguji 1
Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M.
NIDN : 0715067304



Dosen Penguji 2
NIDN :

Diketahui Oleh

Ketua Program Studi Manajemen
Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M.
NIDN : 0715067304



Dekan
Poppy Febriana, S.SOS., M.MED.KOM
NIDN : 0711028001

Tanggal Ujian
()

Tanggal Lulus
()

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	ii
(ARTIKEL/KARYA TULIS ILMIAH).....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
I. Pendahuluan.....	1
Latar Belakang.....	1
Rumusan Masalah.....	3
Pertanyaan penelitian.....	3
Tujuan Penelitian.....	3
Kategori SDGs.....	3
II. Literatur Review.....	3
<i>Self-efficacy</i> (X1).....	3
<i>Knowledge sharing</i> (X3).....	4
Kinerja Karyawan (Y).....	4
III. Metode Penelitian.....	5
Jenis Penelitian.....	5
Kerangka Konseptual.....	5
Hipotesis.....	5
Definisi Operasional.....	6
Jadwal Penelitian.....	7
IV. Hasil dan pembahasan.....	7
1. Uji Validitas.....	7
2. Uji Reliabilitas.....	7
3. Uji Asumsi Klasik.....	8
4. Analisis Regresi Linier Berganda.....	10
PEMBAHASAN.....	11
V. Kesimpulan.....	12
Ucapan Terima Kasih.....	12
Daftar Pustaka.....	13

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh self efficacy, individual innovation capability dan knowledge sharing terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan total sampling pada karyawan UD. Suwarlandono untuk mengevaluasi pengaruh self efficacy, individual innovation capability, dan knowledge sharing terhadap kinerja karyawan di industri tas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara variabel self efficacy, individual innovation capability dan knowledge sharing secara positif dan signifikan. Variabel self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Individual innovation capability berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

I. Pendahuluan

Latar Belakang

Industri tas terus mengalami pertumbuhan yang dinamis dengan terus memperkenalkan ragam inovasi desain untuk menjawab perubahan terus-menerus dalam preferensi konsumen. Pengalaman membeli sebuah tas tidak lagi hanya sebatas produknya saja, melainkan meliputi keseluruhan interaksi, keindahan visual, dan nilai-nilai unik yang diberikan oleh sebuah merek. Perubahan dalam perilaku konsumen yang semakin menghargai aspek personalisasi dan kreativitas dalam produk yang mereka pilih telah mengubah paradigma industri tas. Tas bukan lagi hanya sebagai alat praktis, melainkan juga menjadi cerminan dari gaya hidup dan ekspresi identitas. Dalam menghadapi tuntutan ini, perusahaan tas tidak hanya perlu konsisten dalam menyajikan produk berkualitas tinggi, tetapi juga terus berinovasi untuk menghadirkan desain-desain yang mampu menarik perhatian di pasar yang sangat bervariasi.

Industri tas, sebagai bagian dari sektor mode yang dinamis, terus menghadapi tekanan yang signifikan untuk berinovasi secara berkesinambungan. Pasar yang berubah dengan cepat memaksa perusahaan-perusahaan dalam industri ini untuk tetap terdepan dalam mengikuti tren mode serta memenuhi tuntutan konsumen yang selalu beragam. Fenomena perubahan dalam data penjualan menjadi cerminan kompleksitas lingkungan bisnis yang berubah-ubah. Periode-periode peningkatan dan penurunan dalam penjualan tidak hanya mencerminkan perubahan dalam perilaku konsumen, tetapi juga menggambarkan tantangan internal yang dihadapi oleh perusahaan dalam mengelola pasar yang kompetitif.

UD Suwarlandono adalah UMKM yang berbasis di Tanggulangin, Sidoarjo, yang berfokus pada produksi berbagai macam tas fashion. Berdiri atas warisan turun temurun dari Bapak Suwarlandono, perusahaan ini telah mengukir reputasi dengan produk tas berkualitas tinggi. Dengan sekitar 180 karyawan, perusahaan ini telah memberikan kontribusi signifikan dalam menciptakan lapangan kerja dan mendorong perekonomian lokal. UD Suwarlandono terus berupaya untuk tetap relevan di pasar yang dinamis dengan terus berinovasi dalam desain, material, dan teknik produksi untuk memenuhi permintaan pasar yang terus berkembang.

Dalam analisis data penjualan yang terdokumentasi, UD Suwarlandono 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 menunjukkan tantangan yang dihadapi perusahaan dalam menghadapi perubahan pasar.

Tabel 1.1 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

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.

Dalam usaha untuk mendukung percepatan pertumbuhan perusahaan dan meningkatkan daya saingnya di pasar, kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas tenaga kerja yang dimilikinya. Oleh karena itu, kinerja karyawan memiliki dampak signifikan terhadap pencapaian kesuksesan perusahaan [1]. Kinerja mencerminkan sejauh mana tanggung jawab kebijakan dalam perencanaan strategis dijalankan untuk mencapai tujuan, visi, dan misi perusahaan [2]. Karyawan, sebagai elemen penting, memiliki kemampuan untuk mengelola dan menentukan kelangsungan hidup suatu industri [3]. Peran karyawan dalam industri ini tidak hanya berfokus pada keahlian teknis, tetapi juga pada kemampuan adaptasi dan kepercayaan diri mereka terhadap kemampuan yang dimiliki. *Self-efficacy*, bisa diinterpretasikan sebagai keyakinan diri dalam menghadapi tugas-tugas yang kompleks dan tantangan yang terus berkembang di industri tas. *Self-efficacy* merupakan keyakinan seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan atau tugas untuk mencapai suatu tujuan [4]. *Self-efficacy* merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam tugas-tugas yang diberikan [5]. Seseorang dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi akan yakin dengan kemampuannya sendiri, memiliki motivasi yang kuat untuk memulai apa yang diyakininya, serta tidak mudah menyerah ketika menghadapi rintangan [6].

Sementara itu, *individual innovation capability* menjadi pilar bagi ide-ide orisinal dan solusi kreatif di dalam industri tas. *Individual innovation capability* atau Kemampuan Inovasi individu merupakan Kemampuan inovasi individu menggambarkan kemampuan seseorang dalam menciptakan produk, proses, atau metode baru yang lebih efektif, efisien, dan memberikan nilai tambah yang signifikan bagi perusahaan serta pihak-pihak terkaitnya [7]. Karyawan dengan kemampuan inovasi yang unggul memiliki keahlian yang lebih tinggi dalam menangani tantangan pekerjaan dan mempercepat proses kerja, mengakibatkan peningkatan kinerja individu mereka [8].

Tak kalah pentingnya *knowledge sharing*, yang merupakan kolaborasi dan pertukaran ide di antara 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 [7]. 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 [9]. 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 [10].

Penelitian ini dilatar belakangi oleh gap search penelitian terdahulu. Pada penelitian [1] pengaruh *self-efficacy* dan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan. Celah ini dikaji lebih lanjut pada penelitian ini dengan mengaitkan *individual innovation capability* dan *knowledge sharing*. Pada penelitian [2] Peneliti memanfaatkan teknik sampel acak sederhana dengan menggunakan metode kuesioner, di mana jumlah sampel minimum yang diperlukan ditentukan dengan menggunakan rumus slovin. Rumus ini digunakan untuk menentukan ukuran sampel yang diperlukan ketika populasi sudah diketahui. Sedangkan peneliti ingin menggunakan *non-probability sampling*. Pendekatan yang diterapkan yakni pengambilan sampel jenuh atau sensus, di mana semua anggota individu dalam populasi secara keseluruhan menjadi bagian dari sampel. Dalam

penelitian [11] terhadap kinerja respondennya yaitu mahasiswa, peneliti sebelumnya menunjukkan adanya celah penelitian yang dapat dikembangkan pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan sebagai responden pada penelitian ini. Menurut [12], total sampling merupakan teknik pengambilan sampel di mana jumlah sampel yang diambil sama dengan jumlah keseluruhan populasi. Semakin banyak sampel yang digunakan, semakin rendah tingkat kesalahan. Karena teknik ini dianggap paling akurat dan minim pengaruh kesalahan sampel, maka teknik sampling yang sesuai untuk penelitian ini adalah Total Sampling [13].

Dalam konteks ini, riset mendalam mengenai pengaruh *self-efficacy*, *individual innovation capability*, dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan di industri tas menjadi sebuah kebutuhan. Pemahaman yang lebih mendalam tentang keterkaitan faktor-faktor ini akan memberikan manfaat besar bagi manajemen di industri tas, membantu merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Tujuannya untuk meningkatkan kinerja karyawan sekaligus memperbaiki pengalaman pelanggan, memunculkan lingkungan kerja yang lebih responsif dan adaptif terhadap dinamika pasar dalam industri tas yang terus berkembang.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu 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?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini, untuk menyelidiki apakah terdapat pengaruh dari *self-efficacy*, *individual innovation capability*, dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan di UD. Suwarlandono. Penemuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan untuk mengembangkan solusi guna meningkatkan kinerja para karyawan di perusahaan tersebut.

Kategori SDGs

Penelitian ini masuk dalam kategori ke delapan (8) dari 17 kategori SDGs (Sustainable Development Goals) yaitu meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua.

II. Literatur Review

Self-efficacy (X1)

Self-efficacy, menurut [4] merupakan keyakinan pada diri sendiri dalam mengatur dan melaksanakan tugas guna mencapai tujuan. Ini berkaitan langsung dengan penilaian individu terhadap kemampuan dan keterampilannya dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan tertentu [3]. Keyakinan yang kuat dan kokoh terhadap individu akan mendorongnya untuk tetap gigih dalam usaha mencapai tujuan, meskipun belum memiliki pengalaman yang mendukung. Sebaliknya, keraguan dan ketidakpastian akan kemampuan diri akan mudah terpengaruh oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung [14]. Dengan demikian, tingkat efikasi diri memiliki dampak langsung pada kinerja karyawan, di mana semakin tinggi efikasi diri, semakin optimal kinerjanya. Indikator *self-efficacy*, menurut [15] yakni:

1. *Level magnitude*: tingkat kesulitan suatu tugas saat individu merasa memiliki kemampuan untuk mengatasi tantangannya.
2. *Strength*: kuatnya keyakinan atau harapan individu terhadap kemampuan yang dimiliki melalui hasil kerja yang memenuhi harapan.
3. *Generality*: keyakinan individu dalam kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dengan menerapkan pengalaman dan pengetahuan dari tugas sebelumnya.

Keyakinan diri yang tinggi memacu karyawan untuk mencapai tujuan, mengatasi rintangan, dan berkontribusi dengan ide-ide inovatif, membentuk lingkungan kerja yang produktif dan memberdayakan. Karyawan dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki motivasi intrinsik yang kuat, percaya diri dalam menyelesaikan tugas, dan siap mengatasi hambatan [16]. Temuan terdahulu menunjukkan bahwa *self-efficacy*

berpengaruh terhadap kinerja [17] [1] [3]. Namun pada peneliti [18] menyatakan bahwa self-efficacy tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Individual Innovation capability (X2)

Individual innovation capability atau kemampuan inovatif individu, menurut [19] merupakan keterampilan untuk menciptakan sesuatu yang baru, menggunakan proses teknologi yang lebih canggih dalam mengembangkan ide atau produk baru yang tidak dapat diikuti oleh pesaing. Mengasah kemampuan inovasi dapat membantu individu dalam menangani tantangan di lingkungan kerja dan meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja. Melatih keterampilan inovatif berkontribusi pada pengembangan metode kerja yang lebih efektif dan efisien [8]. Indikator *individual innovation capability*, menurut [20] meliputi:

1. Kesiapan untuk berubah: keinginan individu untuk berakomodasi terhadap perubahan yang terjadi mencerminkan tingkat fleksibilitas dan ketertarikan untuk membuka pikiran guna menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan.
2. Kemampuan mencoba hal baru: keterampilan dalam menjelajahi gagasan-gagasan baru dan mengambil risiko untuk belajar dari pengalaman-pengalaman baru membantu dalam pembentukan pemahaman yang lebih mendalam serta solusi yang bersifat inovatif.
3. Kemampuan menghasilkan proses baru: kreativitas dalam kemampuan menciptakan atau memperbaiki prosedur yang sudah ada dapat meningkatkan efisiensi dan membuka potensi untuk perbaikan yang berkelanjutan.

Kemampuan berinovasi pribadi juga kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan berpikir kreatif dan menemukan solusi baru berpotensi meningkatkan pengalaman pelanggan dan efisiensi operasional. Integrasi ide-ide baru dan inovasi oleh karyawan dapat berkontribusi signifikan pada pencapaian tujuan perusahaan, sekaligus membuka peluang untuk ekspansi pasar dan keunggulan kompetitif. Temuan terdahulu menunjukkan bahwa *individual innovation capability* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [8] [21]. Namun, pada peneliti [7] menyatakan bahwa *Individual innovation capability* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Knowledge sharing (X3)

Knowledge sharing, menurut [7] merupakan proses transfer informasi antar entitas dengan tujuan menghasilkan pengetahuan baru yang bermanfaat bagi organisasi. Ini tidak hanya meningkatkan interaksi karyawan-manajemen, tetapi juga meningkatkan kinerja efektif dan efisien, berkontribusi pada kolaborasi, dan memperkuat kerja tim untuk mencapai tujuan organisasi [22]. Berbagi pengetahuan meningkatkan kolaborasi dan memperkuat kerja tim untuk mencapai tujuan organisasi. Kesiapan setiap individu untuk berbagi pengetahuan membantu mengatasi tantangan dengan lebih mudah, mendukung peningkatan kinerja menyeluruh, dan meningkatkan hasil kerja melalui kolaborasi. Indikator *Knowledge sharing*, menurut [23] yakni:

1. Kesiapan berbagi pengetahuan khusus: sikap untuk berbagi informasi yang spesifik dan mendalam dalam bidang tertentu kepada orang lain.
2. Kesiapan berbagi pengetahuan secara virtual: Kemauan untuk berkolaborasi dan berbagi informasi melalui platform digital atau online.
3. Kesiapan memberi saran dalam pekerjaan: Sikap untuk memberikan pandangan atau rekomendasi yang bermanfaat terkait pekerjaan.
4. Kesiapan berdiskusi selama pertemuan: Keterbukaan untuk terlibat dalam dialog atau perbincangan selama pertemuan untuk bertukar ide.
5. Kesiapan berbagi pengalaman sebagai Solusi: sikap untuk membagikan pengalaman pribadi sebagai referensi dalam menyelesaikan masalah yang serupa.

Hasil penelitian menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [24] [8] [25]. Praktik ini tidak hanya memperkaya wawasan individu, tetapi juga mempercepat proses inovasi dan pengembangan produk yang responsif terhadap kebutuhan pasar.

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan, menurut [26] hasil konkret dari pekerjaan yang terlihat, mencakup kualitas dan jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan sesuai dengan tugas yang diberikan. Ini mencerminkan kontribusi dan efektivitas mereka dalam menjalankan tugas. Sementara menurut [4], kinerja karyawan merupakan hasil dari usaha tenaga kerja dalam rentang waktu tertentu, mencerminkan produktivitas dan hasil individu dalam periode waktu yang telah ditentukan, mengindikasikan efektivitas dan efisiensi kontribusi karyawan. Indikator kinerja karyawan, menurut [27] yaitu:

1. Kuantitas hasil: jumlah hasil atau output yang berhasil diselesaikan atau diproduksi oleh karyawan.
2. Kualitas hasil: tingkat keunggulan atau standar dari hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan.
3. Ketepatan waktu hasil: kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.
4. Kehadiran: tingkat kehadiran karyawan sesuai jadwal kerja yang ditetapkan.
5. Kemampuan bekerjasama: keterampilan karyawan dalam berinteraksi dan bekerjasama dengan baik di lingkungan kerja atau tim kerja.

Kinerja karyawan merujuk pada kontribusi yang diberikan kepada perusahaan, termasuk kehadiran, kualitas pekerjaan, jumlah kerja, dan sikap dalam lingkungan kerja [28]. Dengan kata lain, kinerja karyawan mencakup berbagai dimensi, mulai dari kehadiran yang konsisten, kemampuan menghasilkan pekerjaan dengan kualitas tinggi, hingga sikap yang positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja.

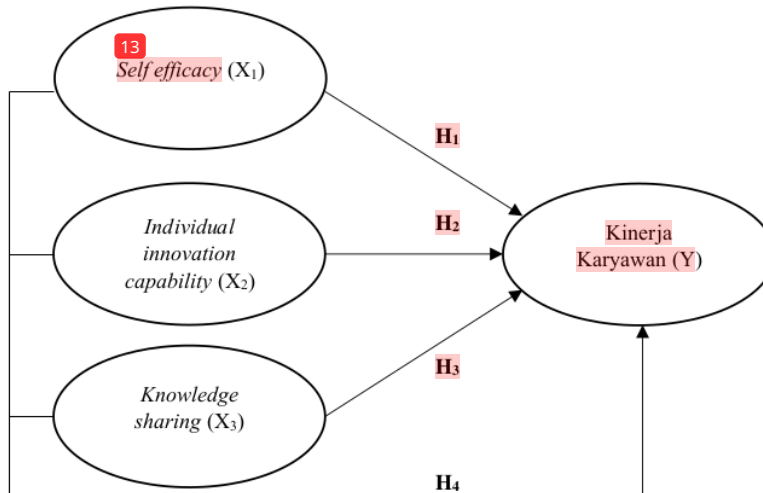
III. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menjelaskan dan menguji hubungan antar variabel, dengan fokus mengevaluasi pengaruh *self-efficacy* (X1), *individual innovation capability* (X2), dan *knowledge sharing* (X3) terhadap kinerja karyawan di UD. Suwarlandono Art. Lokasi penelitian terletak di dusun Nggodog, desa Kedensari, Kecamatan Tanggulangin, Kabupaten Sidoarjo. Populasi penelitian merupakan seluruh staf di UD. Suwarlandono, dan pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan menggunakan *total sampling*, sehingga sampel yang digunakan berjumlah 180 responden.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner online dengan skala likert untuk mengukur sikap dan pandangan responden terhadap fenomena sosial tertentu. Analisis data dilakukan melalui regresi linier berganda menggunakan SPSS, serta melibatkan uji asumsi klasik, validitas, reliabilitas, uji parsial (uji T), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi (R²). Tujuan utama penelitian ini yaitu memahami sejauh mana variabel independen tersebut mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks organisasi.

Kerangka Konseptual



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.

Definisi Operasional

1. *Self-efficacy* (X1)

Self-efficacy merujuk pada pengukuran konkret terhadap keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan, melibatkan penilaian ketrampilan, konsistensi penilaian diri, dan kualitas penyelesaian tugas [4]. Indikator yang diterapkan dalam penelitian sebelumnya [15] yakni:

1. *Level magnitude*, perbedaan kesulitan membuat karyawan dapat menghasilkan beragam produk dan dapat menyelesaikan pekerjaan.
2. *Strength*, karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk menyelesaikan tugas, meski mereka menghadapi kesulitan dalam prosesnya.
3. *Generality*, keyakinan karyawan mencakup berbagai tingkah laku yang melibatkan pengalaman dan tugas sebelumnya.

2. *Individual innovation capability* (X2)

Kemampuan inovatif individu dinilai melalui berpikir kreatif, identifikasi peluang, dan penerapan ide baru. Variabel yang diukur yaitu kemampuan inovatif, melibatkan penggunaan teknologi mutakhir, eksplorasi ide tidak konvensional, dan penerapan pendekatan revolusioner [19]. Definisi ini memberikan gambaran terinci tentang kemampuan inovatif individu dalam menciptakan nilai tambah. Indikator yang diterapkan dalam penelitian sebelumnya [20] yakni:

1. Kesiediaan individu untuk berubah, berkeinginan menghadapi perubahan, menunjukkan fleksibilitas, dan mau menyesuaikan diri dengan situasi baru.
2. Kemampuan mencoba hal baru, memiliki kapasitas untuk menjelajahi konsep atau ide baru, menerima tantangan dalam proses pembelajaran, sehingga dapat mengembangkan kemampuan kreatif dan adaptasi terhadap perubahan
3. Kemampuan menghasilkan proses baru, memodifikasi metode yang ada, mencerminkan inovasi untuk efisiensi dan solusi yang lebih efektif dalam mencapai tujuan.

3. *Knowledge sharing* (X3)

Knowledge sharing mencakup transfer informasi, ide atau pengetahuan untuk mendorong kolaborasi dan kreativitas bersama, berkontribusi pada pengembangan dan peningkatan kapabilitas organisasi secara keseluruhan [7]. Indikator yang diterapkan dalam penelitian sebelumnya [23] yakni:

1. Kesiediaan berbagi pengetahuan khusus, menunjukkan kesiapan untuk berbagi pengetahuan, komunikatif, berkolaborasi, adaptif, dan mendorong pemberdayaan rekan kerja.
2. Kesiediaan berbagi pengetahuan secara virtual, menunjukan kesiapan untuk berkolaborasi dan berbagi informasi secara efektif melalui platform online atau digital.
3. Kesiediaan memberi saran dalam pekerjaan, menunjukkan kesiapan untuk memberikan pandangan atau nasihat bermanfaat terkait pekerjaan.
4. Kesiediaan berdiskusi selama pertemuan, menunjukkan kesiapan untuk terlibat dalam diskusi selama pertemuan dengan tujuan saling bertukar ide.
5. Kesiediaan berbagi pengalaman sebagai solusi, menunjukkan kesiapan untuk berbagi pengalaman pribadi sebagai solusi bagi masalah serupa yang dihadapi oleh orang lain.

4. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan mengacu pada hasil yang dilakukan selama periode waktu tertentu, yang mencerminkan efektivitas dan efisiensi kontribusi karyawan dalam batas waktu yang ditetapkan [4]. Indikator yang diterapkan dalam penelitian terdahulu [27] yakni:

1. Kuantitas hasil, mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam menghasilkan kuantitas kerja yang signifikan.
2. Kualitas hasil, mencapai tingkat keunggulan atau standar kualitas yang tinggi dalam menghasilkan pekerjaan.
3. Ketepatan waktu, hasil, dapat menyelesaikan tugas atau proyek tepat waktu sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan atau diharapkan.
4. Kehadiran, menunjukkan kedisiplinan dan keterlibatan dalam pekerjaan melalui tingkat kehadiran mereka di tempat kerja.
5. Kemampuan bekerjasama, memiliki kemampuan untuk berkolaborasi dan berkontribusi secara efektif dalam tim atau lingkungan kerja yang kolaboratif.

8

Jadwal Penelitian

Adapun jadwal penelitian bisa dilihat pada tabel 3.

Tabel 3.1 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				

IV. Hasil dan pembahasan

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.

Tabel 4.1 Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	r Hitung	r Tabel	Deskripsi
Self-efficacy (X1)	X1.1	0,534	0,1463	Valid
	X1.2	0,519	0,1463	Valid
	X1.3	0,513	0,1463	Valid
Individual Innovation Capability (X2)	X2.1	0,474	0,1463	Valid
	X2.2	0,570	0,1463	Valid
	X2.3	0,528	0,1463	Valid
Knowledge sharing (X3)	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

Sumber: Hasil olah data SPSS 2024

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.

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.

Tabel 4.2 Uji Reliabilitas

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

Sumber: Hasil olah data SPSS 2024

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.

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.

Tabel 4.3 Uji Normalitas

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

Sumber: Hasil olah data SPSS 2024

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

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.

Tabel 4.4 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.279	.817		1.566	.119
<i>Self-efficacy</i>	.017	.060	.024	.278	.782
Individual Innovation Capability	-.019	.055	-.031	-.355	.723
Knowledge Sharing	-.008	.040	-.019	-.200	.842

a. Dependent Variable: Abs Res

Sumber: Hasil olah data SPSS 2024

Dari tabel di atas, 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.

c. Uji multikolinieritas

Uji untuk memeriksa apakah ada korelasi di antara variabel independen dalam model regresi, yang dapat menunjukkan adanya multikolinieritas. 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.

Tabel 4.5 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	5.464	1.280		4.267	.000					
<i>Self-efficacy</i>	.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

Sumber: Hasil olah data SPSS 2024

Dari table di atas, nilai *tolerance* 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 multikolinieritas dan tidak ada korelasi antara variabel independen.

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.

8
Tabel 4.6 Uji Autokorelasi

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					

Sumber: Hasil olah data SPSS 2024

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

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.

Tabel 4.7 Uji Parsial (Uji T)

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS 2024

Dari 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 sigfinikansi 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 sigfinikansi 0,000 < 0,05, sehingga variabel *knowledge sharing* berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

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.

Tabel 4.8 Uji Simultan (Uji F)

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			

6

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil olah data SPSS 2024

1 Dari hasil diatas dapat diperoleh $F_{test} 54,223 > F_{tabel} 2,42$ dan P Value sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai hubungan dengan variabel dependen. Artinya *self-efficacy* (X1), *individual innovation capability* (X2) dan *knowledge sharing* (X3) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan (Y) di industri tas.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Self efficacy* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat tiga indikator untuk *self-efficacy*, yaitu: *Level magnitude*, *strength*, dan *generality*. Ditemukan bahwa kontribusi terbesar terhadap kinerja karyawan terlihat pada *strength*, dimana banyak responden yang sangat setuju dengan pernyataan: "Saya dapat memastikan bahwa kemampuan yang saya miliki sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan".

Studi empiris menunjukkan bahwa karyawan UD. Surwalandono memiliki keyakinan yang kokoh dalam kemampuan diri sendiri, yang diperkuat oleh pencapaian yang memuaskan, memberikan fondasi yang kuat bagi individu untuk mengembangkan potensi mereka secara optimal dalam lingkungan kerja. Dengan menerapkan *self-efficacy* pada karyawan, diharapkan pentingnya pengembangan karyawan yang tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada peningkatan *self-efficacy* karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dalam lingkungan kerja. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa adanya keterkaitan variabel *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan [17] [1].

2. Pengaruh *Individual innovation capability* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa *individual innovation capability* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat tiga indikator untuk *individual innovation capability* yaitu: Kesiediaan individu untuk berubah, kemampuan mencoba hal baru, dan kemampuan menghasilkan proses baru. Ditemukan bahwa kontribusi terbesar terhadap kinerja karyawan terlihat pada kemampuan mencoba hal baru, dimana banyak responden yang sangat setuju dengan pernyataan: "Saya memiliki kemampuan untuk secara aktif mengeksplorasi konsep-konsep atau ide-ide baru saat menjalankan pekerjaan".

Studi empiris menunjukkan bahwa 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. Dengan menerapkan *individual innovation capability* pada karyawan, diharapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendorong inovasi dan eksperimen, serta untuk memberikan dukungan dan pelatihan yang diperlukan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan *individual innovation capability* mereka. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa adanya keterkaitan variabel *individual innovation capability* terhadap kinerja karyawan [8] [21].

3. Pengaruh *Knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat lima indikator untuk

knowledge sharing, yaitu: kesediaan berbagi pengetahuan khusus, kesediaan berbagi pengetahuan secara virtual, kesediaan memberi saran dalam pekerjaan, kesediaan berdiskusi selama pertemuan, dan kesediaan berbagi pengalaman sebagai solusi. Ditemukan bahwa kontribusi terbesar terhadap kinerja karyawan terlihat pada kesediaan berbagi pengetahuan secara virtual, dimana banyak responden yang sangat setuju dengan pernyataan: “Saya memanfaatkan platform online atau digital untuk berbagi informasi dengan rekan kerja”.

Studi empiris menunjukkan bahwa karyawan UD. Surwalandono memiliki ketersediaan untuk berkolaborasi dan berbagi informasi dengan efisien melalui platform daring atau digital. Dengan menerapkan *Knowledge sharing* pada karyawan di industri tas, diharapkan dapat menyelenggarakan pelatihan dan workshop untuk meningkatkan kemampuan komunikasi online, kolaborasi virtual, dan manajemen informasi. Ini akan membantu karyawan merasa lebih nyaman dalam menggunakan platform online atau digital untuk berbagi pengetahuan dan berkontribusi pada pertukaran informasi yang efektif. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa adanya keterkaitan variabel *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan [24] [8] [25].

4. Pengaruh *Self efficacy*, *Individual innovation capability* dan *Knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan

Hasil dari olah data SPSS versi 21 menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* (X1), *individual innovation capability* (X2), dan *knowledge sharing* (X3) berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan. Artinya *self-efficacy*, *individual innovation capability* (X2), dan *knowledge sharing* (X3) secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

V. 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 *giguh*, 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.

Demikian, diharapkan penelitian berikutnya bisa lebih luas dengan menambah variabel atau memilih subjek yang berbeda. Langkah ini akan memperkaya pemahaman dan menghasilkan temuan yang lebih komprehensif.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih atas semua bantuan dan panduan yang telah diberikan oleh berbagai pihak dalam menyelesaikan penelitian ini. Dukungan yang diberikan kepada penulis sangatlah berharga, dan penulis sangat menghargai segala upaya yang telah dilakukan. Penulis juga ingin berterima kasih kepada UD. Surwalandono dan Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas izin yang diberikan, baik dalam bentuk data maupun dukungan lainnya, yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Daftar Pustaka

- [1] 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.
- [2] 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.
- [3] 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.
- [4] P. Priyantono, "pengaruhself-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.
- [5] A. Kusuma, h. Purwanto and p. Utama, "pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan dengan self efficacy sebagai moderasi," *forum ekonomi*, vol. 2, no. 23, pp. 302-309, 2021.
- [6] R. Aisy and sumartik, "pengaruh pendidikan kewirausahaan, lingkungan dan self efficacy terhadap minat berwirausaha," *indonesian journal of education methods development*, vol. Vol. 18 no. 1, pp. 6-15, 2023.
- [7] 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.
- [8] 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.
- [9] A. Rachmi, t. I. Wardani and k. D. S. Susilowati, "pentingnya knowledge sharing dalam knowledge management process di institusi akademik," *seminar nasional gabungan bidang sosial*, pp. 126-134, 2020.
- [10] F. T. Pinata, sumartik and v. Firdaus, "peran knowledge sharing enablers, motivasi kerja dan kemampuan inovasi individu terhadap kinerja pegawai," *indonesian journal of innovation studies*, pp. 6-19, 2023.
- [11] E. E. Sembiring, "pengaruh insentif keuangan, komitmen karyawan, self efficacy, dan self esteem terhadap kinerja dalam kondisi fairness," *krisna (kumpulan riset akuntansi)*, no. 13, pp. 96-104, 2021.
- [12] Sugiyono, metode penelitian kuantitatif dan kualitatif, bandung: cv. Alfabeta, 2016.
- [13] A. R. Putri, maison and darmaji, "kerjasama dan kekompakan siswa dalam pembelajaran fisika di kelas xii mipa sman 3 kota jambi," *edufisika jurnal pendidikan fisika*, p. Vol. 3 no. 2, 2018.

- [14] I. L. Nugraheni, "hubungan self efficacy terhadap motivasi berprestasi pada mahasiswa pendidikan geografi fakultas keguruan dan ilmu pendidikan universitas lampung," *lectura: jurnal pendidikan*, p. Vol. 9 no. 1, 2018.
- [15] M. N. R. R. Ghufron, teori-teori psikologi., jogyakarta: arruzz media, 2011.
- [16] A. Budiyanto, "pengaruh self esteem, self efficacy, kepuasan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada pt. Neotekno nusantara," *esensi: jurnal manajemen bisnis*, p. Vol.24 no.3, 2021.
- [17] 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.
- [18] 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.
- [19] Ussawanitchakit, "innovation capability and export performances an empirical studies of textile business in thailand," *international journal business strategy*, pp. 1-9, 2007.
- [20] J. P. J. Jong and d. N. D. Hartog, "how leaders influence employees' innovative behaviour.," *eurpean journal of innovation management*, pp. 41-64, 2007.
- [21] N. A. Kadir and t. Aripriabowo, "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.
- [22] 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.
- [23] Chuang, "can knowledge-intensive teamwork be managed? Examining the roles of hrm system, leadhersip & tacit knowledge.," *journal of management*, pp. 13-21, 2016.
- [24] S. A. Partogi and s. S. Tjahjawati, "pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan perusahaan milik pemerintah," *jurnal riset bisnis dan investasi*, p. Vol 5 no.3, 2019.
- [25] A. S. Saefulloh, "pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan pada pt. Umc cabang bojonegoro," *jurnal ilmu manajemen*, p. Vol 5 no 2, 2017.
- [26] 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.
- [27] Mathis, I. Robert and h. J. John, *human reserch management*, no. 10, 2011.
- [28] A. N. Candra, "motivasi terhadap kinerja tim bisnis dengan variabel pemediasi self efficacy," *jurnal manajemen dan start up bisnis*, no. 2, pp. 151-161, 2017.
- [29] 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.

- [30] 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.
- [31] Sugiyono, metode penelitian kuantitatif dan kualitatif, bandung: cv. Alfabeta, 2011.
- [32] G. Rahmatullah, pengaruh self efficacy dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Asuransi umum bumiputera 1967 pekanbaru, pekanbaru, 2022.
- [33] A. C. Ologbo and e. Okyere-kwakye, "the influence of knowledge sharing on employee innovation capabilities," *international journal of human resource studies*, no. Vol. 5, pp. 102-110, 2015.

ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	2%
2	repository.ub.ac.id Internet Source	2%
3	pascasarjanafe.untan.ac.id Internet Source	1%
4	journal.yrpiiku.com Internet Source	1%
5	jurnal.univrab.ac.id Internet Source	1%
6	ojs.unud.ac.id Internet Source	1%
7	repository.nobel.ac.id Internet Source	1%
8	docslide.us Internet Source	1%
9	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%

10 repository.stiedewantara.ac.id 1 %
Internet Source

11 Amalla Rizki Putri, Maison Maison, Darmaji
Darmaji. "KERJASAMA DAN KEKOMPAKAN
SISWA DALAM PEMBELAJARAN FISIKA DI
KELAS XI MIPA SMA NEGERI 3 KOTA JAMBI",
EduFisika, 2018 1 %
Publication

12 dokumen.tips 1 %
Internet Source

13 ejournal.unsrat.ac.id 1 %
Internet Source

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On