

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Rumah Opa Kitchen and Lounge merupakan salah satu pelaku usaha dalam industri makanan dan minuman yang berada di Kota Malang yang terletak di Jalan Welirang Nomor 41A, Malang. Rumah Opa Kitchen and Lounge memiliki segmen pasar utama menengah ke atas karena menu yang ditawarkan didominasi menu khas Eropa dan Amerika. Konsep yang ditawarkan Rumah Opa Kitchen and Lounge adalah klasik retro serta ornamen-ornamen klasik yang tampak di setiap sudut bangunan baik tampak luar maupun dalam. Selain itu Rumah Opa Kitchen and Lounge dilengkapi dengan berbagai fasilitas seperti *free wifi, live music, DJ performance* serta banyak *event-event* menarik yang sering diselenggarakan oleh Rumah Opa Kitchen and Lounge.

#### **B. Gambaran Umum Responden**

Responden penelitian ini adalah karyawan Rumah Opa Kitchen and Lounge. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan. Karakteristik responden yang terdapat dalam penelitian ini meliputi unit kerja, jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir. Gambaran umum mengenai responden dapat dilihat pada penjelasan-penjelasan sebagai berikut:

##### **1. Deskripsi Responden Berdasarkan Unit Kerja**

Gambaran umum responden berdasarkan jabatan/unit kerja dapat dilihat pada Tabel 4.1

**Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Unit Kerja**

<b>Unit Kerja</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
<i>Server</i>	16	40%
<i>Kitchen</i>	9	22.5%
<i>Bar</i>	2	5%
<i>Office</i>	12	30%
<i>Cleaning Service</i>	1	2.5%
<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer, 2017

Berdasarkan data pada Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari jumlah 40 orang responden, unit kerja *Server* sebanyak 16 orang dengan persentase 40%, unit kerja *Kitchen* sebanyak 9 orang dengan persentase 22.5%, unit kerja *Bar* sebanyak 2 orang dengan persentase 5%, unit kerja *Office* sebanyak 12 orang dengan persentase 30%, unit kerja *Cleaning Service* sebanyak 1 orang dengan persentase 2.5%.

## 2. Diskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 :

**Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
Pria	31	77.5%
Wanita	9	22.5
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer, 2017

Berdasarkan data pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari jumlah 40 orang responden, yang berjenis kelamin Pria sebanyak 31 orang responden dengan

persentase 77.5%, lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin Wanita yaitu sebanyak 9 responden dengan persentase 22.5%.

### 3. Diskripsi Responden Berdasarkan Usia

Gambaran umum responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.3 :

**Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia**

<b>Usia (Tahun)</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
18-22	16	40%
23-27	20	50%
28-32	2	5%
≥ 33	2	5%
<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer, 2017

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 40 orang responden, yang berusia 18 tahun sampai 22 tahun sebanyak 16 orang responden dengan persentase 40%. Responden yang berusia 23 tahun sampai 27 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 50%. Responden yang berusia 28 tahun sampai 32 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 5%. Responden yang berusia di atas 33 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 5%.

### 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran umum responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.4 :

**Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Masa Kerja (Tahun)</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
0-1	18	45%
>1-2	10	25%
>2-3	8	20%
$\geq 3$	4	10%
<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer, 2017

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 0 sampai 1 tahun berjumlah paling banyak yaitu 18 orang dengan persentase 45%. Responden dengan masa kerja lebih dari 1 sampai 2 tahun berjumlah 10 orang dengan persentase 25%. Responden dengan masa kerja lebih dari 2 sampai 3 tahun berjumlah 8 orang dengan persentase 20%. Kemudian responden dengan masa kerja lebih dari 3 tahun berjumlah 4 orang dengan persentase 10%.

## 5. Diskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Gambaran umum responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.5 :

**Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMP	1	2.5%
SMA/SMK/Sederajat	31	77.5%
Diploma (D1/D2/D3/D4)	2	5%
S1	5	12.5%
S2	1	2.5%
<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer, 2017

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 40 orang responden, 1 orang berpendidikan terakhir SMP dengan persentase 2.5%. responden dengan pendidikan terakhir SMA berjumlah 31 orang dengan persentase 77.5%. sedangkan yang berpendidikan terakhir Diploma berjumlah 2 orang dengan persentase 5%. Kemudian responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah

5 orang dengan persentase 12.5%. Sedangkan untuk S2 sebanyak 1 orang dengan persentase 2.5%.

### C. Gambaran Variabel

Berikut ini adalah perhitungan untuk menentukan panjang interval dan membaca skor rata-rata pada distribusi frekuensi tabel 4.6, tabel 4.7, dan tabel 4.8 :

Menentukan panjang interval skala likert :

$$C = \frac{\text{kelas tertinggi} - \text{kelas terendah}}{\text{Banyak kelas}}$$

$$C = \frac{5 - 1}{5}$$

$$C = 0.8$$

Keterangan :

- 1.00 – 1.80 : Sangat Rendah
- 1.81 – 2.60 : Rendah
- 2.62 – 3.40 : Sedang
- 3.41 – 4.20 : Tinggi
- 4.21 – 5.00 : Sangat Tinggi

#### 1. Distribusi Frekuensi Variabel *Knowledge Sharing* (X1)

Dalam variabel *Knowledge Sharing* terdapat delapan item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui variabel *Knowledge Sharing* (X1) memiliki skor rata-rata variabel sebesar 4.21 yang berarti tergolong sangat tinggi.

**Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel *Knowledge Sharing* (X1)**

<i>Tacit Knowledge</i> (X1.1)													
Item	SS		S		R		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X1.1.1	13	32.50	26	65.00	0	0.00	1	2.50	0	0.00	40	100	4.28
X1.1.2	8	20.00	30	75.00	1	2.50	1	2.50	0	0.00	40	100	4.13
X1.1.3	14	35.00	23	57.50	2	5.00	1	2.50	0	0.00	40	100	4.25
X1.1.4	14	35.00	22	55.00	3	7.50	0	0.00	1	2.50	40	100	4.20

Skor rata-rata indikator X1.1												4.21	
<b>Explicit Knowledge (X1.2)</b>													
Item	SS		S		R		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X1.2.1	10	25.00	20	50.00	6	15.00	4	10.00	0	0.00	40	100	3.90
X1.2.2	16	40.00	22	55.00	1	2.50	1	2.50	0	0.00	40	100	4.33
X1.2.3	13	32.50	25	62.50	1	2.50	1	2.50	0	0.00	40	100	4.25
X1.2.4	15	37.50	23	57.50	2	5.00	0	0.00	0	0.00	40	100	4.33
Skor rata-rata indikator X1.2												4.20	
<b>Skor rata-rata variabel</b>												<b>4.21</b>	

Sumber : data primer diolah, 2017

**a. Distribusi Jawaban responden untuk indikator *Tacit Knowledge* adalah sebagai berikut :**

Pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa indikator X1.1 (*Tacit Knowledge*) memiliki skor rata-rata sebesar 4.21 yang berarti tergolong sangat tinggi. Item X1.1.1 (berbagi pengalaman pribadi) menunjukkan bahwa dari 40 responden, terdapat 13 responden atau 32,5% yang menyatakan sangat setuju tentang berbagi pengalaman pribadi, yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 65%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,5%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dengan skor rata-rata item sebesar 4,28 yang berarti tergolong sangat tinggi. Hal ini menunjukkan responden sangat sering berbagi pengetahuan berdasarkan pengalaman pribadi kepada rekan kerja. Dapat diketahui bahwa Rumah Opa Kitchen and Lounge sudah memiliki kebiasaan (*behavior*) untuk melakukan transfer pengetahuan antar sesama karyawan atau rekan kerja.

Untuk item X1.1.2 (mendapatkan pengetahuan dari atasan kerja) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 20%, yang menyatakan setuju sebanyak 30 responden atau 75%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 2,5%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,5%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dengan skor rata-rata item sebesar 4,13 yang berarti tergolong tinggi. Hal ini berarti responden sangat sering mendapatkan pengetahuan berdasarkan pengalaman pribadi dari senior maupun atasannya.

Untuk item X1.1.3 (Berbagi pengetahuan berdasarkan keahlian) diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 35%, yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau 57,5%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 5%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,5%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dengan skor rata-rata sebesar 4,25 yang berarti tergolong sangat tinggi. Hal ini berarti responden sangat sering berbagi pengetahuan berdasarkan keahlian kepada rekan kerja.

Untuk item X1.1.4 (Berbagi pelajaran dari kesalahan) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 35%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 55%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 7,5%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,5%, dengan skor rata-rata item sebesar 4,20 yang

berarti tergolong tinggi. Hal ini berarti responden sangat sering berbagi pengetahuan mengenai pelajaran yang didapat dari kesalahan masa lalu terhadap rekan kerja.

**b. Distribusi Jawaban responden untuk indikator *Explicit Knowledge* adalah sebagai berikut :**

Pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa indikator X1.2 (*Explicit Knowledge*) memiliki rata-rata indikator sebesar 4.20 yang berarti tergolong tinggi. Item X1.2.1 (berbagi laporan data resmi) dari 40 responden, terdapat 10 responden atau 25% yang menyatakan sangat setuju tentang berbagi laporan dan dokumen resmi, yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden atau 50%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 15%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 10%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dengan skor rata-rata sebesar 3,90 yang berarti tergolong tinggi. Hal ini berarti responden sering berbagi pengetahuan mengenai laporan dan dokumen resmi organisasi. Sebanyak 6 orang responden yang menjawab ragu-ragu dan 4 responden menjawab tidak setuju dikarenakan tidak semua karyawan Rumah Opa Kitchen and Lounge tidak semuanya memiliki laporan dan dokumen resmi, seperti unit kerja *Server* dan *Cleaning Service*.

Untuk item X1.2.2 (Berbagi prosedur kerja) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 40%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 55%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 2,5%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,5%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju

sebanyak 0 responden atau 0%, dengan skor rata-rata sebesar 4,33 yang berarti tergolong sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat sering berbagi pengetahuan mengenai prosedur dalam melaksanakan pekerjaan, seperti SOP.

Untuk item X1.2.3 (Berbagi peraturan organisasi) diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 32,5%, yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden atau 62,5%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 2,5%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,5%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dengan skor rata-rata sebesar 4,25 yang berarti tergolong sangat tinggi. Hal ini berarti responden sangat sering berbagi pengetahuan mengenai peraturan yang ada dalam lingkungan kerja.

Untuk item X1.2.4 (Berbagi petunjuk penggunaan) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau 37,5%, yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau 57,5%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 5%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,5% dengan skor rata-rata sebesar 4,33 yang berarti tergolong sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden sering berbagi pengetahuan mengenai petunjuk penggunaan fasilitas organisasi.

## **2. Distribusi Frekuensi Variabel *Individual Innovation Capability* (Y1)**

Dalam variabel *Individual Innovation Capability* terdapat Enam item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Berdasarkan Tabel

4.7 dapat diketahui variabel *Individual Innovation Capability* (Y1) memiliki skor rata-rata variabel sebesar 4.37 yang berarti tergolong sangat tinggi.

**Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel *Individual Innovation Capability*(Y1)**

<b>Karakteristik Kepribadian (Y1.1)</b>													
Item	SS		S		R		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y1.1.1	19	47.50	19	47.50	2	5.00	0	0.00	0	0.00	40	100	4.43
Y1.1.2	22	55.00	17	42.50	1	2.50	0	0.00	0	0.00	40	100	4.53
Skor rata-rata indikator													4.48
<b>Perilaku Individu (Y1.2)</b>													
Item	SS		S		R		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	&	
Y1.2.1	24	60.00	15	37.50	1	2.50	0	0.00	0	0.00	40	100	4.58
Y1.2.2	16	40.00	21	52.50	2	5.00	1	2.50	0	0.00	40	100	4.30
Skor rata-rata indikator													4.44
<b>Output (Y1.3)</b>													
Item	SS		S		R		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y1.3.1	13	32.50	21	52.50	5	12.50	1	2.50	0	0.00	40	100	4.15
Y1.3.2	14	35.00	21	52.50	5	12.50	0	0.00	0	0.00	40	100	4.23
Skor rata-rata indikator													4.19
<b>Skor rata-rata variabel</b>													<b>4.37</b>

Sumber : data primer diolah, 2017

**a. Distribusi Jawaban responden untuk indikator karakteristik Kepribadian adalah sebagai berikut :**

Pada Tabel 4.7 dapat diketahui indikator Y1.1 (karakteristik kepribadian) memiliki skor rata-rata indikator sebesar 4.48 yang berarti tergolong sangat tinggi. Item Y1.1.1 (keinginan untuk berkembang) dapat diketahui bahwa dari 40 responden, terdapat 19 responden atau 47,5% yang menyatakan sangat setuju tentang keinginan untuk berkembang, yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden atau 47,5%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau

5%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dengan skor rata-rata sebesar 4,43 yang berarti tergolong sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki keinginan yang kuat untuk mengembangkan dirinya.

Untuk item Y1.1.2 (Keinginan untuk berubah) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 responden atau 55%, yang menyatakan setuju sebanyak 17 responden atau 42,5%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 2,5%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dengan skor rata-rata sebesar 4,53 yang berarti tergolong sangat tinggi. Hal ini berarti responden memiliki keinginan untuk berubah menjadi lebih baik dari sebelumnya.

**b. Distribusi Jawaban responden untuk indikator Perilaku Individu adalah sebagai berikut :**

Pada Tabel 4.7 dapat diketahui indikator Y1.2 (perilaku individu) memiliki skor rata-rata indikator sebesar 4.44 yang berarti tergolong sangat tinggi. Item Y1.2.1 (mencoba hal baru) dapat diketahui bahwa dari 40 responden, terdapat 24 responden atau 60% yang menyatakan sangat setuju tentang mencoba hal yang baru, yang menyatakan setuju sebanyak 15 responden atau 37,5%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 2,5%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dengan skor rata-rata sebesar 4,58 yang

berarti tergolong sangat tinggi. Hal ini berarti responden memiliki keinginan yang kuat untuk mencoba hal-hal yang baru.

Untuk item Y1.2.2 (Menerima kritik dan saran) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 40%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 52,5%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 5%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,5%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dengan skor rata-rata sebesar 4,30 yang berarti tergolong sangat tinggi. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden dapat menerima kritik dan saran dari orang lain.

**c. Distribusi Jawaban responden untuk indikator *Output* adalah sebagai berikut :**

Pada Tabel 4.7 dapat diketahui indikator Y1.3 (*Output*) memiliki skor rata-rata indikator sebesar 4.19 yang berarti tergolong tinggi. Item Y1.3.1 (kemampuan menghasilkan sesuatu) dapat diketahui bahwa dari 40 responden, terdapat 13 responden atau 32,5% yang menyatakan sangat setuju tentang kemampuan menghasilkan sesuatu, yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 52,5%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 12,5%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,5%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dengan skor rata-rata sebesar 4,15 yang berarti tergolong tinggi. Hal ini berarti responden cenderung yakin bahwa responden mampu untuk menghasilkan sesuatu dalam pekerjaannya.

Untuk item Y1.3.2 (Kemampuan menghasilkan proses baru) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 35%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 52,5%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 12,5%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dengan skor rata-rata sebesar 4,23 yang berarti tergolong sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kemampuan untuk menghasilkan suatu proses baru dalam pekerjaannya.

### 3. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y2)

Dalam variabel Kinerja Karyawan terdapat delapan item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui variabel Kinerja Karyawan (Y2) memiliki skor rata-rata variabel sebesar 4.19 yang berarti tergolong tinggi.

**Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y2)**

<b>Jumlah Pekerjaan (Y2.1)</b>													
Item	SS		S		R		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y2.1.1	9	22.50	28	70.00	2	5.00	1	2.50	0	0.00	40	100	4.13
Y2.1.2	7	17.50	29	72.50	3	7.50	1	2.50	0	0.00	40	100	4.05
Y2.1.3	9	22.50	26	65.00	4	10.00	1	2.50	0	0.00	40	100	4.08
Skor rata-rata indikator													4.08
<b>Kualitas Pekerjaan (Y2.2)</b>													
Item	SS		S		R		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y2.2.1	13	32.50	23	57.50	4	10.00	0	0.00	0	0.00	40	100	4.23
Y2.2.2	13	32.50	23	57.50	3	7.50	1	2.50	0	0.00	40	100	4.20
Y2.2.3	14	35.00	23	57.50	2	5.00	1	2.50	0	0.00	40	100	4.25
Skor rata-rata indikator													4.22

<b>Ketepatan Waktu (Y2.3)</b>													
Item	SS		S		R		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y2.3.1	12	30.00	26	65.00	1	2.50	1	2.50	0	0.00	40	100	4.23
Y2.3.2	9	22.50	21	52.50	8	20.00	2	5.00	0	0.00	40	100	3.93
Skor rata-rata indikator												4.08	
<b>Kehadiran (Y2.4)</b>													
Item	SS		S		R		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y2.4.1	17	42.50	19	47.50	3	7.50	1	2.50	0	0.00	40	100	4.30
Y2.4.2	18	45.00	19	47.50	2	5.00	1	2.50	0	0.00	40	100	4.35
Skor rata-rata indikator												4.32	
<b>Kemampuan Kerja Sama (Y2.5)</b>													
Item	SS		S		R		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y2.5.1	16	40.00	23	57.50	0	0.00	1	2.50	0	0.00	40	100	4.35
Y2.5.2	14	35.00	19	47.50	6	15.00	1	2.50	0	0.00	40	100	4.15
Skor rata-rata indikator												4.25	
Skor rata-rata variabel												<b>4.19</b>	

Sumber : data primer diolah, 2017

**a. Distribusi Jawaban responden untuk indikator Jumlah Pekerjaan adalah sebagai berikut :**

Pada Tabel 4.8 dapat diketahui indikator Y2.1 (jumlah pekerjaan) memiliki skor rata-rata indikator sebesar 4.08 yang berarti tergolong tinggi. Item Y2.1.1(melaksanakan prinsip 'zero accident') dapat diketahui bahwa dari 40 responden, terdapat 9 responden atau 22,5% yang menyatakan sangat setuju tentang melaksanakan prinsip 'zero accident', yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden atau 70%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 5%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,5%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dengan skor rata-rata sebesar 4,13 yang berarti tergolong tinggi. Hal ini berarti

responden cenderung melaksanakan prinsip '*zero accident*' dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Untuk item Y2.1.2 (Menyelesaikan semua tugas rutin) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 17,5%, yang menyatakan setuju sebanyak 29 responden atau 72,5%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 7,5%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,5%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dengan skor rata-rata sebesar 4,05 yang berarti tergolong tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden sebagian besar selalu menyelesaikan semua tugas rutin yang diberikan.

Untuk item Y2.1.3 (Menyelesaikan tugas tambahan) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 22,5%, yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 65%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 10%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,5%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dengan skor rata-rata sebesar 4,08 yang berarti tergolong tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden sebagian besar selalu menyelesaikan semua tugas tambahan maupun jam lembur diluar tugas jam kerja pokok mereka.

**b. Distribusi Jawaban responden untuk indikator Kualitas Pekerjaan adalah sebagai berikut :**

Pada Tabel 4.8 dapat diketahui indikator Y2.2 (kualitas pekerjaan) memiliki skor rata-rata indikator sebesar 4.22 yang berarti tergolong sangat tinggi. Item

Y2.2.1 (hasil pekerjaan sesuai *key performance indicator*) dapat diketahui bahwa dari 40 responden, terdapat 13 responden atau 32,5% yang menyatakan sangat setuju tentang hasil pekerjaan sesuai *key performance indikator*, yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau 57,5%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 10%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dengan skor rata-rata sebesar 4,23 yang berarti tergolong sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah memenuhi *key performance indicator* berdasarkan unit kerja masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaan.

Untuk item Y2.2.2 (Hasil pekerjaan sesuai *job description*) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 32,5%, yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau 57,5%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 5%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,5%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dengan skor rata-rata sebesar 4,20 yang berarti tergolong tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan *Job description* yang diberikan.

Untuk item Y2.2.3 (Mengikuti prosedur yang ada) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 35%, yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau 57,5%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 5%, yang menyatakan tidak setuju

sebanyak 1 responden atau 2,5%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dengan skor rata-rata sebesar 4,25 yang berarti tergolong sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah mengikuti prosedur kerja yang ada.

**c. Distribusi Jawaban responden untuk indikator Ketepatan Waktu adalah sebagai berikut :**

Pada Tabel 4.8 dapat diketahui indikator Y2.3 (ketepatan waktu) memiliki skor rata-rata indikator sebesar 4.08 yang berarti tergolong tinggi. Item Y2.3.1 (menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu) dapat diketahui bahwa dari 40 responden, terdapat 12 responden atau 30% yang menyatakan sangat setuju tentang menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu, yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 65%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 2,5%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,5%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dengan skor rata-rata sebesar 4,23 yang berarti tergolong sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang diberikan organisasi.

Untuk item Y2.3.2 (Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 22,5%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 52,5%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 8 responden atau 20%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 5%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dengan skor rata-rata sebesar 3,93 yang berarti

tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak memerlukan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, karena sebagian besar unitkerja di Rumah Opa Kitchen and Lounge lebih mementingkan kecermatan dalam bekerja.

**d. Distribusi Jawaban Responden untuk Indikator Kehadiran adalah Sebagai Berikut :**

Pada Tabel 4.8 dapat diketahui indikator Y2.4 (kehadiran) memiliki skor rata-rata indikator sebesar 4.32 yang berarti tergolong sangat tinggi. Item Y2.4.1 (hadir sesuai waktu yang ditentukan) dapat diketahui bahwa dari 40 responden, terdapat 17 responden atau 42,5% yang menyatakan sangat setuju tentang hadir sesuai waktu yang telah ditentukan, yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden atau 47,5%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 7,5%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,5%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% dengan skor rata-rata sebesar 4,30 yang berarti tergolong sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden dapat hadir sesuai waktu yang telah ditentukan.

Untuk item Y2.4.2 (Bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden atau 45%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden atau 47,5%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 5%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,5%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dengan skor rata-rata sebesar 4,35 yang berarti tergolong sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan

bahwa sebagian besar responden dapat bertanggung jawab dengan pekerjaan yang telah diberikan.

**e. Distribusi Jawaban Responden untuk Indikator Kemampuan Kerja Sama adalah Sebagai Berikut :**

Pada Tabel 4.8 dapat diketahui indikator Y2.5 (kemampuan kerja sama) memiliki skor rata-rata indikator sebesar 4.19 yang berarti tergolong tinggi. Item Y2.5.1 (tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan) dapat diketahui bahwa dari 40 responden, terdapat 16 responden atau 40% yang menyatakan sangat setuju tentang tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau 57,5%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,5%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dengan skor rata-rata sebesar 4,35 yang berarti tergolong sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden dapat bertanggung jawab secara bersama-sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Untuk item Y2.5.2 (Saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 35%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden atau 47,5%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 15%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,5%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dengan skor rata-rata sebesar 4,15 yang berarti tergolong tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian

responden mampu untuk saling berkontribusi dengan karyawan lain, baik tenaga maupun pikiran untuk menyelesaikan pekerjaan.

#### **D. Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

##### **1. Pengujian Koefisien Jalur *Knowledge Sharing* terhadap *Individual Innovation Capability***

Hasil pengujian secara langsung pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Individual Innovation Capability* dapat dilihat pada Tabel 4.9. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

**H<sub>1</sub> : *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap *Individual Innovation Capability*.**

**Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Jalur terhadap Y1**

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Standardized Coefficients	t	Sig.
X1	Y1	0.645	5.200	0.000
$R^2_1 : 0,416$				

Sumber: data primer diolah, 2017

Tabel 4.9 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,645 menunjukkan bahwa pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Individual Innovation Capability*, dengan  $t_{hitung}$  sebesar 5,200 dan nilai sig. sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap *Individual Innovation Capability* diterima. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi *Knowledge Sharing* maka akan memberikan peningkatan terhadap *Individual Innovation Capability*.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,416 atau 41,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi *Knowledge Sharing* terhadap *Individual*

*Innovation Capability* sebesar 41,6%, sedangkan kontribusi variabel-variabel lain di luar model penelitian ini sebesar 58,4%.

## 2. Pengujian Koefisien Jalur *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.10. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

**H<sub>2</sub> : *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

**Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Jalur terhadap Y<sub>2</sub>**

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Standardized Coefficients	t	Sig.
X <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	0.408	2.912	0.006
Y <sub>1</sub>		0.427	3.047	0.004
R <sup>2</sup> <sub>2</sub> : 0,570				

Sumber: data primer diolah, 2017

Tabel 4.10 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,408 menunjukkan bahwa pengaruh atribut terhadap Kinerja Karyawan, dengan  $t_{hitung}$  sebesar 3,047 dan nilai sig, sebesar 0,006 ( $p < 0,05$ ), maka keputusannya adalah H<sub>0</sub> ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan *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.

## 3. Pengujian Koefisien Jalur *Individual Innovation Capability* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh *Individual Innovation Capability* terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.10. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

**H<sub>3</sub> : *Individual Innovation Capability* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

Tabel 4.10 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,427 menunjukkan bahwa pengaruh *Individual Innovation Capability* terhadap Kinerja Karyawan, dengan  $t_{hitung}$  sebesar 3,047 dan nilai sig. sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), maka keputusannya adalah H<sub>0</sub> ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan *Individual Innovation Capability* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,575 atau 57,5%. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi *Knowledge Sharing* dan *Individual Innovation Capability* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 57,5%, sedangkan kontribusi variabel-variabel lain di luar model penelitian ini sebesar 42,5%.

#### **4. Pengujian *Individual Innovation Capability* sebagai Variabel *Intervening* dalam Hubungan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan**

Pada hubungan *Knowledge Sharing* dengan Kinerja Karyawan terdapat dugaan variabel *Individual Innovation Capability* sebagai variabel *intervening*. Perhitungan besarnya pengaruh *Individual Innovation Capability* sebagai variabel *intervening* adalah sebagai berikut:

Persamaan struktural:

$$Y = PY_2X + (PY_1X \times PY_1Y_2)$$

*Direct Effect* (pengaruh langsung) *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,408

$$\begin{aligned} \text{Indirect Effect (IE)} &= PY_1X \times PY_2Y_1 \\ &= 0,645 \times (0,427) \\ &= 0,276 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Total Efect (TE)} &= PY_2X + (PY_1X \times PY_2Y_1) \\ &= 0,408 + 0,276 \\ &= 0,684 \end{aligned}$$

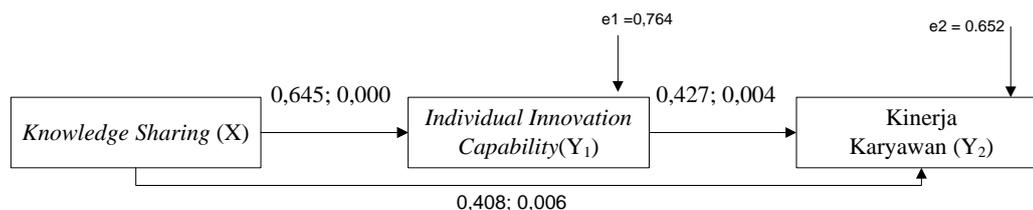
Dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa *Individual Innovation Capability* terbukti sebagai variabel *intervening* dalam hubungan antara *Knowledge Sharing* dengan Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan *Indirect Effect* yang bernilai 0,276. Total pengaruh (*Total Effect*) *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Individual Innovation Capability* sebesar 0,679. Hal ini menunjukkan bahwa semakin membaiknya *Individual Innovation Capability* akan menjadi jembatan yang baik bagi hubungan antara *Knowledge Sharing* dengan Kinerja Karyawan

## 5. Hubungan Antar Variabel

Dari keseluruhan perhitungan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan koefisien jalur antar variabel. Gambar 4.1 menampilkan diagram hasil analisis jalur secara keseluruhan. Koefisien variabel *Knowledge Sharing* terhadap *Individual Innovation Capability* sebesar 0,645. Koefisien variabel *Individual Innovation Capability* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,427.

Koefisien variabel *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,408

Model diagram jalurnya dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 4.1. Diagram Model Jalur Variabel *Knowledge Sharing*, *Individual Innovation Capability*, dan Kinerja Karyawan**

Keterangan:

X1 sebagai variabel *exogenous* (bebas) *Knowledge Sharing*

Y1 sebagai variabel *intervening* (antara) *Individual Innovation Capability*

Y2 sebagai variabel *endogenous* (terikat) Kinerja Karyawan

Diagram hasil analisis jalur pada Gambar 4.1 mempunyai persamaan sebagai berikut:

$$\text{Sub Struktur I} \quad : \quad Y_1 = 0,645 X$$

$$\text{Sub Struktur II} \quad : \quad Y_2 = 0,408 X + 0,427 Y_1$$

## 6. Ketepatan Model

Ketepatan model hipotesis dari data penelitian ini diukur dari hubungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada kedua persamaan. Hasil model sebagai berikut:

$$\begin{aligned} R^2_{\text{model}} &= 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \\ &= 1 - (1 - 0,416) (1 - 0,575) \\ &= 1 - (0,584) (0,425) \\ &= 1 - 0,2482 \\ &= 0,7518 \text{ atau } 75,18\% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan ketetapan model sebesar 75,18% menerangkan bahwa kontribusi model untuk menjelaskan hubungan struktural dari ketiga variabel yang diteliti adalah sebesar 75,18%. Sedangkan sisanya sebesar 24,82% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

### **E. Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis data melalui *path analysis* diketahui bahwa *Knowledge Sharing* (X1) dapat mempengaruhi *Individual Innovation Capability* (Y1) dan dampaknya pada Kinerja Karyawan (Y2). Adapun pembahasan masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

#### **1. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap *Individual Innovation Capability***

Berdasarkan hasil perhitungan yang didapat dari analisis jalur adalah variabel *Knowledge Sharing* terhadap *Individual Innovation Capability* memiliki *R square* sebesar 0,416, nilai koefisien jalur yang didapat sebesar 0,645. Hal tersebut terbukti bahwa adanya pengaruh yang signifikan karena nilai probabilitas sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ )

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Aristanto (2017) yang menyatakan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap *Individual Innovation Capability*. Hasil dari penelitian tersebut mendukung pendapat dari Zohoori (2013) yaitu meningkatnya aktifitas *Knowledge Sharing* akan berpengaruh pada meningkatnya *Individual Innovation Capability*. Explicit *Knowledge Sharing* dan tacit *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan pada kecepatan dan kualitas inovasi. Penerapan berbagi pengetahuan dan

mengumpulkan/menambah pengetahuan dapat meningkatkan kemampuan berinovasi (Asegaff, *et al.*, 2015)

Hal ini berarti karyawan Rumah Opa Kitchen and Lounge berhasil menerapkan berbagi pengetahuan dalam hal pengalaman dan pengetahuan pribadi. Berbagi pengalaman dan pengetahuan pribadi banyak membantu dalam meningkatkan kemampuan karyawan untuk memunculkan metode/cara baru dalam bekerja dan memperbaiki proses kerja agar lebih efektif dan efisien.

## **2. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan yang didapat dari analisis jalur adalah variabel *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien jalur yang didapat sebesar 0,408. Hal tersebut terbukti bahwa adanya pengaruh yang signifikan karena nilai probabilitas sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Triana (2016) yang menyatakan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari penelitian tersebut mendukung penelitian dari Mangkunegara (2009) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Hal tersebut juga mendukung penelitian dari Mardillah (2017) dimana *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini berarti karyawan Rumah Opa Kitchen and Lounge berhasil menciptakan *Knowledge Sharing* untuk memaksimalkan Kinerja Karyawan. Kegiatan berbagi pengetahuan yang di terapkan oleh karyawan Rumah Opa

Kitchen and Lounge membantu percepatan dalam melaksanakan pekerjaan yang ada dan dapat membantu meningkatkan kinerja dari karyawan yang lain.

### **3. Pengaruh *Individual Innovation Capability* Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan yang didapat dari analisis jalur adalah variabel Kinerja Karyawan terhadap *Individual Innovation Capability* memiliki *R square* sebesar 0,570, nilai koefisien jalur yang didapat sebesar 0,427. Hal tersebut terbukti bahwa adanya pengaruh yang signifikan karena nilai probabilitas sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ).

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian dari Aristanto (2017) yang menyatakan bahwa Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Individual Innovation Capability*. Penelitian tersebut mendukung penelitian dari Azadehdel, *et al.* (2013) yang menyatakan adanya peningkatan dalam *Individual Innovation Capability* berpengaruh pada peningkatan Kinerja Karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Rumah Opa Kitchen and Lounge memiliki kemampuan dalam melakukan inovasi, diwujudkan kemampuan untuk menghasilkan sesuatu hal yang baru dan kemampuan untuk menghasilkan proses baru yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Karyawan yang telah menerapkan inovasi tersebut mendapat hasil berupa peningkatan produktivitas/kinerja.

### **4. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Individual Innovation Capability***

Berdasarkan hasil yang di dapat menunjukkan hasil perhitungan *Indirect Effect* yang bernilai 0,276 dan perhitungan dari *Total Effect Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Individual Innovation Capability* sebesar 0,679 yang menunjukkan semakin membaiknya *Individual Innovation Capability* menjadi jembatan bagi hubungan antara *Knowledge Sharing* dengan Kinerja Karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian dari Aristanto (2017) yang menyatakan bahwa *Individual Innovation Capability* merupakan patial mediation atau mediasi secara parsial pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut mendukung pendapat dari Aulia (2016) yang menyatakan adanya hubungan positif antara budaya organisasi, *Knowledge Sharing* dan Kinerja Karyawan. Selain itu adanya budaya organisasi yang didukung *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini berarti pada pelaksanaan *Knowledge Sharing* di Rumah Opa Kitchen and Lounge, bila setiap karyawan saling berbagi pengetahuan dan pengalaman individu akan dapat memunculkan ide-ide kreatif, metode baru maupun perbaikan proses kerja. Dengan adanya ide-ide kreatif, metode baru maupun proses baru, secara tidak langsung akan meningkatkan Kinerja Karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja unit.

