

**DAMPAK *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP
ORGANIZATIONAL PERFORMANCE MELALUI
*INNOVATION CAPABILITY***

(Pada UMKM Batik di Kota Semarang)

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat S1

Program Studi Manajemen



Disusun oleh :

Andriyani Kartikasari

NIM : 30401700028

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI
SEMARANG
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi

DAMPAK *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP *ORGANIZATIONAL PERFORMANCE* MELALUI *INNOVATION CAPABILITY* PADA UMKM BATIK DI KOTA SEMARANG

Disusun Oleh:

ANDRIYANI KARTIKASARI

30401700028

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian susulan penelitian untuk skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 25 Juni 2021

Pembimbing,



Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM

NIK: 210499042

**DAMPAK KNOWLEDGE SHARING TERHADAP ORGANIZATIONAL
PERFORMANCE MELALUI INNOVATION CAPABILITY PADA UMKM
BATIK DI KOTA SEMARANG**

Disusun

Oleh: Andriyani Kartikasari

NIM : 30401700028

Telah dipertahankan di depan penguji Pada tanggal 16 Juli 2021

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing Penguji I


Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM

NIK: 210499042


Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM

NIK.210485009

Penguji II


Dra. Hj. Endang Dwi Astuti, M.Si.

NIK.220480004

Skripsi telah diterima sebagai salah satu persyaratan Untuk memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Semarang, 16 Juli 2021

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., MM

NIK: 210499042

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andriyani Kartikasari
NIM : 30401700028
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

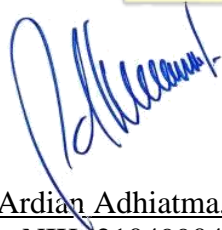
Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“DAMPAK KNOWLEDGE SHARING TERHADAP ORGANIZATIONAL PERFORMANCE MELALUI INNOVATION CAPABILITY (Pada UMKM Batik di Kota Semarang)”** adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 16 Juli 2021

Pembimbing,

Yang memberi pernyataan



Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., MM
NIK: 210499042

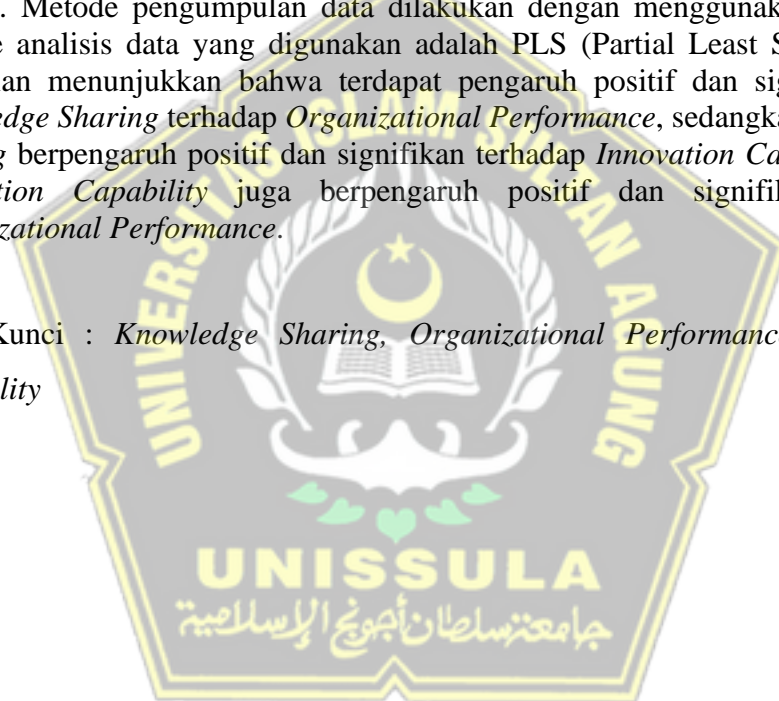


Andriyani Kartikasari
NIM : 30401700028

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Performance* melalui *Innovation Capability* pada UMKM Batik di Kota Semarang. Banyaknya UMKM di Jawa Tengah termasuk di Kota Semarang membuat kegiatan bisnis berkembang dengan pesat. Dengan memiliki pengaruh *Knowledge Sharing* maka dapat menghasilkan *Organizational Performance* dengan baik dan juga didasari pada *Innovation Capability* yang tinggi sehingga memberikan dampak positif bagi para UMKM Batik. Penelitian ini bersifat explanatory dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pengusaha UMKM Batik di Kota Semarang. Pengambilan sampel dilakukan secara purposive sampling yang mengambil 182 UMKM yang sudah menjalankan usaha > 2 tahun untuk mengembangkan usaha mereka. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Performance*, sedangkan *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovation Capability*, serta *Innovation Capability* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Performance*.

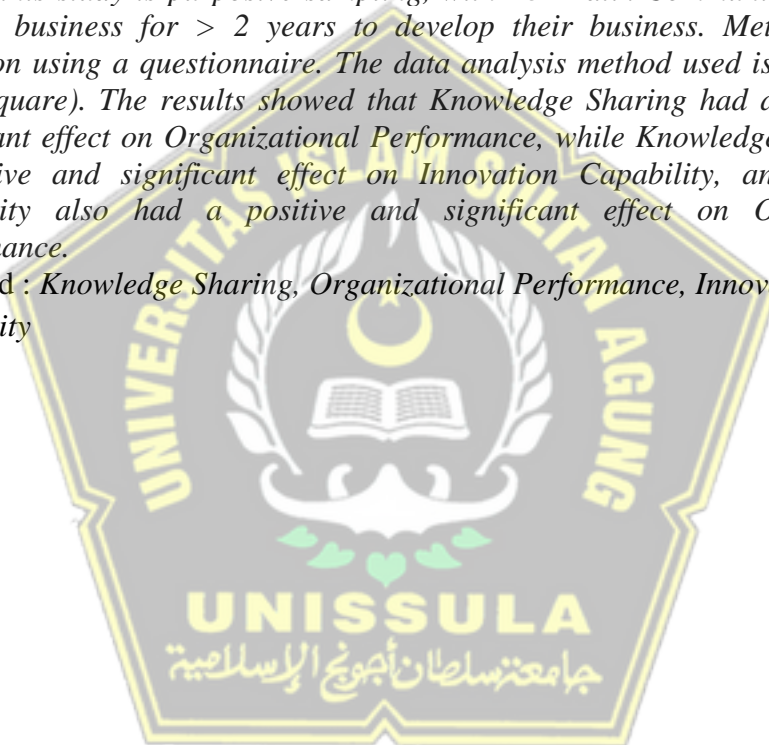
Kata Kunci : *Knowledge Sharing*, *Organizational Performance*, *Innovation Capability*



ABSTRACT

The research aims to explore the effect of Knowledge Sharing on Organizational Performance through Innovation Capability in the Batik community in Semarang City. Due to a large number of batik communities in Central Java, including in Semarang City, business activities are growing rapidly. The influence of Knowledge Sharing can produce good Organizational Performance and is also based on high Innovation Capability so that it has a positive impact on the Batik Community. This type of research is explanatory with a quantitative approach. The population in this study were entrepreneurs from the Batik Community in Semarang City. The method of determining the sample used in this study is purposive sampling, with 182 Batik Communities who have been in business for > 2 years to develop their business. Methods of data collection using a questionnaire. The data analysis method used is PLS (Partial Least Square). The results showed that Knowledge Sharing had a positive and significant effect on Organizational Performance, while Knowledge Sharing had a positive and significant effect on Innovation Capability, and Innovation Capability also had a positive and significant effect on Organizational Performance.

Keyword : *Knowledge Sharing, Organizational Performance, Innovation Capability*



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

-Motto-

Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan. Karena itu bila kau telah selesai (mengerjakan yang lain) dan kepada Tuhan, berharaplah

(Q.S Al Insyirah : 6-8)

-Persembahan-

Bismillahirrochmaanirohiim

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT

Kupersembahkan karya tulis ilmiah ini

Teruntuk Mamaku tersayang (Siti Aminah) dan Bapakku tersayang (Sutarna,ST) sebagai inspirasi dalam hidupku yang selalu mendukung serta mendoakan dari segi moril maupun material. Beliau tak pernah lelah untuk mendoakan saya sehingga penelitian skripsi ini telah selesai. Tak lupa, teruntuk dosen Pembimbing saya Bapak Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM yang selalu sabar membimbing dan mengarahkan saya. Serta para sahabat dan teman-teman sehidup semati, seperjuangan, sependeritaan.

Suatu kesulitan akan terasa mudah bila adanya kerja keras dan perjuangan

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh

Alhamdulillahirabbil 'alamin. Segala puji bagi Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat hidayah dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan penelitian skripsi dengan judul **Dampak Knowledge Sharing terhadap Organizational Performance melalui Innovation Capability Pada UMKM Batik di Kota Semarang** yang disusun sebagai syarat akademis untuk menyelesaikan Program Strata 1 (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan penelitian skripsi ini tidak mungkin terselesaikan dengan baik tanpa dukungan, bimbingan serta bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penyusunan usulan penelitian skripsi ini, perkenankanlah peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT yang selalu memberikan nikmat yang luar biasa, berupa kesehatan akal serta iman sehingga dapat menyelesaikan usulan penelitian skripsi ini.
2. Bapak dan ibu serta keluarga yang telah memberikan bantuan baik secara moril maupun materiil sehingga menjadikan usulan penelitian skripsi.
3. Bapak Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM. selaku Dosen pembimbing dalam penulisan skripsi ini dengan penuh kesabaran dan memberi pengarahan untuk menyelesaikan skripsi.

4. Ibu Prof. Hj.Olivia Fachrunnisa,SE.,M.Si.,Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
5. Bapak Dr. H. Ardian Adhiatma,SE,MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
6. Bapak dan Ibu Dosen serta staf Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah banyak memberikan dan mengajarkan ilmunya kepada peneliti
7. Temanku serta sahabatku yang selalu memberikan dukungan serta doa kepada peneliti

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penelitian skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan kesempurnaan. Oleh karena itu segala kritik maupun saran yang bersifat membangun guna untuk menyempurnakan penelitian skripsi ini dan menghasilkan karya yang lebih baik. Peneliti harap semoga penelitian skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Semarang, 16 Juli 2021

Peneliti,

Andriyani Kartikasari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	10
1.4.2. Manfaat Praktis.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	11
2.1. Knowledge Sharing	11
2.1.1. Pengertian <i>Knowledge sharing</i>	11
2.1.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>Knowledge sharing</i>	13
2.1.3. Indikator <i>Knowledge sharing</i>	13
2.2. <i>Organizational Performance</i>	14
2.2.1. Pengertian <i>Organizational Performance</i>	14

2.2.2.	Faktor-faktor <i>Organizational Performance</i>	16
2.2.3.	Indikator <i>Organizational Performance</i>	16
2.3.	<i>Innovation Capability</i>	17
2.3.1.	Pengertian <i>Innovation Capability</i>	17
2.3.2.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Innovation Capability</i>	19
2.3.3.	Indikator <i>Innovation Capability</i>	20
2.4.	Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis	21
2.4.1.	Pengaruh <i>Knowledge sharing</i> terhadap <i>Organizational Performance</i>	21
2.4.2.	Pengaruh <i>Knowledge sharing</i> terhadap <i>Innovation Capability</i>	22
2.4.3.	Pengaruh <i>Innovation Capability</i> terhadap <i>Organizational Performance</i>	23
2.5.	Kerangka Pikir	25
BAB III METODE PENELITIAN		24
3.1.	Jenis Penelitian	24
3.2.	Populasi dan Sampel	24
3.2.1.	Populasi	24
3.2.2.	Sampel	25
3.3.	Sumber Data	27
3.3.1.	Data Primer	27
3.3.2.	Data Sekunder	27
3.4.	Metode Pengumpulan Data	27
3.5.	Definisi Operasional dan Indikator	28
3.6.	Teknik Analisis Data	29
3.6.1.	Analisis Statistik Deskriptif	29
3.6.2.	Partial Least Square (PLS)	31
3.6.3.	Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)	32
3.6.4.	<i>Convergent Validity</i>	33
3.6.5.	Pengujian Model Struktural (Inner Model)	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		39
4.1.	Gambaran Umum Responden	39

4.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	41
4.2.1. Deskripsi Variabel <i>Knowledge Sharing</i>	42
4.2.2. Deskripsi Variabel <i>Innovation Capability</i>	44
4.2.3. Deskripsi Variabel <i>Organizational performance</i>	46
4.3. Analisis Data	47
4.3.1. Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	48
4.3.2. Pengujian Model Pengukuran.....	48
4.3.3. Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	53
4.4. Pembahasan Hasil Penelitian.....	63
4.4.1. Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap <i>Innovation Capability</i>	63
4.4.2. Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap <i>Organizational Performance</i>	65
4.4.3. Pengaruh <i>Innovation Capability</i> Terhadap <i>Organizational performance</i>	66
BAB V PENUTUP.....	66
5.1 Kesimpulan.....	66
5.2 Saran.....	67
5.3 Keterbatasan Penelitian	67
5.4 Agenda Penelitian Mendatang.....	68
DAFTAR PUSTAKA	69
L A M P I R A N.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional dan Indikator Penelitian	28
Tabel 4. 1. Hasil Pengumpulan Data Primer	39
Tabel 4. 2. Demografi Responden.....	40
Tabel 4. 3. Statistik Deskriptif <i>Knowledge Sharing</i>	42
Tabel 4. 4. Statistik Deskriptif <i>Innovation Capability</i>	44
Tabel 4. 5. Statistik Deskriptif <i>Organizational performance</i>	46
Tabel 4. 6. Rangkuman Nilai Outer Loadings	48
Tabel 4. 7. Nilai AVE	49
Tabel 4. 8. <i>Internal Consistency Reliability</i>	50
Tabel 4. 9. Fornell Larcker (Nilai Korelasi).....	51
Tabel 4. 10. Hasil Pemeriksaan Validitas Diskriminan	51
Tabel 4. 11. <i>Heterotrait Monotrait Ratio</i> (HTMT).....	52
Tabel 4. 12. <i>Coefficient of Determination</i> (R-square).....	53
Tabel 4. 13. <i>Effect Size</i> (F-square).....	54
Tabel 4. 14. <i>Predictive Relevance</i> (Q-square)	56
Tabel 4. 15. Hasil Uji Hipotesis	58
Tabel 4. 16. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	59
Tabel 4. 17. Hasil Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	23
Gambar 3. 1 Full Model Penelitian	34
Gambar 4. 1. Hasil Blindfolding	55
Gambar 4. 2. Pengujian Model Struktural.....	57



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan dan pertumbuhan sektor ekonomi di Indonesia semakin meningkat. Banyaknya persaingan yang semakin ketat merupakan hal terpenting bagi suatu organisasi maupun perusahaan pada ekonomi global yang semakin gencar-gencarnya. Era globalisasi saat ini juga telah menimpa berbagai aspek dalam kehidupan manusia. Dalam bidang perekonomian ini industri-industri termasuk di Indonesia membawa dampak yang demikian besar, baik itu industri jasa, manufaktur maupun perdagangan. Oleh karena itu, dengan adanya pengaruh lingkungan sektor perekonomian yang sangat kuat, sehingga bisa untuk mendorong organisasi melakukan pembenahan diri agar dapat bersaing dan bertahan hidup.

Termasuk pada pelaku bisnis Usaha, Mikro kecil dan Menengah (UMKM). Usaha kecil dan menengah sendiri juga dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat karena memiliki peranan penting bagi sektor ekonomi di Indonesia. Pertumbuhan dan pembangunan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) juga memiliki potensi maupun peran yang begitu besar, dengan itu UMKM mampu mengembangkan kesejahteraan masyarakat umum sekaligus mendukung perekonomian masyarakat sekitar. Salah satunya UMKM yang mengalami

perkembangan pesat yaitu di industri kreatifnya. Salah satunya Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) dari industri kreatif tersebut yaitu adanya UMKM industri batik yang memiliki keunggulan yaitu merupakan warisan budaya Indonesia yang memiliki ciri khas dan masih dilestarikan sampai sekarang ini. Contoh dari melestarikan budaya Indonesia yaitu dengan memakai pakaian batik. Batik juga bisa dipakai oleh siapa saja baik kalangan atas, sedang maupun rendah mulai dari orang tua, anak-anak bahkan dewasa. Dan juga dengan mengenalkan industri batik, salah satunya industri batik dari Jawa Tengah khususnya batik di Semarang.

Perkembangan industri usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) batik di daerah tersebut pada masa sekarang ini tetap menjadi produk yang unggul di kalangan masyarakat sekitar. Baik masyarakat dengan tingkat ekonomi rendah, sedang maupun atas. Industri batik menjadikan batik semakin maju karena hampir semua kalangan menyukai pakaian batik. Maka dari itu Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) batik sekarang tetap menjadi keunggulan tersendiri. UMKM batik pada saat ini memang usahanya sudah mulai mengalami peningkatan. Maka dari itu UMKM batik di Kota Semarang tetap mempertahankan kualitasnya agar tidak kalah saing dengan ukm bisnis lainnya. Perkembangan industri batik di Semarang memang belum banyak mengalami perkembangan, seperti di daerah Surakarta dan Pekalongan. Sehingga para pengrajin batik di Semarang tersebut dapat mengutarakan aspirasi dalam mengembangkan usaha industri batik dengan

baik dan dapat mempertahankan serta mampu bersaing dengan industri kreatif UMKM batik lainnya.

Kota Semarang ialah ibukota Jawa Tengah yang mempunyai peninggalan budaya yang berpotensi bagus untuk bisa dikembangkan. Salah satu budaya yang belum dikembangkan namun berpotensi bagus untuk Kota Semarang adalah batik Semarang. Semarang sendiri ialah sentra batik di Jawa Tengah yang sebagian penduduknya mempunyai kemampuan di bidang batik, Namun kenyataannya Kota Semarang masih belum terekspos kegiatan dalam bidang batik sebab masih sedikit pengerajin batik di Kota Semarang itu sendiri. Tidak hanya itu UMKM batik mengalami permasalahan pada kinerja organisasinya dimana target penjualan tiap bulan/tahunnya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Dari pemaparan tersebut, bisa disimpulkan bahwa tidak seluruh UMKM batik di Kota Semarang mempunyai kapabilitas serta kinerja organisasi yang baik. Sudah banyak penelitian-penelitian terdahulu yang mengulas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi serta salah satunya merupakan kapabilitas inovasi. Dan juga karena peminat kain batik sekarang menurun didukung adanya pandemi covid-19 sekarang ini maka para pengrajin batik harus memutar pikiran agar kain batik tersebut dapat dijadikan masker sebagai nilai jual tersendiri. Oleh karena itu pelaku UMKM harus memperhatikan kinerjanya dengan baik guna untuk meningkatkan produktivitas organisasinya tersebut agar UMKM atau organisasi batik tersebut tetap mempertahankan keunggulannya dan juga batik dari

Semarang dapat memperbaiki kualitas serta kreativitas untuk dapat meningkatkan dan mempertahankan UMKM batik tersebut.

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) batik khususnya dari Semarang merupakan usaha yang bergerak dibidang industri kreatif. Karena batik memiliki motif, corak, warna yang beraneka ragam serta memiliki ciri khas akan daerahnya masing-masing. Tetapi pada saat ini UMKM Batik Semarangan mengalami ketertinggalan dengan kota lain di Jawa Tengah seperti, Pekalongan, Jepara maupun Solo dalam koridor apresiasi terhadap kearifan budaya lokal. Daerah-daerah tersebut telah mengakomodir dan mendukung sisi unik produk lokalnya, sehingga masyarakat umum mengenal produk yang berfrase dengan daerah asal mereka, seperti Batik Pekalongan, Batik Cirebon, dan Batik Solo. Hal ini menunjukkan kurangnya keunggulan kompetitif dari Batik Semarang yang mengakibatkan permasalahan kinerja pemasaran Batik Semarang seperti dapat terindikasi dari penjualan batik di Kota Semarang selama lima tahun terakhir ini.

Tabel 1.1
Data Penjualan Batik UMKM Semarang

Tahun	Penjualan (Rupiah)	Perubahan	Pengunjung (orang)	Perubahan
2015	1056038400	-	1.205	
2016	863.256.900	-18%	1.440	20%
2017	775.822.300	-10%	905	-37%
2018	482.031.500	-38%	576	-36%
2019	775.822.300	61%	665	15%
2020	846.255.400	78%	868	35%

Sumber : UMKM Batik Semarang,2020

Berdasarkan data diatas terdapat permasalahan kinerja pemasaran pada UMKM Batik di Kota Semarang yang terindikasi dari penurunan penjualan selama enam tahun terakhir dan juga penurunan jumlah pembeli selama enam tahun terakhir ini. Hal tersebut bisa terjadi dikarenakan Batik Semarang selain kurang diketahui oleh konsumen batik pada umumnya, pada saat ini Batik Semarang justru mulai meninggalkan identitas kedaerahannya serta menggunakan desain yang kontemporer. Penggunaan model ini membuat Batik Semarang dinilai tidak mempunyai keunggulan kompetitif dibanding pesaingnya seperti dari Pekalongan maupun Solo yang sudah lebih maju selangkah dibandingkan Batik Semarang saat ini. Namun, pada dua tahun terakhir penjualan batik di UMKM Batik sudah memiliki keunggulan dalam kinerjanya yang dapat menghasilkan kinerja pasar yang unggul dan berkualitas serta sudah mampu melakukan pengelolaan kinerja yang baik. Keunggulan kompetitif bisa diperkirakan menghasilkan kinerja pasar yang unggul dan kinerja finansial (laba pada investasi dan penciptaan kesejahteraan pemegang saham/dividen) yang dapat dikembangkan melalui pengelolaan kinerja UMKM (Ferdinand, 2004).

Pengelolaan kinerja UMKM batik perlu dilakukan secara professional agar dapat terwujud organisasi yang lebih berkembang dan memiliki keunggulan secara produktif. Menurut (Kumaat & Dotulong 2015) Kinerja adalah hasil suatu kegiatan yang dilakukan dan memberikan umpan balik pada kinerja organisasi tersebut berdasarkan standar ukuran kualitas dan mutu. Setiap organisasi harus

memiliki penilaian terhadap kinerjanya yang merupakan suatu hal yang berperan penting karena penilaian tersebut digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan organisasi, atau peningkatan kinerja organisasi yang bersangkutan dapat dijadikan sumber bagi perbaikan penilaian tersebut. Dengan adanya hasil kinerja organisasi yang baik maka organisasi dapat mencapai keberhasilan dari Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) batik. Pemanfaatan serta manajemen kinerja organisasi yang professional akan memberikan pengaruh yang baik bagi UMKM batik, diantaranya adalah terciptanya kinerja organisasi yang unggul dan pada akhirnya juga akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas organisasi. Dengan adanya *Organizational Performance* (Kinerja organisasi), maka UMKM industri batik harus mampu meningkatkan organisasinya agar sesuai rencana dan mencapai kebutuhannya secara efektif dan maksimal. Sektor perekonomian di Indonesia memiliki peranan yang penting untuk masyarakat dan juga sebagai penggerak sumber pengembangan serta pembangunan masyarakat khususnya batik dari Semarang.

Untuk menciptakan *Organizational Performance* (kinerja organisasi) yang lebih efektif, maka UMKM batik harus mementingkan pemenuhan kebutuhan kinerjanya. Berawal dari hal tersebut maka kinerja organisasi sangat penting untuk mendapatkan kinerja yang bagus serta menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan mampu bersaing dan menghasilkan kinerja yang lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Kebutuhan kinerja UMKM batik bisa berupa *Knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) sebagai bentuk untuk menciptakan kemampuan pengetahuan yang lebih baik bagi organisasi. Menurut (Javadi,2012) *Knowledge sharing* adalah pemahaman yang terkait dengan suatu penyediaan akses informasi bagi karyawan dalam organisasi yang dianggap mampu menjadi pendorong inovasi dengan menggunakan jaringan ilmu pengetahuan. Dengan berbagi pengetahuan dan kinerja organisasi yang tinggi maka organisasi juga dapat mengembangkan usahanya melalui *Innovation Capability* (kapabilitas inovasi) yang layak. Organisasi tanpa adanya inovasi tidak akan dapat bersaing dan bertahan pada era globalisasi saat ini yang semakin maju. Suatu organisasi dapat dikatakan memiliki kemampuan inovasi yang layak maka organisasi tersebut harus menciptakan ide-ide baru dan mendapatkan kreativitas yang baik sehingga mampu berinovasi dan mengembangkan organisasi agar mampu bersaing.

Selain itu berbagi pengetahuan juga dapat mempengaruhi peningkatan kemampuan inovasi suatu organisasi. Karakter yang sangat penting dari salah satu wirausahawan adalah kemampuannya berinovasi (Larsen and Lewis, 2007). Tidak akan bertahan lama tanpa adanya inovasi pada organisasi. Hal tersebut disebabkan oleh keinginan, kebutuhan, pelanggan yang berubah-ubah. Pelanggan tidak seterusnya akan menggunakan produk yang sama. Pelanggan juga mencari produk lain dari bisnis lain yang dapat dirasakan untuk memuaskan kebutuhan mereka. Dengan adanya inovasi secara terus menerus maka organisasi akan

berlangsung lebih lanjut dan tetap berdiri dengan usahanya. Dengan menciptakan ide baru maka seseorang dapat merasakan akan produk tersebut. Penelitian terkait telah banyak dilakukan, seperti halnya dengan penelitian tentang *Knowledge sharing* dan *Innovation Capability* mengenai hubungan kapabilitas inovasi, sharing pengetahuan pada sektor usaha industri kreatif ini. (Zoraya, Wiardi, 2020) mengatakan bahwa “Berbagi pengetahuan berpengaruh positif pada kapabilitas inovasi perusahaan”.

Tidak hanya itu tetapi juga menurut hasil penelitian dari (Asegaff, 2016). *Knowledge sharing* sebagai sumber inovasi dan kinerja pada usaha mikro kecil dan menengah sektor batik mengatakan bahwa “Kapabilitas inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja”.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ranto, D. W. P. (2015) menyatakan bahwa “*Knowledge sharing* berpengaruh terhadap Kemampuan Inovasi Usaha Kecil Menengah”. Hasil penelitian lain mengatakan yang berbeda mengatakan bahwa “Knowledge Sharing berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja Organisasi”(Saraswati & Widiartanto, 2016).

Dengan adanya kemampuan inovasi maka akan dapat membantu kinerja untuk berbagi pengetahuan, dimana kemampuan inovasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap knowledge sharing. Dan juga kemampuan inovasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan menunjukkan adanya fenomena, perbedaan hasil penelitian dan saran dari penelitian terdahulu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“DAMPAK *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP *ORGANIZATIONAL PERFORMANCE* MELALUI *INNOVATION CAPABILITY* Pada UMKM Batik Di Kota Semarang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka rumusan penelitian ini adalah **“Bagaimana dampak *Knowledge sharing* terhadap *Organizational Performance* melalui *Innovation Capability*”**. Kemudian pertanyaan penelitian (question research) yang muncul adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Knowledge sharing* terhadap *Organizational Performance* ?
2. Bagaimana pengaruh *Knowledge sharing* terhadap *Innovation Capability* ?
3. Bagaimana pengaruh *Innovation Capability* terhadap *Organizational Performance* ?

1.3. Tujuan penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Knowledge sharing* dan *Organizational Performance*.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Knowledge sharing* terhadap *Innovation Capability*.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Innovation Capability* terhadap *Organizational Performance*.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan menjadi petunjuk bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan *knowledge sharing*, *organizational performance*, *innovation capability* pada UMKM batik di Kota Semarang.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi petunjuk untuk memperbaiki serta mengoptimalkan UMKM batik dengan mengaplikasikan konsep *knowledge sharing*, *organizational performance* dan *innovation capability* terhadap UMKM batik di Kota Semarang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Knowledge Sharing

2.1.1. Pengertian *Knowledge sharing*

Tujuan suatu organisasi tanpa adanya pengetahuan yang baik tidak akan berjalan sesuai target, namun jika organisasi menyediakan pengetahuan yang baik maka organisasi tersebut dapat berfungsi secara maksimal. Pengetahuan merupakan usaha atau pengalaman yang dialami pada diri seseorang yang dapat dimengerti yang dilakukan oleh seseorang guna untuk meningkatkan pemahaman pada pemikiran seseorang terhadap suatu objek tertentu. Pengetahuan yang dimiliki oleh suatu individu menjadi modal organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja organisasinya ditengah bisnis global yang semakin menjadi-jadi sehingga dapat memberikan pengalaman yang lebih baru untuk mengevaluasi organisasi agar menjadi lebih maksimal.

Knowledge sharing (berbagi pengetahuan) adalah cara atau langkah dari manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan keterampilan serta informasi kepada suatu anggota kelompok atau organisasi untuk dapat membagikan pengetahuannya atau berbagi pengetahuan yang mereka miliki kepada anggota organisasi lainnya yang menjadi sumber dalam berbagi ilmu pengetahuan. Menurut Lee (2016) *Knowledge sharing* adalah kegiatan memindahkan atau menyebarkan pengetahuan dari satu individu, kelompok, atau organisasi yang lain.

Sedangkan menurut (Ismail & Yusof, 2009) dengan berbagi pengetahuan, peningkatan kinerja perusahaan melalui peningkatan kualitas, produktivitas efisiensi, dan inovasi perusahaan dapat memperoleh manfaat. Dengan sumber utama pengetahuan yang efektif yaitu untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Kang, Kim, & Chang, 2008).

Menurut (Teh & Sun, 2012) mengemukakan bahwa *Knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) adalah interaksi budaya sosial, yang melibatkan pertukaran pengalaman, keterampilan dan pengetahuan karyawan melalui semua organisasi atau departemen. Sedangkan menurut Raskov (2007) mengatakan bahwa *Knowledge sharing* terjadi antar individu dalam suatu komunitas, dimana berbagi pengetahuan dan individu berinteraksi dengan individu lainnya melalui Community of Practice (CoP), forum, ruang maya atau tatap muka, group dan sejenisnya, sehingga individu adalah unit analisis dalam knowledge sharing. Dengan kata lain bahwa berbagi pengetahuan adalah cara bagi suatu organisasi untuk dapat membagikan pengetahuannya kepada anggota organisasi lain dengan cara berinteraksi antara individu satu dengan yang lainnya agar dapat meningkatkan keterampilan serta inovasi bagi setiap organisasi yang akan menjadi nilai tambah bagi setiap organisasi.

Menurut Saputro & Mayowan (2018) *Knowledge sharing* ialah proses yang sistematis dalam mendiseminasikan, mendistribusikan dan mengirimkan, pengetahuan serta konteks multidimensi dari seorang ataupun organisasi

kepada orang maupun organisasi lain yang memerlukan melalui media dan metode yang variatif.

Dari beberapa pendapat tentang pengertian *Knowledge sharing* tersebut dapat disimpulkan bahwa *Knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) adalah suatu metode yang digunakan oleh individu atau organisasi untuk membagikan ilmu pengetahuannya, ide, pengalaman serta keterampilan kepada individu atau anggota organisasi lainnya agar dapat dijadikan sumber dalam berbagi pengetahuan.

2.1.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Knowledge sharing*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) menurut penelitian Shabrina dan Silvianita (2015) dibagi menjadi enam bagian yaitu sebagai berikut :

1. teknologi
2. kesempatan berbagi
3. komunikasi
4. sikap karyawan
5. budaya kerja
6. dan motivasi berbagi.

2.1.3. Indikator *Knowledge sharing*

Indikator berbagi pengetahuan menurut Sulistiowati (2018) meliputi :

1. berbagi pengetahuan ketika diminta

2. berbagi pengetahuan secara sukarela
3. menerima pengetahuan

2.2. *Organizational Performance*

2.2.1. *Pengertian Organizational Performance*

Organizational Performance (kinerja organisasi) sangat penting bagi setiap organisasi. Pada setiap organisasi pasti membutuhkan kinerja semua individu yang bekerja didalamnya untuk melaksanakan kinerjanya dengan baik secara efektif maupun efisien serta dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sehingga dapat meningkatkan kualitas serta prestasi kerja yang ada didalam organisasi tersebut. Karena suatu organisasi sangat membutuhkan kinerja yang berkualitas dengan hasil yang dicapai oleh anggotanya yang akan menjadi target ataupun tujuan dari setiap organisasi tersebut. Organisasi juga bisa diartikan dengan sekelompok orang ataupun individu guna untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Tangkilisan, 2005:175) Kinerja organisasi dapat digambarkan melalui tingkat pencapaian mengenai pelaksanaan tugas di organisasi. Upaya ini diwujudkan melalui sasaran, tujuan serta visi misi dalam tujuan organisasi itu sendiri. Kinerja organisasi merupakan hasil perbandingan yang diharapkan dan yang sebenarnya, menilai kinerja individu, menyelidiki penyimpangan dari rencana, dan memeriksa kemajuan yang dibuat untuk memenuhi tujuan yang ditargetkan (Ngah& Ibrahim, 2010).

Menurut (Oliver, 2019) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu prestasi yang dicapai oleh suatu organisasi atau individu dalam melaksanakan pekerjaan atau tingkat keberhasilan pada suatu periode tertentu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan untuknya sesuai dengan keberhasilan yang telah dicapai serta sesuai kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja organisasi merupakan unit analisis organisasi atau level pada hasil pencapaian. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, manajemen organisasi dan rancangan organisasi (Rummler dan Brache dalam (Sudarmanto,2009:7-8). Sedangkan menurut Nasucha dalam SinaMbel (2012:186) mengatakan bahwa kinerja organisasi merupakan efektivitas organisasi untuk mencapai kebutuhan yang ditentukan dari setiap kelompok yang berkenaan untuk memenuhi kebutuhannya melalui usaha-usaha yang terencana secara efektif dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus. Kinerja organisasi yakni keseluruhan hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Tolak ukur tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan dapat didasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan organisasi tercapai dimana kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari sejauh mana tingkatan organisasi dapat mencapai tujuan berdasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Surjadi,2009).

Dari beberapa pendapat tentang pengertian kinerja organisasi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi adalah hasil kerja atau keberhasilan yang dicapai oleh seseorang atau anggota organisasi guna untuk meningkatkan kemampuan organisasi serta kebutuhannya secara efektif dan efisien untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan pada suatu organisasi.

2.2.2. Faktor-faktor *Organizational Performance*

Menurut Soesilo dalam (Tangkilisan,2005:108), faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi yaitu :

1. Strategi pengelola, berbentuk visi dan misi organisasi.
2. Struktur organisasi, yang menjalankan aktivitas organisasi sebagai fungsi yang berkaitan dengan hubungan internal.
3. Sumber daya manusia, untuk berkarya dan bekerja yang berhubungan dengan kualitas karyawan secara optimal.
4. Sistem informasi manajemen, untuk digunakan dalam mempertinggi kinerja organisasi yang berhubungan dengan pengelolaan database.
5. Sarana dan prasarana yang dimiliki, pengurus organisasi menggunakan teknologi yang berhubungan pada setiap kegiatan organisasi.

2.2.3. Indikator *Organizational Performance*

Menurut penelitian Saputro & Mayowan (2018) indikator Kinerja Karyawan terdiri atas :

1. Kualitas kerja karyawan, ialah kinerja karyawan apabila telah terselesaikan dengan ukuran seberapa baik seorang karyawan itu mengerjakannya.
2. Kuantitas kerja yang baik, ialah apabila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan ukuran perhitungan baik sasaran ataupun waktu yang dipenuhi.
3. Ketepatan waktu, yaitu tolak ukur keahlian karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan oleh karyawan.
4. Kemampuan bekerjasama, yaitu tingginya rasa kekeluargaan dan kebersamaan yang tercipta antar karyawan apabila karyawan mampu menyelesaikan tugas dalam tim
5. Kehadiran karyawan, yaitu melalui kehadiran keberhasilan kinerja dapat ditentukan dari kedisiplinan karyawan itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya.

2.3. Innovation Capability

2.3.1. Pengertian *Innovation Capability*

Innovation Capability (kapabilitas inovasi) merupakan suatu kemampuan individu maupun organisasi untuk menerapkan pengetahuan-pengetahuan baru yang inovatif ataupun ide baru pada suatu organisasi. Dengan berinovasi maka suatu organisasi dapat membuat hal-hal yang lama menjadi lebih baru. Dengan menerapkan pengetahuan yang lebih baru maka dapat membantu bagi organisasi ataupun suatu perusahaan untuk meningkatkan serta memajukan

suatu organisasinya. Inovasi diartikan sebagai proses dalam menciptakan suatu hal-hal baru dan pengetahuan baru dengan kreativitas yang baik dan membentuk produk-produk yang lebih baru. *Innovation Capability* dapat dilakukan oleh semua organisasi agar dapat memiliki kreativitas yang bagus dan lebih baik.

Innovation Capability berasal dari bahasa inggris yang artinya kemampuan inovasi atau kapabilitas inovasi. Lawson dan Samson (2001) mendefinisikan *Innovative Capability* sebagai kemampuan untuk terus mengubah ide-ide baru kedalam pengetahuan dan produk, proses untuk kepentingan perusahaan dan sistem para pemangku kepentingan. *Innovation Capability* merupakan kemampuan untuk mengembangkan produk baru yang dapat memuaskan pasar, menerapkan proses-proses teknologi yang lebih tepat untuk memproduksi produk-produk baru tersebut, mengadopsi dan mengembangkan produk baru dan teknologi pemrosesan untuk kebutuhan dimasa yang akan datang, merespon aktivitas perubahan yang tak terduga, serta kesempatan tidak terduga yang dilakukan oleh competitor (Ammah Fazizah, 2020). Sedangkan menurut Ussahawanitchakit (2007) bahwa *Innovation Capability* sebagai kemampuan untuk mengadopsi dan mengembangkan produk baru dan teknologi pemrosesan untuk kebutuhan dimasa yang akan datang, mengembangkan produk baru yang dapat memuaskan kebutuhan pasar, menerapkan proses-proses teknologi yang lebih

tepat untuk memproduksi produk-produk baru tersebut, aktivitas merespon perubahan yang dilakukan oleh pesaing dengan teknologi yang tidak terduga,serta kesempatan tidak terduga. Agustini & Sulisty (2017) mendefinisikan *Innovation Capability* adalah di mana proses individu bisa bekerja dengan kekuatan inovatif yang kuat kepada yang lain dengan mengkomunikasikan kapasitas intelektual seseorang.

Dari beberapa pendapat tentang pengertian *Innovation Capability* tersebut dapat disimpulkan bahwa *Innovation Capability* adalah suatu kemampuan individu untuk menciptakan serta mengembangkan pengetahuan, ide ataupun produk baru untuk meningkatkan teknologi serta dengan menerapkan kekuatan yang inovatif yang dapat dikembangkan menjadi lebih baik sehingga mencapai kegiatan inovasi menjadi lebih terampil serta efektif.

2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Innovation Capability*

Menurut penelitian Saunila and Ukko (2011), faktor *Innovation Capability* mempunyai tujuh faktor yaitu sebagai berikut :

- a. *Work Climate dan Wellbeing* dapat mempengaruhi perilaku dan hasil kerja dari cara organisasi berinteraksi dengan karyawan sehingga terwujud (Poghosyan et al., 2013). Bagaimana karyawan mempersepsikan dirinya diperlakukan di organisasi dapat diartikan sebagai work climate.

- b. *External Knowledge* adalah mengenali lingkungan eksternal di luar perusahaan. Kunci keberhasilan inovasi merupakan dikala industri sanggup bekerjasama dengan lingkungan eksternal menurut Swink (2006).
- c. *Participatory Leadership Culture* diartikan sebagai tindakan berinovasi dalam mendukung dan memotivasi keseluruhan kegiatan organisasi, kegiatan inovasi yang dapat memfasilitasi termasuk gaya kepemimpinan didalamnya (Bessant, 2003).
- d. *Individual Activity*. Karyawan yang memiliki motivasi dan kreatifitas intrinsik dalam pekerjaan mereka menciptakan lingkungan kerja yang mendukung terciptanya inovasi, akan sangat menguntungkan organisasi untuk karyawan yang kreatif akan peka terhadap suatu masalah dan memiliki berbagai perspektif untuk mengatasi risikonya.
- e. *Ideation and Organizing Structures* dapat diartikan fleksibilitas dan keterbukaan karyawan akan mendukung komunikasi di organisasi. Saat melakukan kegiatan berinovasi manajemen harus berani melewati batas-batas organisasi.

2.3.3. Indikator *Innovation Capability*

Dalam penelitian ini perilaku inovatif diukur menggunakan indikator yang sebelumnya digunakan dalam penelitian Agustini & Sulistyono, (2017)

1. Kemampuan menyelesaikan masalah dengan cara baru
2. Kemampuan menggunakan teknik baru dalam bekerja

3. Kemampuan memberikan ide baru

2.4. Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.4.1. Pengaruh *Knowledge sharing* terhadap *Organizational Performance*

Sumber daya manusia merupakan salah satu objek terpenting dalam keberlangsungan suatu organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia berperan penting dalam menjalankan serta menentukan apakah organisasi tersebut berhasil atau tidak. Salah satu cara agar kinerja organisasi meningkat adalah dengan memperhatikan pengetahuannya. *Knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) dapat diberikan kepada kinerja supaya dapat meningkatkan kinerjanya. *Knowledge sharing* merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi individu untuk dapat membagikan ilmu pengetahuannya kepada individu lainnya, serta menemukan gagasan yang baik bagi kinerja organisasinya sehingga organisasi merasa kinerjanya memiliki banyak ilmu pengetahuan yang bagus sehingga *Knowledge sharing* mampu meningkatkan kinerja organisasi dengan cara memperbanyak ilmu pengetahuannya.

Hasil penelitian (Kucharska, W. & Wildowicz-Giegiel, A. (2017) bahwa berbagi pengetahuan secara positif mempengaruhi kinerja organisasi. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian (Irawan et al., 2019) menyatakan bahwa berbagi pengetahuan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Artinya jika *Knowledge sharing* ditingkatkan, maka kinerja

organisasi akan meningkat pula. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi.

2.4.2. Pengaruh *Knowledge sharing* terhadap *Innovation Capability*

Knowledge sharing merupakan suatu cara atau langkah untuk memberikan pengetahuan atau berbagi pengetahuan antara anggota organisasi agar dapat menciptakan keterampilan serta inovasi yang lebih baik bagi suatu organisasi. *Knowledge sharing* merupakan proses berbagi pengetahuan antar individu dengan yang lainnya. *Knowledge sharing* berperan penting dalam sebuah organisasi karena *Knowledge sharing* digunakan sebagai alat untuk membagikan pengetahuannya kepada organisasi untuk keberlangsungan kinerja organisasi agar mendapatkan hasil yang lebih maksimal. Oleh karena itu, organisasi harus mempunyai mekanisme yang jelas dalam memberikan pengetahuannya bagi organisasinya. Proses mekanisme tersebut dalam berbagi pengetahuan salah satunya adalah dengan melibatkan variabel *Innovation Capability* (kapabilitas inovasi). Berbagi pengetahuan sangat berpengaruh terhadap kapabilitas inovasi karena dengan memberikan pengetahuan yang tinggi maka akan terbentuk tingkat inovasi yang lebih baik lagi sehingga suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan dapat menciptakan ide serta inovasi yang baru dan mendapatkan sumber daya manusia yang kreatif.

Knowledge sharing sangat diperlukan karena dapat meningkatkan kapabilitas inovasi serta dapat mengembangkan inovasi sehingga dapat diterapkan di dalam organisasi tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan (Chunliang & Lee, 2016) menyatakan bahwa berbagi pengetahuan berdampak positif pada kapabilitas inovasi. Artinya, apabila *Knowledge sharing* ditingkatkan maka *Innovation Capability* akan meningkat pula. Hasil penelitian dari (Zoraya, Wiardi, 2020) mengatakan bahwa Berbagi pengetahuan berpengaruh positif pada kapabilitas inovasi perusahaan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovation Capability*

2.4.3. Pengaruh *Innovation Capability* terhadap *Organizational Performance*

Di dalam suatu organisasi dalam menjalankan kinerjanya dengan baik maka memerlukan strategi dalam menjalankan organisasinya. Dengan demikian makin disadari bahwa kinerja merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi. Dengan memberikan kemampuan untuk berinovasi yang lebih inovatif maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi dalam sebuah organisasi dan dapat mencapai keberhasilan suatu organisasi. *Innovation Capability* atau kapabilitas inovasi merupakan kemampuan suatu organisasi dalam menerapkan pengetahuan serta ide yang baru dan menghasilkan

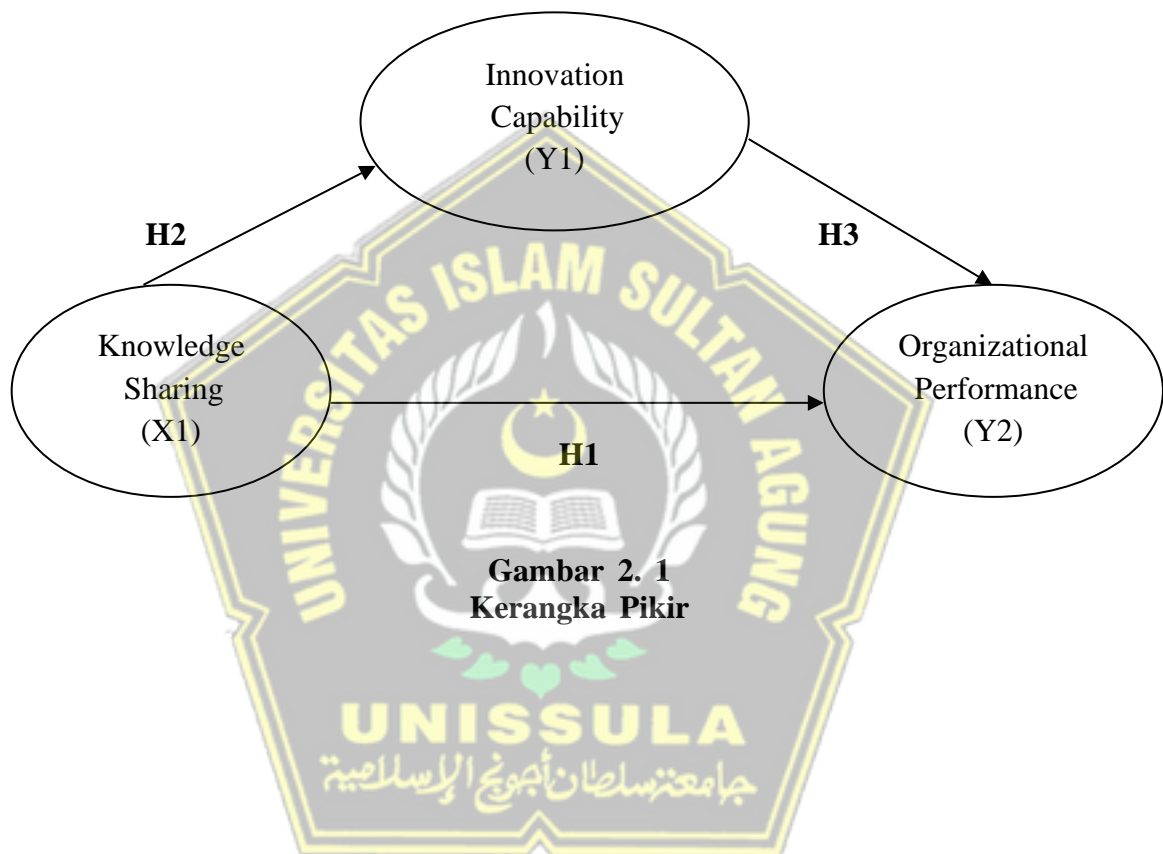
keterampilan yang efisien serta inovatif. Apabila kapabilitas inovasi suatu organisasi semakin besar dan semakin lebih baik maka semakin baik pula kinerja organisasi tersebut. Kapabilitas inovasi mempengaruhi kinerja organisasi dalam jangka yang berkepanjangan. Kapabilitas inovasi juga menerapkan keterampilan dan kreatifitasnya untuk meningkatkan kinerja organisasi. Dengan meningkatkan kapabilitas inovasi maka akan membantu menghasilkan kinerja yang lebih efektif serta efisien. Semakin baik organisasi dalam menerapkan kinerjanya maka kapabilitas inovasinya akan meningkatkan dan selalu mendapatkan inovasi baru atau ide yang lebih baru lagi agar dapat meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi.

Hasil penelitian oleh (Garcia-Morales et al., 2018) menyatakan bahwa Kapabilitas inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Hal tersebut mengandung arti bahwa semakin meningkatnya kapabilitas inovasi maka akan semakin meningkat pula kinerja organisasi tersebut. Hasil penelitian oleh (Huang, 2018) menyatakan bahwa kapabilitas inovasi menunjukkan pengaruh positif organisasi terutama terhadap kinerja. Hasil penelitian (Dhar & Mutalib, 2020) menyatakan bahwa kapabilitas inovasi mempengaruhi kinerja organisasi. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H3 : *Innovation Capability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Performance*

2.5. Kerangka Pikir

Knowledge sharing terhadap *Organizational Performance* melalui *Innovation Capability* dapat digambarkan dengan alur sebagai berikut :



Gambar 2. 1
Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dengan maksud dan harapan dapat membenarkan dan memperkuat hipotesis yang telah diuraikan yang pada akhirnya akan mendukung teori yang sudah ada. Berkaitan dengan hal tersebut, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berdasarkan pada ilmu pasti digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, memakai data instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan, Sugiyono (2017). Sifat dalam penelitian ini adalah *explanatory research* yaitu menjelaskan hubungannya antara satu variabel dengan variabel yang lain serta kedudukan variabel-variabel yang diteliti, Sugiyono (2015). Dalam penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana dampak *Knowledge sharing* terhadap *Innovation Capability* dan *Organizational Performance*.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi menjadi wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki karakteristik tertentu dan kualitas yang ditentukan oleh peneliti

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2013). Penelitian ini populasi yang diambil adalah UMKM batik dari Kota Semarang, dengan jumlah populasi 333 orang dari UMKM batik di Kota Semarang.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah serta ciri yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan teknik non probability sampling. Dalam penelitian ini akan menggunakan metode non probability sampling dimana sampel terdiri dari orang yang bersedia dan mudah bagi peneliti untuk membagikan kuesioner, Sugiyono (2017). Teknik non probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan atau peluang sama bagi setiap anggota atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampelnya adalah pengusaha UMKM batik di Semarang.

Dengan mempertimbangkan jumlah populasi yang demikian besar, maka untuk dapat memberikan sampel yang akurat, dalam penelitian ini mengacu pada rumus Slovin (Umar,2012) dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

Ne^2 = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir (5%)

Besarnya jumlah populasi diketahui sebesar 333 sehingga berdasarkan rumus Slovin dapat dijelaskan dengan hasil sebagai berikut :

$$= \frac{333}{1 + (333) \times 0,05^2}$$

$$= \frac{333}{1,8325}$$

$$= 181,72 \longrightarrow n = 182$$

Jadi berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebesar 182 dari pengusaha UMKM Batik di Kota Semarang.

Pengambilan sampel dilakukan secara purposive sampling terhadap objek yang diteliti, dimana peneliti membuat kriteria tertentu berdasarkan ciri-ciri subyek yang akan dijadikan sampel. Teknik ini dilakukan dengan cara membagikan link kuesioner dari google forms dengan disertai keterangan yang merupakan pengusaha UMKM Batik. Kuesioner dibagikan kepada responden yang menurut peneliti dapat memenuhi standar penelitian yaitu responden yang sudah menjalankan usaha > 2 tahun.

3.3. Sumber Data

3.3.1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya, Ghozali (2018). Data primer di dapat dari sumber informan yaitu individu atau perseorangan seperti hasil wawancara yang dilakukan peneliti.

Data primer yaitu sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015). Data primer yang diperoleh secara langsung dari responden untuk mendapatkan informasi yaitu dengan cara membagikan kuesioner online tentang variabel-variabel yang berkaitan dengan *knowledge sharing, Innovation Capability dan Organizational Performance*.

3.3.2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada (Ghozali, 2018). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah jurnal, literature serta dari buku dan yang sejenisnya yang mendukung teori *knowledge sharing, Innovation Capability dan Organizational Performance* serta data penjualan yang didapat dari UMKM yang diteliti.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara kuesioner yang kemudian akan menjadi data primer dalam suatu penelitian. Data primer yang didapat berasal dari kuesioner yang dibagikan kepada para responden. Item-item yang terdapat pada kuesioner merujuk pada penelitian sebelumnya yang kemudian dibagikan kepada para responden. Kuesioner tersebut disebar kepada mereka yang merupakan pengusaha UMKM Batik. Link yang didapat ketika penulis membuat kuesioner di google forms disebar melalui grup Line dan WhatsApp dengan menyertakan keterangan “bagi pimpinan UMKM dan menjalankan usaha minimal 2 tahun, silahkan mengisi kuesioner pada link yang ada”.

3.5. Definisi Operasional dan Indikator

Definisi oprasional dalam penelitian ini adalah *knowledge sharing*, *Innovation Capability* dan *Organizational Performance* dengan definisi masing-masing variabel dijelaskan pada tabel 3.1.

Tabel 3. 1
Definisi Operasional dan Indikator Penelitian

No	Definisi Oprasional	Indikator	Skala
.	<i>Knowledge Sharing</i> Adalah suatu metode yang digunakan oleh individu atau organisasi untuk membagikan ilmu pengetahuannya, ide, pengalaman serta keterampilan kepada individu atau anggota organisasi lainnya agar dapat dijadikan sumber dalam berbagi pengetahuan.	a. berbagi pengetahuan ketika diminta b. berbagi pengetahuan sukarela c. menerima pengetahuan Sulistiowati (2018)	Skala Likert 5 point
.	<i>Organizational Performance</i>	Kualitas kerja	

No	Definisi Oprasional	Indikator	Skala
	Adalah hasil kerja atau keberhasilan yang dicapai oleh seseorang atau anggota organisasi guna untuk meningkatkan kemampuan organisasi serta kebutuhannya secara efektif dan efisien untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan pada suatu organisasi.	Kuantitas kerja Ketepatan waktu Kemampuan bekerjasama Kehadiran karyawan Saputro & Mayowan (2018)	Skala Likert 5 point
	<i>Innovation Capability</i> Adalah suatu kemampuan individu untuk menciptakan serta mengembangkan pengetahuan, ide ataupun produk baru untuk meningkatkan teknologi serta dengan menerapkan kekuatan yang inovatif yang dapat dikembangkan menjadi lebih baik sehingga mencapai kegiatan inovasi menjadi lebih terampil serta efektif.	Kemampuan menyelesaikan masalah dengan cara baru Kemampuan menggunakan teknik baru dalam bekerja Kemampuan memberikan ide baru. (Agustini & Sulisty, 2017)	Skala Likert 5 point

Variabel pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala pengukuran yang digunakan dalam dalam riset ini merupakan skala pengukuran interval serta skala pengukuran likert. Dalam riset ini, digunakan 5 skala likert. Skala yang digunakan adalah sebagai berikut:

1= Sangat Tidak Setuju

2= Tidak Setuju

3= Netral

4= Setuju

5= Sangat Setuju

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu analisis yang ditunjukkan pada pertumbuhan dan perkembangan dengan cara menguraikan tentang sifat-sifat dari obyek penelitian tersebut dan hanya memberikan gambaran tentang keadaan tertentu (Umar,2012). Menurut Ferdinand (2009) bahwa untuk mengetahui jumlah item pertanyaan yang ada setiap variabel pada frekuensi intensitas kondisi masing-masing variabel dapat diketahui dengan perkalian antara skor tertinggi yang kemudian dibagi dengan 5 kategori

$$RS = \frac{m - n}{k}$$

$$RS = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Keterangan :

RS : Rentan skala

m : Skala likert tertinggi yang dipergunakan dalam penelitian

n : Skala likert rendah yang dipergunakan dalam penelitian

k : banyaknya kategori pilihan

Kategori jawaban karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1,00 – 1,80 = Sangat tidak baik atau sangat rendah yang membuktikan kondisi variabel yang masih sangat kecil atau sangat rendah

1,81 – 2,60 = Tidak baik atau rendah yang membuktikan kondisi variabel yang masih kecil atau rendah

2,61 – 3,40 = Cukup atau sedang yang membuktikan kondisi variabel yang cukup atau sedang

3,41 – 4,20 = Baik atau tinggi yang membuktikan kondisi variabel yang i baik atau tinggi

4,21 – 5,00 =Sangat baik atau sangat tinggi yang membuktikan kondisi variabel yang sangat baik atau sangat tinggi

3.6.2. Partial Least Square (PLS)

Partial Least Square (PLS) adalah metode yang berlandaskan regresi keluarga yang dikenalkan oleh Wold (1960) untuk pengembangan dan model pembangunan dan metode ilmu sosial dengan pendekatan yang berorientasi pada prediksi. PLS mempunyai hipotesis data penelitian bebas distribusi, yaitu salah satu distribusi tertentu (misalnya distribusi normal) tidak berdasarkan pada data penelitian. PLS adalah metode alternatif dari SEM yang dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan hubungan antara variabel yang kompleks tetapi ukuran sampel datanya kecil (30 sampai 100), mengingat SEM mempunyai ukuran sampel data minimal 100 (Hair dkk., 2010). Menurut Abdi (2003), Regresi PLS merupakan metode untuk mencari komponen dari X yang juga berhubungan dengan Y. PLS dapat digunakan untuk melihat kompleksitas hubungan suatu variabel data dan variabel teks yang lain, serta hubungan suatu variabel indikator dan indikatornya.

PLS didiartikan dengan dua persamaan, yaitu outer model dan inner model. Hubungan antara variabel laten dan indikator-indikatornya untuk menentukan spesifikasi Inner model. Variabel laten dibagi menjadi dua antara lain laten endogen dan laten eksogen. Variabel laten eksogen merupakan variabel laten penyebab, variabel laten yang tidak diketahui oleh variabel laten lainnya. Variabel laten eksogen memberikan efek kepada variabel laten

yang lainnya. Sedangkan variabel laten endogen merupakan variabel laten yang disajikan oleh variabel eksogen, menurut (Yamin dan Kurniawan, 2009).

3.6.3. Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian model pengukuran model luar menentukan bagaimana mengukur variabel laten. Evaluasi model luar, dengan menguji reliabilitas konsistensi internal (alpha cronbach dan reliabilitas komposit), validitas konvergen (reliabilitas indikator dan AVE), dan validitas diskriminan (Fornell-Larcker, Cross Loading, dan HTMT).



3.6.4. *Convergent Validity*

Mengukur validitas konvergen sebagian besar tidak ada antar konstruk dengan variabel laten. Dalam evaluasi validitas konvergen dari pengamatan individual item reliability, dapat dilihat dari nilai loading faktor. Faktor pemuatan yang menunjukkan urutan antara setiap pengukuran (indikator) dengan konstraknya.

Nilai loading factor > 0.7 bisa dikatakan ideal, yaitu indikator tersebut dikatakan valid apabila mengukur konstraknya. Dalam penelitian sebelumnya, nilai loading factor $> 0,4$ masih dapat diterima. Pengukuran refleksif individu dikatakan bisa berkolerasi apabila nilai lebih dari 0,40 dengan konstruk yang ingin diukur (Ghozali dan Latan, 2015). Dengan begitu, nilai loading factor < 0.4 harus dikeluarkan dari model (di-drop). Setelah kita menilai keandalan item individu melalui nilai loading faktor.

Pengukuran lainnya dari convergent validity adalah nilai average variance extracted (AVE). Nilai AVE menunjukkan besarnya ukuran atau keragaman variabel yang dapat dimiliki oleh konstruk laten. Dengan begitu, semakin besar varian atau keragaman manifest variabel yang dapat dikandung oleh konstruk laten, maka akan semakin besar pula representasi variabel pada konstruk latennya. Fornell dan Larcker (1981) dalam Ghozali (2014: 45) dan Yamin dan Kurniawan (2011: 18) mengatakan bahwa penggunaan AVE untuk suatu kriteria dalam penilaian validitas konvergen.

Nilai AVE minimal 0.5 menunjukkan ukuran validitas konvergen yang baik. Artinya, variabel laten dapat mengartikan rata-rata lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya.

3.6.4.1. Internal Consistency

Langkah selanjutnya kita melihat reliabilitas konsistensi internal dari alpha nilai cronbach dan composite reliability (CR). Cronbach's Alpha cenderung menaksir lebih rendah reliabilitas konstruk dibandingkan Composite Reliability (CR). Keandalan komposit bervariasi antara 0 dan 1, dengan nilai yang lebih tinggi menyatakan tingkat yang lebih tinggi. Ini interpretasi dengan cara yang sama dengan alpha Cronbach. Secara spesifikasi, nilai-nilai terdiri dari komposit 0,60 - 0,70. Jika nilai batas > 0.7 dapat diterima, dan nilai > 0.8 sangat memenuhi maka Interpretasi composite reliability (CR) setara dengan cronbach's alpha.

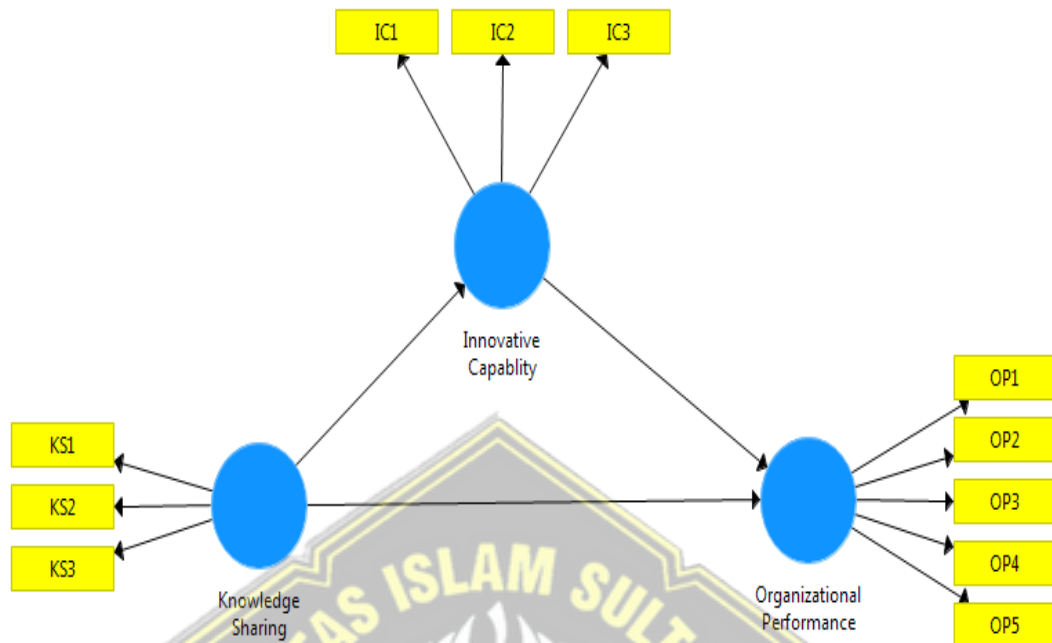
3.6.4.2. Discriminant Validity

Validitas diskriminan adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lain oleh standar empiris. Dengan begitu, penetapan validitas diskriminan menunjukkan bahwa suatu konstruk itu unik dan menangkap fenomena dalam model yang tidak diwakili oleh konstruk lain. Secara tradisional, peneliti mengandalkan dua ukuran validitas diskriminan yaitu menggunakan Fornell-Larcker dan HTMT. (rasio korelasi heterotrait-monotrait). Untuk menguji validitas diskriminan, peneliti menggunakan

Fornell-Larcker dan HTMT (heterotrait-monotrait ratio of Correlation) (Henseler, Ringle, & Sarstedt, 2016). Dalam Fornell-Larcker, nilai root dari AVE square (diagonal) lebih besar dari semua nilai, dan nilai HTMT kurang dari 1. Validitas ukuran diskriminan lainnya yaitu bahwa nilai akar AVE bisa lebih tinggi dibandingkan nilai AVE lebih tinggi dari kuadrat korelasi antara konstruk atau korelasi antara konstruk dengan konstruk yang lain.

3.6.5. Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Sesudah model pengukuran konstruk / variabel, tahap selanjutnya adalah melakukan evaluasi inner model atau model struktural. Inner model atau model struktural atau bertujuan evaluasi untuk memperkirakan hubungan antar variabel laten. Model batin, yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (model struktural), disebut juga dengan relasi dalam, menggambarkan hubungan antar variabel berdasarkan teori substansif penelitian. (Jaya, 2008). Untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk Q² predictive relevance, uji signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural yang digunakan untuk model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square. Berikut adalah model lengkap dalam penelitian ini dan penjelasannya.



Gambar 3. 1

Full Model Penelitian

Variabel *Knowledge Sharing (KS)*

Berbagi pengetahuan ketika diminta = $X1.2\xi$

Berbagi pengetahuan secara sukarela = $X1.3\xi$

Menerima pengetahuan = $X1.4\xi$

Variabel *Innovation Capability*

ide baru = $\lambda Y1.1\xi$

cara baru = $\lambda Y1.2\xi$

teknik/metode baru = $\lambda Y1.3\xi$

Intra-organisational Knowledge sharing = $\lambda Y1.4\xi$

Variabel *Organizational Performance*

Kualitas kerja = $\lambda Y_{2.1} \xi$

Kuantitas kerja = $\lambda Y_{2.2} \xi$

Ketepatan waktu = $\lambda Y_{2.3} \xi$

Kemampuan bekerjasama = $\lambda Y_{2.4} \xi$

Kehadiran karyawan = $\lambda Y_{2.5} \xi$

Adapun Model persamaannya dapat ditulis :

Persamaan pertama : $Y_1 = a + \beta_1 X + e$

Persamaan kedua : $Y_2 = a + \beta_1 Y_1 + X_1 Y_1 + e$

Keterangan :

$X_1 = Knowledge\ Sharing$

$Y_1 = Innovation\ Capability$

$Y_2 = Organizational\ Performance$

3.6.5.1. Coefficient of Determination (R-square)

Langkah pertama adalah melakukan evaluasi Koefisien Determinasi (R-square). Interpretasi nilai R² sama dengan interpretasi R² regresi linier, yaitu kisaran variabilitas variabel endogen yang mampu melayani variabel eksogen.

Kriteria R² terdiri dari tiga pengelompokan, yaitu: nilai R² 0.67, 0.33 dan 0.19 sebagai substansial, sedang (moderat) dan lemah (weak) (Yamin dan Kurniawan (2011). Menilai jika nilai R-square 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat dibuktikan bahwa prediksi sebuah model adalah (kuat, moderat, dan lemah),

menurut (Hair et al., 2017). Apakah pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten memiliki pengaruh yang substantif digunakan untuk melihat perubahan pada nilai R^2 .

3.6.5.2. Effect Size (F-square)

Langkah kedua adalah melakukan evaluasi Efek Ukuran (f-square) Selain nilai R^2 dari semua konstruk endogen, perubahan nilai R^2 ketika konstruk eksogen tertentu dihilangkan dari model dapat digunakan untuk memastikan apakah konstruk yang dihilangkan memiliki dampak sebagai ukuran pada konstruk endogen, ukuran ini sebagai ukuran efek f^2 . Pedoman penilaian f^2 adalah bahwa nilai-nilai 0,02, 0,15, dan 0,35, masing-masing, mewakili efek kecil, sedang, dan besar (Cohen, 1988) dari variabel laten eksogen. Nilai ukuran efek kurang dari 0,02 menunjukkan bahwa tidak ada efek.

3.6.5.3. Predictive Relevance (Q-square)

Langkah ketiga adalah situasi Relevansi Prediktif (Q-square). Selain nilai yang melebihi nilai R^2 sebagai kriteria akurasi prediksi, peneliti juga harus memeriksa nilai Q^2 Stone-Geisser (Geisser, 1974; Stone, 1974). Ukuran ini merupakan indikator kekuatan prediksi model out-of-sample atau relevansi prediktif. Ketika model jalur PLS menunjukkan prediktif relevansi, secara akurat memprediksi data yang tidak digunakan dalam model estimasi. Dalam

model struktural, nilai Q^2 yang lebih besar dari nol untuk variabel laten endogen reflektif spesifik menunjukkan relevansi model prediktif jalur untuk konstruk dependen tertentu. Nilai Q^2 diperoleh dengan menggunakan prosedur blindfolding untuk jarak penghilangan yang ditentukan oleh D. Blindfolding adalah teknik menggunakan kembali sampel yang menghilangkan setiap titik data D dalam indikator konstruk endogen dan memperkirakan parameter dengan titik data yang tersisa (Chin, 1998; Henseler et al., 2009; Tenenhaus et al., 2005). Pengujian lain dalam pengukuran struktural adalah Q^2 relevansi prediksi yang berfungsi untuk memvalidasi model. Pengukuran ini cocok jika variabel endogen memiliki model pengukuran reflektif. Hasil Q^2 prediksi relevansi dikatakan baik jika nilai $>$ yang menunjukkan variabel laten eksogen baik (sesuai) sebagai variabel penjelas yang mampu memprediksi variabel endogennya.

3.6.5.4. Uji Hipotesis

Menentukan kriteria pengujian dengan ketentuan taraf signifikan (α) adalah 0,05 dan t tabel dicari dengan derajat kebebasan (df) = $nk-1$, dimana n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel bebas. Kesimpulan jika t -hitung $>$ t -tabel maka H_0 yang diuji bahwa tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas terhadap ditolak dan H_a yang menyatakan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel yang diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Responden

Responden penelitian ini adalah pengusaha UMKM batik di Kota Semarang sebanyak 182 responden. Penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner secara tidak langsung dengan melalui *google form* kepada seluruh pengusaha UMKM batik di Kota Semarang dan membutuhkan waktu kurang lebih satu bulan hingga seluruh kuesioner terkumpul sebanyak 100 persen. Kuesioner dibagikan kepada 182 pengusaha UMKM batik di Kota Semarang. Semua hasil kuesioner memenuhi kriteria sebanyak 182 atau 100 persen, yang selanjutnya dapat diuji dan di analisis. Tingkat pengembalian kuesioner yang dapat diolah lebih lanjut akan disajikan dalam tabel 4.1.

Tabel 4. 1.
Hasil Pengumpulan Data Primer

Kriteria	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang disebar	182	
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Jumlah kuesioner yang tidak sesuai kriteria	0	0%
Jumlah kuesioner yang sesuai kriteria	182	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa kuesioner yang dibagikan sebanyak 182. Semua kuesioner memenuhi kriteria sebagai responden dengan tingkat pengembalian 100 persen. Demografi responden dalam penelitian ini antara lain: usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama usaha. Tabulasi demografi disajikan pada tabel 4.2.

Tabel 4. 2.
Demografi Responden

	F	%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	110	60,4
Perempuan	72	39,6
Umur		
17 – 20 tahun	47	31,3
21 – 25 tahun	89	59,3
26 – 30 tahun	4	2,7
31 – 35 tahun	4	2,7
≥ 35 tahun	6	4,0
Pendidikan Terakhir		
SMA	51	28,0
Diploma	47	25,8
Sarjana S1	44	24,2
Pascasarjana (S2 dan S3)	40	22,0
Lama Usaha		
< 5 tahun	93	77,3
> 5 tahun	89	22,7
Total	182	100,0

Dari tabel 4.2 di atas, hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 110 (60,4%) lebih banyak dibanding dengan responden perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa pemilik UMKM batik di Kota Semarang sebagian besar berjenis kelamin pria karena memiliki mobilitas yang lebih tinggi untuk mempercepat proses pekerjaan terutama pada pekerjaan dilapangan yang mengarah bidang produksi dan penjualan. Sebagian responden berusia 21 – 25 tahun sebanyak 89 (59,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pemilik UMKM batik di Kota Semarang memasuki usia produktif yang menjadi modal memiliki motivasi dan semangat yang tinggi untuk dapat bekerja keras dan mempunyai produktivitas yang tinggi dalam menunjang *Organizational*

performance. Mayoritas responden mempunyai pendidikan terakhir SMA sebanyak 51 (28%). Hasil tersebut memberikan indikasi bahwa sebagian besar pemilik UMKM batik di Kota Semarang memiliki pendidikan yang cukup tinggi yang menjadikan pemilik UMKM batik di Kota Semarang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang sesuai dengan bidang usahanya. Responden yang mengisi kuesioner mayoritas sudah berdagang batik < 5 tahun sebanyak 93 responden (77,3%). Hal ini mengindikasikan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang cukup yang lama yang menjadikan pemilik UMKM batik di Kota Semarang memiliki pengalaman dalam usahanya.

4.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari pengisian kuesioner, jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian di analisis untuk mengetahui deskriptif terhadap masing-masing variabel. Penelitian pada responden ini didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

$$I = \frac{R}{K}$$

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

$$I = 0,8$$

Keterangan:

I = Interval

R = Skor maksimal - Skor minimal

K = Jumlah kategori

Berdasarkan hasil rumus, maka interval dari kriteria rata-rata dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Sangat rendah : 1,00 – 1,79

Rendah : 1,80 – 2,59

Sedang : 2,60 – 3,39

Tinggi : 3,40 – 4,19

Sangat tinggi : 4,20 – 5,00

4.2.1. Deskripsi Variabel *Knowledge Sharing*

Variabel *Knowledge Sharing* merupakan suatu metode yang digunakan oleh individu atau organisasi untuk membagikan ilmu pengetahuannya, ide, pengalaman serta keterampilan kepada individu atau anggota organisasi lainnya agar dapat dijadikan sumber dalam berbagi pengetahuan. Variabel *Knowledge Sharing* diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Sulistiowati (2018) yaitu menerima pengetahuan, berbagi pengetahuan sukarela, berbagi pengetahuan ketika diminta. Hasil jawaban kuesioner dari responden mengenai variabel *Knowledge Sharing* dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4. 3.
Statistik Deskriptif *Knowledge Sharing*

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata	Keterangan
	f	S	f	s	F	s	F	S	F	S		
a. berbagi pengetahuan ketika diminta	0	2	4	9	27	171	684	0	0	3,93	Tinggi	
b. berbagi pengetahuan sukarela	0	0	0	0	11	33	171	684	0	0	3,94	Tinggi

c. menerima pengetahuan	0	0	0	0	13	39	164	656	5	25	3,96	Tinggi
	rata-rata										3,94	Tinggi

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa rata-rata (*mean*) penelitian responden terhadap variabel eksogen yaitu *Knowledge Sharing* termasuk dalam kriteria tinggi dengan rata-rata total sebesar 3,94. Rata-rata yang tinggi menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* sudah diterapkan dengan baik oleh pengusaha UMKM batik di Kota Semarang. Penilaian tertinggi pada pernyataan “menerima pengetahuan” dengan rata-rata mean sebesar 3,96. Hasil ini menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* yang terjalin antara karyawan dibuktikan dengan bersedia membagikan pengetahuan yang dimiliki. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan “berbagi pengetahuan ketika diminta” dengan rata-rata mean sebesar 3,93. Hasil ini menunjukkan bahwa kesediaan pengusaha untuk bersedia berbagi pengetahuan dengan rekan kerja ketika diminta belum mampu membangun persepsi *Knowledge Sharing* sehingga penilaian yang diberikan rendah dibandingkan dengan indikator yang lain. Hal tersebut ditandai dengan ada responden yang menjawab tidak setuju pada pernyataan tersebut. Dengan demikian dapat diketahui bahwa responden belum dapat membangun persepsi *Knowledge Sharing* dengan maksimal sehingga pengetahuan yang dimiliki belum dapat dibagikan pada produsen lainnya. Namun, secara keseluruhan semua indikator diterima dan berkontribusi terhadap peningkatan *Knowledge Sharing*.

4.2.2. Deskripsi Variabel *Innovation Capability*

Variabel *Innovation Capability* merupakan suatu kemampuan individu untuk menciptakan serta mengembangkan pengetahuan, ide ataupun produk baru untuk meningkatkan teknologi serta dengan menerapkan kekuatan yang inovatif yang dapat dikembangkan menjadi lebih baik sehingga mencapai kegiatan inovasi menjadi lebih terampil serta efektif. Variabel *Innovation Capability* diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Agustini & Sulisty (2017) yaitu kemampuan menyelesaikan masalah dengan cara baru, kemampuan menggunakan teknik baru dalam bekerja, dan kemampuan memberikan ide baru. Hasil jawaban kuesioner dari responden mengenai variabel *Innovation Capability* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 4.
Statistik Deskriptif *Innovation Capability*

STS	TS		N		S		SS		Rata-rata	Keterangan		
	f	S	f	S	F	S	f	S				
a. Kemampuan menyelesaikan masalah dengan cara baru	0	0	0	0	17	51	160	640	5	25	3,93	tinggi
b. Kemampuan menggunakan teknik baru dalam bekerja	0	0	0	0	15	45	162	648	5	25	3,95	tinggi
c. Kemampuan memberikan	0	0	11	22	105	315	66	264	0	0	3,30	tinggi

ide baru.

rata-rata	3,73	tinggi
-----------	------	--------

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa rata-rata (*mean*) penelitian responden terhadap variabel endogen yaitu *Innovation Capability* termasuk dalam kriteria tinggi dengan rata-rata total sebesar 3,73. Rata-rata tinggi menunjukkan bahwa pengusaha UMKM batik di Kota Semarang sudah memiliki *Innovation Capability* yang tinggi. Penilaian tertinggi terdapat pada indikator “Kemampuan menggunakan teknik baru dalam bekerja” dengan rata-rata (*mean*) sebesar 3,95. Hasil ini menunjukkan bahwa pengusaha UMK Mbatik di Kota Semarang dapat membangun *Innovation Capability* dengan cara meningkatkan kemampuan untuk menggunakan teknik baru dalam memproduksi barang. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator “Kemampuan memberikan ide baru”. Dengan rata-rata (*mean*) sebesar 3,30. Hasil menunjukkan bahwa persepsi pengusaha UMKM Batik di Kota Semarang untuk memberikan ide baru dipersepsikan rendah oleh pengusaha dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Rendahnya perolehan nilai pada indikator tersebut menunjukan bahwa terdapat responden yang tidak setuju atau belum bisa mampu memberikan ide baru dalam bekerja sama dengan rekan kerja lain, dikarenakan dirinya sendiri juga terkadang masih merasa perlu belajar tentang ide yang ada. Namun, secara keseluruhan semua indikator diterima dan berkontribusi terhadap peningkatan *Innovation Capability*.

4.2.3. Deskripsi Variabel *Organizational performance*

Variabel *Organizational performance* merupakan hasil kerja atau keberhasilan yang dicapai oleh seseorang atau anggota organisasi guna untuk meningkatkan kemampuan organisasi serta kebutuhannya secara efektif dan efisien untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan pada suatu organisasi. Variabel *Organizational performance* diukur dengan indikator Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu, Kemampuan bekerjasama, Kehadiran karyawan yang dikemukakan oleh Saputro & Mayowan (2018). Hasil jawaban kuesioner dari responden mengenai variabel *Organizational performance* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 5.
Statistik Deskriptif *Organizational performance*

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata	Keterangan
	f	S	f	S	F	S	F	S	f	s		
a. Kualitas kerja	0	0	11	22	99	297	72	288	0	0	3,34	tinggi
b. Kuantitas kerja	0	0	11	22	103	309	68	272	0	0	3,31	tinggi
c. Ketepatan waktu	0	0	0	0	35	105	147	588	0	0	3,81	tinggi
d. Kemampuan bekerja sama	0	0	0	0	17	51	160	640	5	25	3,93	tinggi
e. Kehadiran karyawan	0	0	0	0	13	39	169	676	0	0	3,93	tinggi
	rata-rata										3,66	tinggi

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa rata-rata (mean) penelitian responden terhadap variabel endogen yaitu *Organizational performance* termasuk dalam kriteria tinggi dengan rata-rata total sebesar 3,66.

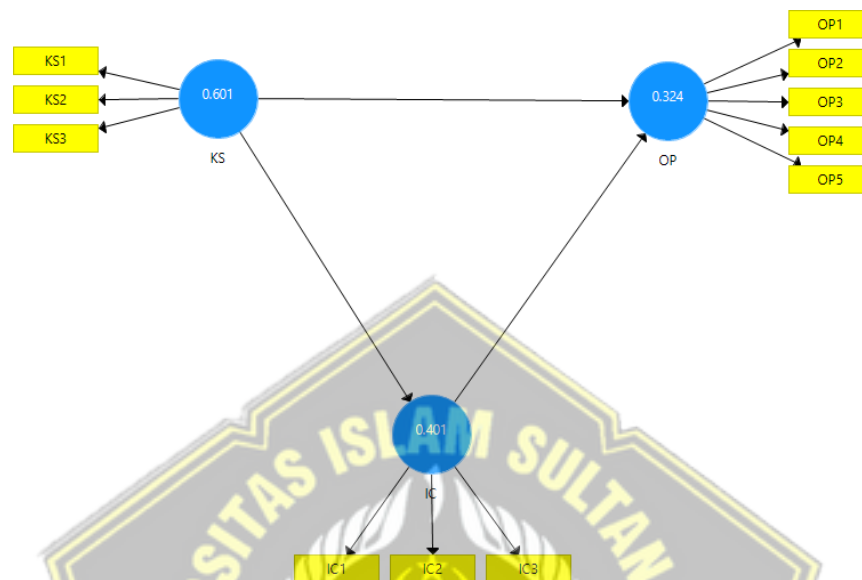
Rata-rata tinggi menunjukkan bahwa pengusaha UMKM batik di Kota Semarang sudah merasakan realisasi. Penilaian tertinggi terdapat pada indikator “Kemampuan kerja sama dan Kehadiran” dengan rata-rata (mean) sebesar 3,66. Hasil ini menunjukkan bahwa pengusaha UMKM batik di Kota Semarang mempunyai kemampuan kerja sama dan jumlah kehadiran yang baik. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator “Kuantitas kerja” dengan rata-rata (mean) sebesar 3,31. Hasil ini menunjukkan bahwa persepsi pengusaha UMKM batik di Kota Semarang belum mampu membangun Organizational performance melalui kuantitas kerja sehingga nilai yang didapat relatif lebih rendah dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Rendahnya penilaian pada pernyataan tersebut juga ditandai dengan ada responden yang memberikan pernyataan tidak setuju pada kemampuan produsen dalam menunjukkan kualitas produksi mereka. Dengan demikian produsen merasa masih ada yang perlu dikembangkan dalam memaksimalkan kuantitas barang yang dihasilkan. Namun, secara keseluruhan semua indikator diterima dan berkontribusi pada peningkatan Organizational performance.

4.3. Analisis Data

Analisis data dan pengujian model menggunakan PLS 3.0. Dalam analisis PLS menggunakan dua sub model pengukuran yaitu *Outer Model* yang digunakan untuk uji validitas dan uji realibilitas dan model pengukuran *Inner Model* yang digunakan untuk uji kualitas atau pengujian

hipotesis untuk uji prediksi.

4.3.1. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)



Pengujian model pengukuran *Outer Model* menentukan bagaimana mengukur variabel laten evaluasi *Outer Model* dengan menguji *Internal Consistency Reliability* (*cronbach alpha* dan *composite reliability*), *Convergent Validity* (indikator *reliability* dan AVE), dan *discriminant validity* (*Fonell Lacker*, *cross Loading*, dan HTMT).

4.3.2. Pengujian Model Pengukuran

4.3.2.1. *Convergent Validity*

Ukuran refleksif individual dapat dikatakan berkorelasi jika nilai benar dari 0,40 dengan konstruk yang ingin diukur (Ghozali dan Latan, 2015). Indikator dengan beban luar yang sangat rendah (di bawah 0,40) bagaimanapun harus selalu dihilangkan dari konstruk (Bagozzi, Yi, &

Philipps, 1991 ; Hair et al., 2011). Dari hasil analisis model pengukuran di atas, diketahui bahwa tidak terdapat variabel yang nilai factor loadingnya $< 0,40$ dan nilai AVE di atas $0,50$. Sehingga semua variabel sudah memenuhi *rule of thumb*.

Tabel 4. 6.
Rangkuman Nilai Outer Loadings

Variabel	Outerloading	Factor loading	Keterangan
<i>Knowledge Sharing</i>	0,929	0,4	Valid
	0,935	0,4	Valid
	0,852	0,4	Valid
<i>Innovation Capability</i>	0,892	0,4	Valid
	0,933	0,4	Valid
	0,644	0,4	Valid
<i>Organizational performance</i>	0,779	0,4	Valid
	0,773	0,4	Valid
	0,622	0,4	Valid
	0,728	0,4	Valid
	0,746	0,4	Valid

Tabel 4.6 menunjukkan nilai-nilai *outer loadings* dari semua variabel yang diuji. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa semua nilai *outer loadings* $> 0,50$ sehingga semua variabel telah memenuhi kriteria pengukuran *outer loadings* yang dituliskan oleh Ghazali dan Latan (2015) dan dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 4. 7.
Nilai AVE

Variable	rho_A	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Knowledge Sharing</i>	0,7070	0,530
<i>Innovation Capability</i>	0,8630	0,706
<i>Organizational performance</i>	0,9180	0,705

Dari hasil tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai AVE pada variabel *Knowledge Sharing, Innovation Capability dan Organizational performance* menunjukkan $> 0,50$. Nilai AVE 0,50 atau lebih menunjukkan bahwa secara rata-rata konstruk menjelaskan lebih dari setengah varian indikatornya. Dan sebaliknya jika nilai AVE $> 0,50$ menunjukkan bahwa rata-rata lebih banyak varian tetap dalam kesalahan item dari pada dalam varian yang dijelaskan oleh konstruk. Dapat disimpulkan bahwa indikator dari variabel *Knowledge Sharing, Innovation Capability dan Organizational performance* adalah valid, maka nilai AVE $> 0,50$.

4.3.2.2. Internal Consistency Reliability

Langkah yang selanjutnya adalah dengan mengevaluasi nilai *outer loadings* dan AVE adalah dengan mengevaluasi *Internal Consistency Reliability* dengan cara melihat dari hasil *cronch's alpha* dan *composite reliability*. Secara khusus nilai-nilai keandalan *composite* 0,60 – 0,70. *Internal Consistency Reliability* menunjukkan nilai kriteria hasil interpretasi *Composite Reability (CR)* sama dengan *cronbac's alpha* yaitu $> 0,70$.

Tabel 4. 8.
Internal Consistency Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<i>Knowledge Sharing</i>	0,701	0,818
<i>Economic value co – creation</i>	0,858	0,905
<i>Organizational performance</i>	0,916	0,935

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Dari hasil tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai dari semua variabel yang ada dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan *cronbach's alpha* dan *composite reliability* pada variabel *Knowledge Sharing*, *Innovation Capability* dan *Organizational performance* menunjukkan nilai $> 0,70$. Suatu pengukuran dapat dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik untuk mengukur setiap variabel latennya apabila memiliki korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan valid dan reliabel, sehingga dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

4.3.2.3. Discriminant Validity

Untuk pengujian *discriminant validity*, para peneliti mengandalkan dua ukuran validitas diskriminan yaitu menggunakan *Fornell-Larcker* dan HTMT (*heterotrait monotrait ratio of correlations*) (Henseler, Ringle, & Sinkovics, 2016). Dalam *Fornell-Larcker*, nilai *root of AVE square* (diagonal) lebih besar dari semua nilai, dan nilai HTMT < 1 . Ukuran dalam menentukan *discriminant validity* adalah dengan cara melihat nilai akar AVE harus lebih tinggi dari nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya atau nilai AVE harus lebih tinggi dari kuadrat nilai korelasi antar konstruk.

Tabel 4. 9.
Fornell Larcker (Nilai Korelasi)

	IC	KS	OP
IC	0,833		
KS	0,818	0,906	
OP	0,889	0,854	0,732

Dari hasil tabel 4.9 menunjukkan hasil dari *fornell-lacker* meyakinkan validitas diskriminan nilai akar kuadrat AVE untuk setiap variabel lebih tinggi dari pada nilai korelasi variabel laten tersebut dengan variabel laten lainnya. Nilai korelasi setiap variabel laten dapat dilihat pada tabel *fornell-lacker* dengan tanda kuning. Variabel *Innovation Capability* memiliki akar kuadrat AVE sebesar 0,833, variabel *Organizational performance* memiliki akar kuadrat AVE sebesar 0,732, Variabel *Knowledge Sharing* memiliki akar kuadrat AVE sebesar 0,906.

Tabel 4. 10.
Hasil Pemeriksaan Validitas Diskriminan

Variabel	Keterangan
<i>Knowledge Sharing</i>	Valid
<i>Innovation Capability</i>	Valid
<i>Organizational performance</i>	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa hasil pemeriksaan dari variabel *Knowledge Sharing*, *Innovation Capability* dan *Organizational performance* memiliki validitas diskriminan yang valid.

Tabel 4. 11.
Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)

	IC	KS	OP
IC			
KS	0,956		
OP	1,110		0,964

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Hasil nilai HTMT (*Heterotrait Monotrait Ratio*) per variabel menunjukkan nilai < 1 . Dapat disimpulkan bahwa pengukuran menggunakan dua metode yaitu *Fornell Larcker* dan HTMT (*Heterotrait Monotrait Ratio*) termasuk dalam kriteria valid dan memiliki nilai diskriminan yang baik.

4.3.3. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Tujuan dari uji ini adalah melihat korelasi antara konstruk yang diukur yang merupakan uji t dari *partial least square*. Beberapa uji model *structural* melalui uji *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square* tes untuk *Q2 predictive relevance*, uji signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

4.3.3.1. Coefficient of Determination (*R-square*)

Langkah selanjutnya untuk mengevaluasi model struktural adalah dengan koefisien determinasi nilai R^2 . Pengujian model struktural dengan mengevaluasi persentase varian yang dijelaskan dengan melihat nilai R^2 untuk variabel laten endogen. Model dikatakan baik apabila semakin mendekati

nilai 1. Dan sebaliknya apabila nilai di bawah 0 menunjukkan model dikatakan kurang memiliki *predictive relevance*.

Tabel 4. 12.
Coefficient of Determination (R-square)

	R Square	R Square Adjusted
IC	0,670	0,668
OP	0,839	0,837

Hasil dari koefisien determinasi tabel 4.12 nilai R-square variabel *Innovation Capability* sebesar 0,670 dan variabel *Organizational performance* sebesar 0,839. Menurut Ghozali (2011) nilai R square sebesar 0,67 untuk hasil kuat, 0,33 hasil moderat, dan 0,19 hasil lemah. R² disini akan dianggap memiliki kekuatan atau afek sedang. Dapat disimpulkan bahwa pada variabel laten endogen *Knowledge Sharing*, *Innovation Capability* dan *Organizational performance* sudah masuk dalam kriteria dan mempunyai kemampuan prediksi masing-masing *Innovation Capability* sebesar 0,670 (kuat), dan *Organizational performance* sebesar 0,839 (kuat) terhadap variabel eksogen. Dapat disimpulkan pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Innovation Capability* dengan nilai sebesar 0,670, pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Innovation Capability* terhadap dan *Organizational performance* sebesar 0,839.

Yang dapat diinterpretasikan bahwa variabel konstruk *Knowledge Sharing* yang dapat dijelaskan oleh variabel konstruk *Innovation Capability*

sebesar 67% dan 33% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel diluar penelitian ini. Variabel endogen *Knowledge Sharing* dan *Innovation Capability* terhadap *Organizational performance* memberikan nilai sebesar 0,839, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabel konstruk *Organizational performance* yang dapat dijelaskan oleh variabel konstruk *Knowledge Sharing* dan *Innovation Capability* sebesar 83,9% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Total nilai R^2 berfungsi menghitung *Goodness of Fit* (GOF) model.

4.3.3.2. *Effect Size (F-square)*

Effect Size (F-square), mengevaluasi *Effect Size (F²)* selain mengevaluasi nilai R^2 dari semua konstruk endogen, perubahan nilai R^2 ketika konstruk eksogen tertentu dihilangkan dari model dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah konstruk yang dihilangkan memiliki pengaruh substantif pada konstruk endogen, ukuran ini dianggap sebagai ukuran efek *F-square*. Pedoman untuk menilai F^2 adalah bahwa nilai 0,02, 0,15, dan 0,35 masing-masing mewakili efek kecil, sedang, dan besar (Cohen, 1998) dari variabel laten eksogen. Nilai ukuran efek kurang dari 0,02 menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh atau tidak ada efek.

Tabel 4. 13.
Effect Size (F-square)

	ICKS	OP
IC		0,682
KS	2,029	0,298
OP		

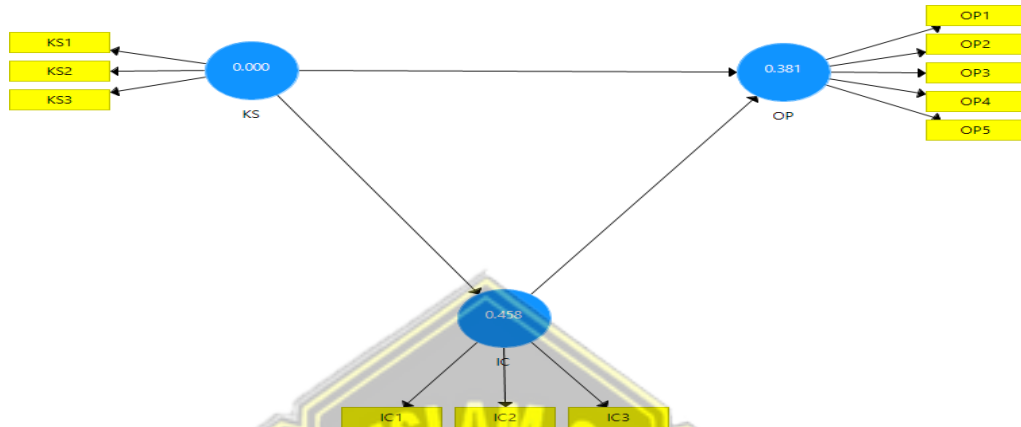
Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Dari tabel 4.13 *Effect Size F-square* mengindikasikan bahwa variabel laten eksogen memiliki pengaruh besar terhadap variabel endogen. Yaitu dengan kriteria (0,02 = lemah, 0,15 = moderat, dan 0,35 = kuat). Nilai *F-square* pada tabel di atas, menggambarkan pengaruh variabel eksogen *Knowledge Sharing* memberikan pengaruh sebesar (0,298=moderat) terhadap *Innovation Capability* sedangkan variabel *Knowledge Sharing* dan *Innovation Capability* berpengaruh sebesar (0,682 = kuat) terhadap *Organizational performance*.

4.3.3.3. Predictive Relevance (Q-Square)

Pengujian lain dengan pengukuran struktural adalah Q^2 *predictive relevance* yang berfungsi untuk memvalidasi model. Pengukuran ini cocok jika variabel laten endogen memiliki model pengukuran reflektif. Q^2 juga dikenal sebagai Stone-Geisser Q^2 , setelah penulisnya (Stone, 1974; Geisser, 1974; untuk konteks PLS. Hanya berlaku untuk faktor endogen yang dimodelkan secara reflektif, Q^2 lebih besar dari 0 berarti bahwa model PLS- SEM merupakan prediksi dari variabel endogen yang diberikan di bawah pengawasan dengan token yang sama,

Q^2 dengan nilai 0 atau negatif menunjukkan model tersebut tidak relevan dengan prediksi model diberikan faktor endogen.



Gambar 4. 1.
Hasil Blindfolding

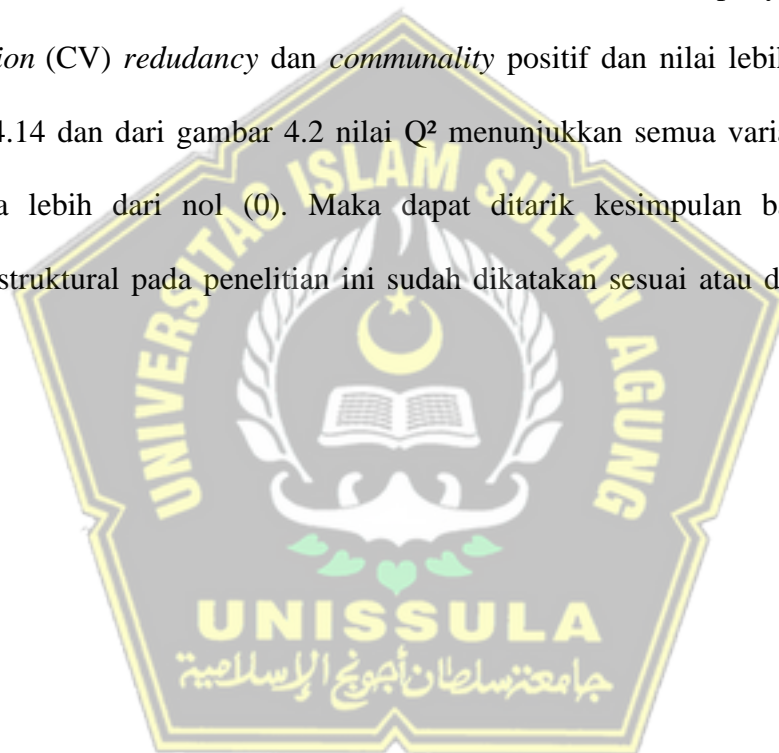
Nilai Q^2 diperoleh menggunakan prosedur *blindfolding* untuk jarak penghilangan yang ditentukan oleh titik data. *Blindfolding* adalah suatu prosedur literasi yang penggunaannya secara sistematis menghapus titik data pada indikator variabel endogen dan juga menyediakan estimasi dari parameter titik data yang tersisa. Tahap *blindfolding* di dalam PLS dilakukan dengan tujuan mengevaluasi nilai Stone-Geisser's yang relevansi prediktif sebuah model.

Tabel 4. 14.
Predictive Relevance (Q-square)

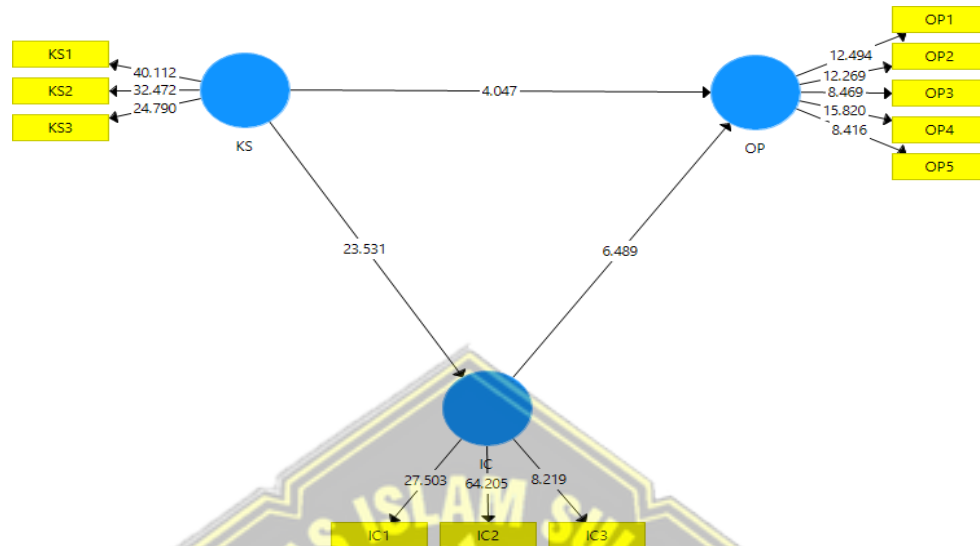
CV Communality		CV Redudancy
<i>Innovation Capability</i>	0,401	0,458
<i>Knowledge Sharing</i>	0,601	
<i>Organizational performance</i>	0,324	0,381

Hasil uji hipotesis *cross-validation*, indeks *communality* dan *redudancy*

estimasi kualitas model struktural penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas model struktural sesuai dengan indeks positif, dengan pertimbangan model pengukuran. Nilai indeks harus positif untuk semua konstruk endogen (Tanenhaus et al., 2008). Matrik untuk mengevaluasi kualitas setiap persamaan struktural juga ada dalam indeks *redundancy*. Penelitian ini memberikan validitas model prediktif yang sesuai (*fit model*) karena semua variabel laten mempunyai nilai *cross validation (CV) redundancy* dan *communality* positif dan nilai lebih dari nol (0). Tabel 4.14 dan dari gambar 4.2 nilai Q^2 menunjukkan semua variabel dependen nilainya lebih dari nol (0). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas model struktural pada penelitian ini sudah dikatakan sesuai atau dapat disebut *fit model*.



4.3.3.4. Uji Hipotesis



Gambar 4. 2.
Pengujian Model Struktural

Penelitian ini menguji tiga hipotesis pada *Inner Model*. Hubungan kausalitas yang dikembangkan pada model diuji dengan hipotesis nol yang menyatakan koefisien regresi pada masing-masing hubungan sama dengan nol dengan uji t seperti pada analisis regresi. Untuk mengetahui suatu hipotesis diterima atau ditolak dilakukan dengan memperhatikan nilai positif dan signifikansi antar konstruk, t-value dan p-value. Dengan cara tersebut, maka estimasi pengukuran dan standar error tidak lagi dihitung dengan asumsi statistik, tapi didasarkan pada observasi empiris. Melalui metode bootstrapping dalam penelitian ini hipotesis dikatakan diterima jika nilai signifikansi t-value $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$ maka dapat dikatakan H_1 diterima dan H_0 ditolak dan sebaliknya.

Tabel 4. 15.
Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
IC -> OP	0,577	0,587	0,089	6,489	0,000
KS -> IC	0,818	0,821	0,035	23,531	0,000
KS -> OP	0,382	0,370	0,094	4,047	0,000

Hasil tersebut dapat dituliskan ke dalam persamaan jalur sebagai berikut :

$$IC = 0,818 KS + e_1 \quad (1)$$

$$OP = 0,382 KS + 0,577 IC + e_2 \quad (2)$$

Kedua persamaan tersebut menunjukkan bahwa semua koefisien jalur memiliki arah koefisien positif sebagaimana yang dihipotesiskan :

1. Koefisien hubungan antara *Knowledge Sharing* dengan *Innovation Capability* menunjukkan arah positif sebesar 0,818. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan *Knowledge Sharing* akan meningkatkan *Innovation Capability*.
2. Koefisien hubungan antara *Knowledge sharing* dengan *Organizational Performance* menunjukkan arah positif sebesar 0,382. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan *Knowledge sharing* akan meningkatkan *Organizational Performance*
3. Koefisien hubungan antara *Innovation Capability* dengan *Organizational Performance* menunjukkan arah positif sebesar 0,577. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan *Innovation Capability* akan meningkatkan *Organizational Performance*

Hasil uji inner dalam tabel 4.15 menunjukkan tiga jalur hubungan yang α signifikan pada $\alpha = 0,05$. Berdasarkan tanda yang terdapat pada koefisien serta hubungan formatif terhadap variabel dapat diinterpretasikan pada model PLS sebagai berikut:

Tabel 4. 16.
Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Jalur	Hipotesis	Hasil	Kesimpulan
H1	<i>Knowledge Sharing</i> <i>Innovation Capability</i>	Positif Signifikan	Positif Signifikan	Terdukung
H2	<i>Knowledge Sharing</i> <i>Organizational Performance</i>	Positif Signifikan	Positif Signifikan	Terdukung
H3	<i>Innovation Capability</i> <i>Organizational performance</i>	Positif Signifikan	Positif Signifikan	Terdukung

Sumber : Data yang diolah, 2021

Pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Hasil Uji Hipotesis 1

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap *Innovation Capability* dengan koefisien jalur (O) sebesar 0,818, dengan nilai t-statistik sebesar 23,531 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang artinya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka dengan hasil tersebut H0 ditolak dan H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Sharing* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Innovation Capability*. Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Knowledge Sharing* terhadap *Innovation Capability* **terdukung**.

b. Hasil Uji Hipotesis 2

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Performance* dengan koefisien jalur (β) sebesar 0,382 dengan nilai t- statistik sebesar 4,047 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang artinya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka dengan hasil α tersebut H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Sharing* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Performance*. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Performance* **terdukung**.

c. Hasil Uji Hipotesis 3

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel *Innovation Capability* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational performance* dengan koefisien jalur (β) sebesar 0,577 dengan nilai t- statistik sebesar 6,489 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang artinya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka dengan α hasil tersebut H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *Innovation Capability* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational performance*. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Innovation Capability* terhadap *Organizational performance* **terdukung**.

4.3.3.5. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Penelitian ini juga memberikan gambaran mengenai pengaruh langsung dan tidak langsung dari knowledge sharing secara langsung maupun tidak langsung terhadap *organizational performance* dengan melalui *Innovation capability*. Berikut ini adalah nilai koefisien jalur dari pengaruh langsung dan tidak langsung yang diperoleh dari model analisis.

Tabel 4. 17.
Hasil Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

	Direct Effects		Specific Indirect Effects	
	Koef jalur	Sig	Koef jalur	sig
KS -> OP	0,382	0.000		
KS -> IC -> OP			0.472	0.000

Hasil pengujian menunjukkan bahwa baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *Innovation Capability*, *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Performance*. Pengaruh tidak langsung menunjukkan nilai koefisien jalur yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsungnya.

4.4. Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap *Innovation Capability*

Pengaruh *Knowledge Sharing* tercermin kemampuan produsen dalam menerapkan kemampuan produsen maupun organisasi untuk menerapkan pengetahuan-pengetahuan baru yang inovatif ataupun ide baru pada suatu

organisasi. Produsen yang bersedia membagikan ilmu pengetahuannya, ide, pengalaman serta keterampilan kepada individu atau anggota organisasi lainnya agar dapat dijadikan sumber dalam berbagi pengetahuan dapat dengan mudah mendorong organisasi untuk dapat menciptakan serta mengembangkan pengetahuan, sehingga mencapai kegiatan inovasi menjadi lebih terampil serta efektif dalam memproduksi batik. Membangun kebersamaan dan kekompakan bagi pengrajin batik di setiap daerah sangat diharapkan, agar mampu menciptakan kohesi lokal yang menjadi ciri khas daerah tersebut.

Knowledge sharing bagi pengrajin batik sudah menjadi kebiasaan, sehingga bila ada pengrajin yang mendapat tambahan ilmu terkait dengan kegiatan membatik, mereka dengan senang hati membagikan ilmu yang diperoleh pada pengrajin yang lain yang membutuhkan walaupun orang lain tidak meminta. Berbagi pengetahuan secara ikhlas pada rekan kerja dianggap sebagai perbuatan baik, karena mampu menolong orang lain yang memerlukan, memupuk kebersamaan dan gotong royong dan membuat orang lain menjadi pandai dan terampil. Kesiediaan berbagi pengetahuan baru pada rekan kerja tanpa diminta maupun menerima pengetahuan baru dari rekan kerja tanpa meminta merupakan hal yang wajar agar dapat menemukan ide baru dan mencoba metode operasi baru.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa menerapkan pelayanan dengan mengutamakan mampu membangun *Knowledge Sharing* dapat meningkatkan *Innovation Capability*. Sehingga *Knowledge Sharing* berpengaruh

positif terhadap *Innovation Capability*. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Chunliang & Lee, 2016) dimana berbagi pengetahuan berdampak positif pada kapabilitas inovasi. Artinya, apabila *Knowledge Sharing* ditingkatkan maka *Innovation Capability* akan meningkat pula. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari (Zoraya,Wiardi, 2020) mengatakan bahwa Berbagi pengetahuan berpengaruh positif pada kapabilitas inovasi perusahaan.

4.4.2. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap *Organizational Performance*

Pengaruh *Knowledge Sharing* tercermin kemampuan produsen dalam melaksanakan kinerja dengan baik secara efektif maupun efisien serta dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan maksimal sehingga dapat meningkatkan kualitas serta prestasi kerja yang ada didalam organisasi tersebut. Semakin baik kemampuan produsen dalam berbagi pengetahuan baru pada rekan kerja sehingga dapat meningkatkan ketrampilan, membangun kebersamaan, demi mewujudkan UMKM batik yang mandiri. Produsen yang mampu membagikan ilmu pengetahuannya, ide, pengalaman serta keterampilan kepada individu atau anggota organisasi lainnya agar dapat dijadikan sumber dalam berbagi pengetahuan dapat dengan mudah mendorong kemampuan organisasi untuk memaksimalkan hasil kerja atau keberhasilan yang dicapai oleh organisasi guna untuk meningkatkan kemampuan organisasi serta kebutuhannya secara efektif dan efisien untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan pada suatu organisasi. Kemampuan pengrajin batik untuk berbagi pengetahuan padateman

lain tanpa diminta serta menerima pengetahuan baru dari orang lain tanpa meminta akan berdampak positif pada efisiensi dan efektivitas kerja.

Berbagi pengetahuan dan informasi tanpa diminta merupakan hal yang normal terjadi dalam perusahaan agar meningkatkan keterampilan dan keahlian diantara rekan kerja. Kerjasama yang baik diantara rekan kerja akan memudahkan berbagi pengetahuan, khususnya dalam pengembangan produk baru, akan meningkatkan efisiensi sehingga berdampak pada kinerja. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa produsen yang mampu membangun *Knowledge Sharing* dapat meningkatkan *Organizational performance*. Sehingga *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap *Organizational performance*. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kucharska, W. & Wildowicz-Giegiel, A. (2017)) bahwa berbagi pengetahuan secara positif mempengaruhi kinerja organisasi. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian (Irawan et al., 2019) menyatakan bahwa berbagi pengetahuan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Artinya jika *Knowledge Sharing* ditingkatkan, maka kinerja organisasi akan meningkat pula.

4.4.3. Pengaruh *Innovation Capability* Terhadap *Organizational performance*

Pengaruh *Innovation Capability* tercermin kemampuan produsen dalam menerapkan kemampuan produsen maupun organisasi untuk melaksanakan kinerja dengan baik secara efektif maupun efisien. Produsen yang mampu menciptakan serta mengembangkan pengetahuan, ide ataupun produk baru untuk

meningkatkan penggunaan teknologi serta dengan menerapkan kekuatan yang inovatif untuk menjadi lebih baik sehingga mencapai kegiatan inovasi menjadi lebih terampil serta efektif dapat dengan mudah mendorong kemampuan organisasi untuk memaksimalkan hasil kerja atau keberhasilan yang dicapai oleh organisasi guna untuk meningkatkan kemampuan organisasi serta kebutuhannya secara efektif dan efisien untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan pada suatu organisasi. Kemampuan UMKM yang melakukan inovasi yang diwujudkan dalam bentuk selalu mencoba ide-ide baru, mencoba metode operasi baru, inovasi produk, akan dapat meningkatkan kinerja. Kemampuan untuk mencoba ide-ide baru dilakukan dengan meningkatkan kreativitas untuk menemukan ide dan diwujudkan dalam bentuk inovasi. Sedang inovasi dalam proses produksi dilakukan dengan mencoba cara proses produksi baru untuk mendapatkan sistem proses produksi yang paling efisien. Dengan demikian perusahaan akan mencoba berbagai inovasi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses produksi, dengan harapan dapat meminimalkan biaya produksi sehingga berdampak pada penurunan harga serta peningkatan keunggulan bersaing dan kinerja.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Garcia-Morales et al., 2018) dimana Kapabilitas inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Hal tersebut mengandung arti bahwa semakin meningkatnya kapabilitas inovasi maka akan semakin meningkat pula kinerja organisasi tersebut. Hasil penelitian (Huang, 2018) mendukung hasil tersebut dimana

kapabilitas inovasi menunjukkan pengaruh positif organisasi terutama terhadap kinerja. Hasil penelitian (Dhar & Mutalib, 2020) menyatakan bahwa kapabilitas inovasi mempengaruhi kinerja organisasi.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- a. *Knowledge Sharing* terbukti berpengaruh positif pada peningkatan *Innovation Capability*, dengan demikian peningkatan *innovation capability* dapat dibangun dengan kesediaan berbagi pengetahuan ketika diminta, kesediaan untuk berbagi pengetahuan sukarela dan mau menerima pengetahuan maka dapat tercipta kemampuan menyelesaikan masalah dengan cara baru, kemampuan menggunakan teknik baru dalam bekerja serta kemampuan dalam memberikan ide baru.
- b. *Innovation Capability* terbukti berpengaruh positif pada peningkatan *Organizational performance* dengan demikian kemampuan menyelesaikan masalah dengan cara baru, Kemampuan menggunakan teknik baru dalam bekerja, dan kemampuan memberikan ide baru pemilik UMKM dapat menciptakan *organizational performance* yang maksimal yang diwujudkan dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kemampuan bekerjasama, kehadiran karyawan dalam menjalankan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Batik.
- c. *Knowledge Sharing* terbukti berpengaruh positif pada peningkatan *Organizational performance* dengan demikian kesediaan berbagi pengetahuan ketika diminta, kesediaan untuk berbagi pengetahuan sukarela dan kesediaan

pemilik UMKM untuk menerima pengetahuan dapat menciptakan *organizational performance* yang maksimal yang diwujudkan dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kemampuan bekerjasama, kehadiran karyawan dalam menjalankan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Batik.

5.2 Saran

Atas dasar kesimpulan yang telah dikemukakan, dapat diberikan beberapa saran dan diharapkan dapat meningkatkan Innovation Capability. Adapun beberapa saran tersebut adalah :

1. Pada variabel *Innovation Capability* indikator “Kemampuan memberikan ide baru” mendapat nilai terendah. Beberapa cara yang dilakukan adalah mendorong organisasi untuk mengikuti pelatihan untuk menambah pengetahuan terkait teknik/metode baru dalam menghasilkan produk.
2. Pada variabel *Knowledge Sharing* indikator “berbagi pengetahuan ketika diminta” mendapat nilai terendah. Beberapa cara yang dilakukan adalah perlu adanya contoh dari pimpinan dan budaya keterbukaan di perusahaan sehingga dapat meningkatkan keboasaan berbagi pengetahuan dalam organisasi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut: teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sehingga kesimpulan yang dapat

diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui kuesioner tersebut. Data yang dianalisis merupakan persepsi jawaban responden yang dapat menimbulkan masalah jika jawaban responden tidak sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Pada penelitian selanjutnya yang menggunakan variabel *Organizational performance* perlu pencermatan terhadap kebutuhan, keinginan, kepuasan pelanggannya yang dilakukan secara berkesinambungan agar dapat memaksimalkan kemampuan inovasi dalam mencapai *Organizational performance*.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, D., & Sulisty, H. (2017). A Model Of Innovative Capability Improvement Through Affective Commitment, Knowledge Sharing and Islamic Leadership in Civil Servant Staff (PNS) of Semarang Regency. *International Journal of Islamic Business Ethics*, 2(4), 187–200.
- Amma Fazizah, I. G. (2020). *Technology Factor dan Motivation to Share dalam membentuk Akulturasi Amma F, Indria G JIABI – Vol. 4 No. 1. Tahun 2020.* 4(1).
- Asegaff, M. (2016). *KNOWLEDGE SHARING SEBAGAI SUMBER INOVASI DAN KINERJA PADA USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH (UMKM) SEKTOR BATIK.* 769–777.
- Chunliang, Y., & Lee, Y. (2016). *Transactive Memory System , Knowledge Sharing and Innovation Capability : Evidence from Universities in China.* 1–25.
- Dhar, B. K., & Mutalib, M. A. (2020). *Effect of Innovation Capability on Human Capital and Organizational Performance Effect of Innovation Capability on Human Capital and Organizational Performance.* April.
- Garcia-Morales, V. J., Martín-Rojas, R., & Lardón-López, M. E. (2018). Influence of social media technologies on organizational performance through knowledge and innovation. *Baltic Journal of Management*, 13(3), 345–367. <https://doi.org/10.1108/BJM-04-2017-0123>
- Huang, S. P. (2018). Effects of innovative education on innovation capability and organizational performance in high-tech industry. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 14(3), 777–784. <https://doi.org/10.12973/ejmste/80127>
- Zoraya, I & Wiardi, AH (2020). *Available online at.* 267(4), 9517. [https://doi.org/10.1016/S0021-9517\(09\)00283-8](https://doi.org/10.1016/S0021-9517(09)00283-8)
- Irawan, D., Bastian, E., & Hanifah, I. A. (2019). Knowledge Sharing, Organizational Culture, Intellectual Capital, and Organizational Performance. *Journal of Accounting and Investment*, 20(3). <https://doi.org/10.18196/jai.2003128>
- Kucharska, W. & Wildowicz-Giegiel, A. (2017). *Company Culture, Knowledge Sharing and Organizational Performance: The Employee’s Perspective . In Proceedings of the 18th European Conference on Knowledge Management,*

Vol.1, pp 524-531. (2017). 1, 524–531.

Oliver, J. (2019). Analisis Kinerja Organisasi. *Hilos Tensados, 1*, 1–476. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Ranto, D. W. P. (2015). *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kemampuan.*

Saputro, N. S., & Mayowan, Y. (2018). PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Rumah Opa Kitchen and Lounge). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 55(3), 7–13.

Saraswati, A., & Widiartanto, W. (2016). Pengaruh Implementasi Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Umkm Industri Kreatif Digital Di Kota Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(4), 359–373.

Sulistiowati. (2018). Peningkatan Perilaku Inovatif Perajin Tenun Melalui Perilaku Berbagi Pengetahuan dan Efikasi Diri. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(1), 168–185. <https://doi.org/10.26418/jebik.v7i3.27236>





Lampiran 1. Kuesioner

Hal : Permohonan pengisian kuesioner

Kepada Yth :

Bapak/Ibu Responden

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsi Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen Universitas Islam Sultan Agung saya bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“DAMPAK KNOWLEDGE SHARING TERHADAP ORGANIZATIONAL PERFORMANCE MELALUI INNOVATION CAPABILITY Pada UMKM Batik di Kota Semarang”** Kuesioner ini terdiri atas sejumlah pernyataan. Perlu diketahui oleh Bapak/Ibu keberhasilan penelitian ini sangat bergantung dari partisipasi Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal maka saya mengharapkan partisipasi Bapak/Ibu untuk menjawab beberapa pernyataan sesuai pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki. Sebelumnya saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas partisipasi Bapak/Ibu yang telah membantu penelitian ini.

Hormat saya,

Andriyani Kartikasari

KUESIONER PENELITIAN

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis kelamin : a. Pria
 b. Wanita
3. Umur :TAHUN
4. Pendidikan terakhir : a. SD d. S1
 b. SMP e. S2 dan S3
 c. SMA
5. Jabatan : a. Pengusaha UMKM batik
 b. Manajer UMKM batik

Petunjuk pengisian kuesioner

Beri jawaban atas pertanyaan-pertanyaan dibawah ini mengenai pertanyaan yang diajukan dengan cara menggunakan tanda (✓) pada salah satu pilihan tersebut dan berikan alasan yang tepat untuk pilihan jawaban saudara.

- | | |
|---------------------------|---------|
| Sangat Tidak Setuju (STS) | nilai 1 |
| Tidak Setuju (TS) | nilai 2 |
| Netral (N) | nilai 3 |
| Setuju (S) | nilai 4 |
| Sangat Setuju (SS) | nilai 5 |

PERNYATAAN
KNOWLEDGE SHARING

No	Scale	Score						
		STS	1	2	3	4	5	SS
1	Saya bersedia berbagi pengetahuan dengan rekan kerja saya ketika diminta							
	Berbagi pengetahuan ketika diminta yang seperti apa yang dilakukan ? Mohon dijelaskan....							
2	Saya bersedia berbagi pengetahuan yang saya miliki secara sukarela							
	Berbagi pengetahuan secara sukarela yang seperti apa yang anda bagikan ? Mohon Dijelaskan...							
3	Saya bersedia menerima pengetahuan untuk meningkatkan kemampuan bekerja							
	Menerima pengetahuan yang seperti yang anda lakukan ? Mohon dijelaskan.....							

PERNYATAAN

ORGANIZATIONAL PERFORMANCE

No	Scale	Score						
		STS	1	2	3	4	5	SS
1	Saya selalu memenuhi kualitas pekerjaan yang sesuai dengan keinginan yang diterapkan oleh perusahaan							
	Kualitas pekerjaan yang seperti apa? Mohon dijelaskan....							
2	Saya selalu memenuhi kuantitas pekerjaan sesuai yang diberikan oleh organisasi							
	Kuantitas pekerjaan yang seperti apa? Mohon Dijelaskan...							
3	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan							
	Ketepatan waktu yang seperti apakah? Mohon dijelaskan.....							
4	Saya mengetahui tingkat efektivitas pekerjaan yang saya kerjakan dalam perusahaan ini							
	Efektivitas pekerjaan yang seperti apa? Mohon dijelaskan							
5	Saya memiliki tingkat kemandirian dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan							
	Kemandirian yang seperti apa? Mohon dijelaskan							

PERNYATAAN
INNOVATION CAPABILITY

No	Scale	Score						
		STS	1	2	3	4	5	SS
1	Saya memiliki ide-ide baru dalam hal bekerja							
	Ide baru yang seperti apa yang anda wujudkan? Mohon dijelaskan....							
2	Saya sering mencoba cara baru untuk mempercepat proses penyelesaian masalah							
	Cara penyelesaian masalah yang seperti apa yang anda wujudkan? Mohon dijelaskan....							
3	Saya sering mencoba teknik/metode baru dalam menghasilkan produk.							
	Teknik/metode yang seperti apa yang anda terapkan? Mohon dijelaskan....							

Lampiran 1. Tabulasi Data

No.	Knowledge Sharing			Total	Organizational Performance					Total	Innovation Capability			Total
	1	2	3		1	2	3	4	5		1	2	3	
1	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
2	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
3	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
4	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	3	3	10
5	4	4	4	12	4	3	4	4	4	19	4	4	3	11
6	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
7	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
8	4	4	4	12	4	4	4	3	4	19	3	4	4	11
9	4	4	5	13	3	3	4	5	4	19	5	5	3	13
10	4	4	4	12	4	4	4	4	3	19	4	4	4	12
11	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	3	11
13	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
14	4	4	4	12	3	3	3	4	4	17	4	4	3	11
15	3	3	3	9	2	2	3	3	3	13	3	3	2	8
16	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
17	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
18	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
19	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
21	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
22	4	4	4	12	3	3	3	4	4	17	4	4	3	11
23	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
24	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
25	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
26	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
27	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
28	4	4	4	12	3	3	3	4	4	17	4	4	3	11
29	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
30	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
31	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
32	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
33	4	4	5	13	3	3	4	5	4	19	5	5	3	13
34	4	4	3	11	2	2	4	3	4	15	3	3	2	8
35	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
36	4	4	3	11	2	2	4	3	4	15	3	3	2	8
37	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
38	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
39	3	3	3	9	2	2	3	3	3	13	3	3	2	8
40	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
41	4	4	4	11	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
42	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
43	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11

44	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
45	2	3	3	8	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9
46	3	3	3	9	2	2	3	3	3	13	3	3	2	8
47	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
48	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
49	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
50	4	4	4	12	3	3	3	4	4	17	4	4	3	11
51	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
52	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
53	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
54	4	4	4	12	3	3	3	4	4	17	4	4	3	11
55	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
56	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
57	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
58	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
59	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
60	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
61	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
62	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
63	4	4	4	12	3	3	3	4	4	17	4	4	3	11
64	4	4	4	12	3	3	3	4	4	17	4	4	3	11
65	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
66	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
67	4	4	4	12	3	3	3	4	4	17	4	4	3	11
68	4	4	4	12	4	4	3	4	4	19	4	4	4	12
69	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
70	4	4	4	12	3	3	3	4	4	17	4	4	3	11
71	4	4	4	12	3	3	3	4	4	17	4	4	3	11
72	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
73	3	3	4	10	3	3	3	4	3	16	4	4	3	11
74	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
75	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
76	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
77	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
78	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
79	4	4	4	12	4	3	4	4	4	19	4	4	3	11
80	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
81	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
82	4	4	4	12	4	4	4	3	4	19	4	4	4	12
83	4	4	5	13	3	3	4	5	4	19	5	5	3	13
84	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
85	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
86	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
87	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
88	4	4	4	12	3	3	3	4	4	17	4	4	3	11
89	3	3	3	9	2	2	3	3	3	13	3	3	2	8
90	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
91	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
92	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
93	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12

94	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
95	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
96	4	4	4	12	3	3	3	4	4	17	4	4	3	11
97	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
98	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
99	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
100	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
101	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
102	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
103	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
104	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	3	3	10
105	4	4	4	12	4	3	4	4	4	19	4	4	3	11
106	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
107	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
108	4	4	4	12	4	4	4	3	4	19	3	4	4	11
109	4	4	5	13	3	3	4	5	4	19	5	5	3	13
110	4	4	4	12	4	4	4	4	3	19	4	4	4	12
111	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
112	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	3	11
113	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
114	4	4	4	12	3	3	3	4	4	17	4	4	3	11
115	3	3	3	9	2	2	3	3	3	13	3	3	2	8
116	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
117	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
118	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
119	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
120	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
121	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
122	4	4	4	12	3	3	3	4	4	17	4	4	3	11
123	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
124	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
125	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
126	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
127	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
128	4	4	4	12	3	3	3	4	4	17	4	4	3	11
129	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
130	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
131	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
132	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
133	4	4	5	13	3	3	4	5	4	19	5	5	3	13
134	4	4	3	11	2	2	4	3	4	15	3	3	2	8
135	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
136	4	4	3	11	2	2	4	3	4	15	3	3	2	8
137	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
138	3	4	4	11	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
139	4	3	3	10	2	2	3	3	3	13	3	3	2	8
140	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
141	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
142	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
143	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11

144	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
145	2	3	3	8	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9
146	3	3	3	9	2	2	3	3	3	13	3	3	2	8
147	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
148	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
149	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
150	4	4	4	12	3	3	3	4	4	17	4	4	3	11
151	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
152	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
153	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	3	11
154	4	4	4	12	3	3	3	4	4	17	4	4	3	11
155	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
156	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	4	12
157	4	4	4	12	3	4	4	4	4	19	4	4	3	11
158	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
159	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	4	12
160	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
161	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
162	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
163	4	4	4	12	3	3	3	4	4	17	4	4	3	11
164	4	4	4	12	3	3	3	4	4	17	4	4	3	11
165	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
166	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
167	4	4	4	12	3	3	3	4	4	17	4	4	3	11
168	4	4	4	12	4	4	3	4	4	19	4	4	4	12
169	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
170	4	4	4	12	3	3	3	4	4	17	4	4	3	11
171	4	4	4	12	3	3	3	4	4	17	4	4	3	11
172	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
173	3	3	4	10	3	3	3	4	3	16	4	4	3	11
174	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
175	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
176	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
177	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
178	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
179	4	4	4	12	4	3	4	4	4	19	4	4	3	11
180	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11
181	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
182	4	4	4	12	4	4	4	3	4	19	3	4	4	11

Lampiran 3. Hasil output Smart PLS 3.0

A. FINAL RESULT PLT ALGORITHM

Outer loading

	IC	KS	OP
IC1	0,892		
IC2	0,933		
IC3	0,644		
KS1		0,929	
KS2		0,935	
KS3		0,852	
OP1			0,779
OP2			0,773
OP3			0,622
OP4			0,728
OP5			0,746

Construct reability and validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
IC	0,765	0,793	0,869	0,694
KS	0,891	0,899	0,932	0,821
OP	0,788	0,805	0,852	0,536

Diskriminant Validity

Fornell-Locker

	IC	KS	OP
IC	0,833		
KS	0,818	0,906	
OP	0,889	0,854	0,732

Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	IC	KS	OP
IC			
KS	0,956		
OP	1,110	0,964	

R-Square

	R Square	R Square Adjusted
IC	0,670	0,668
OP	0,839	0,837

F-Square

	IC	KS	OP
IC			0,682
KS	2,029		0,298
OP			

B. FINAL RESULT PLS BOOTSTRAPPING

Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
IC -> OP	0,577	0,587	0,089	6,489	0,000
KS -> IC	0,818	0,821	0,035	23,531	0,000
KS -> OP	0,382	0,370	0,094	4,047	0,000

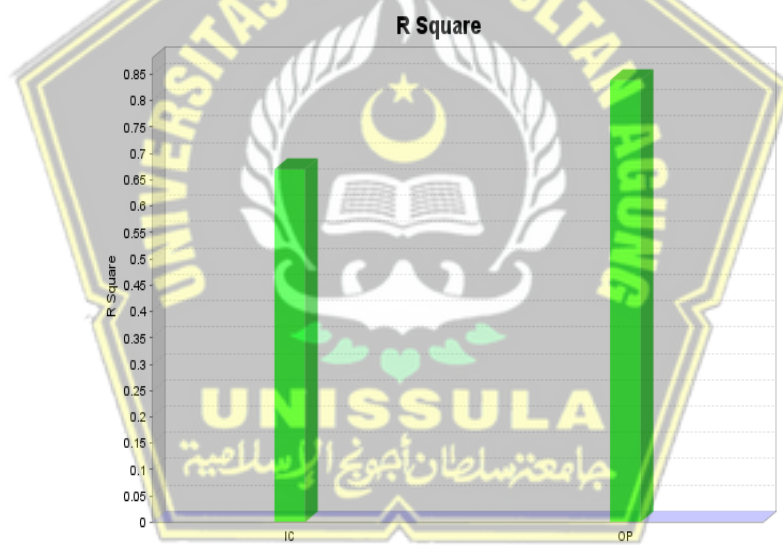
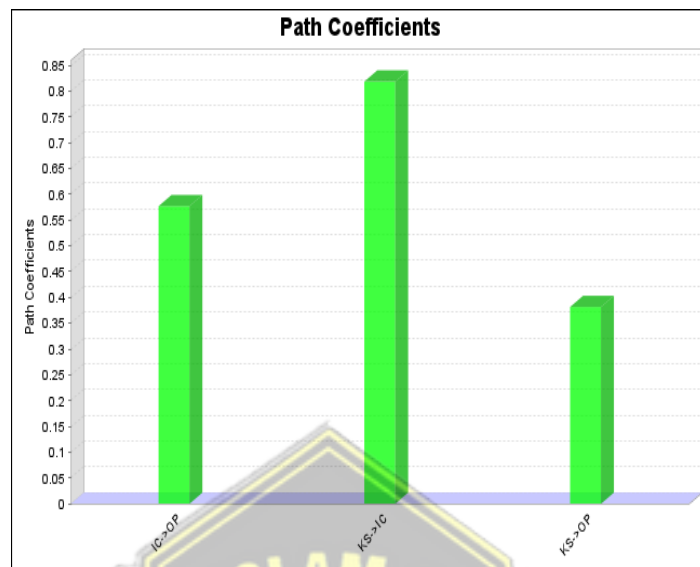
C. FINAL RESULT PLS BLINFOLDING

Construct Crossvalidated Redundancy

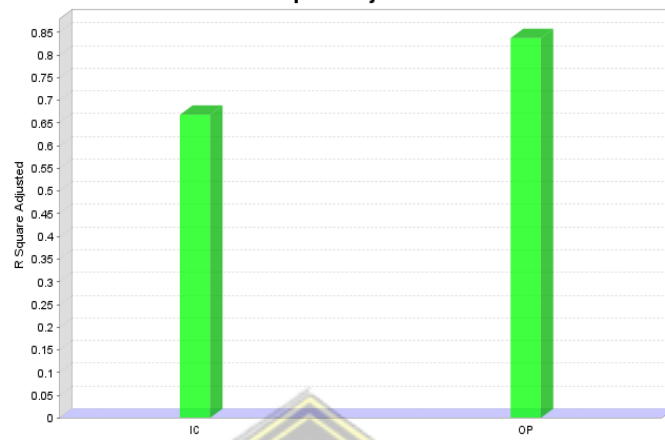
	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
IC	546,000	295,670	0,458
KS	546,000	546,000	
OP	910,000	563,267	0,381

Construct Crossvalidated Communality

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
IC	546,000	327,257	0,401
KS	546,000	218,037	0,601
OP	910,000	615,477	0,324



R Square Adjusted



f Square

