

**MENINGKATKAN INNOVATION PERFORMANCE
MELALUI KNOWLEDGE DONATING DAN
SELF-EFFICACY**

Penelitian Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2
Program Magister Manajemen



Disusun Oleh :

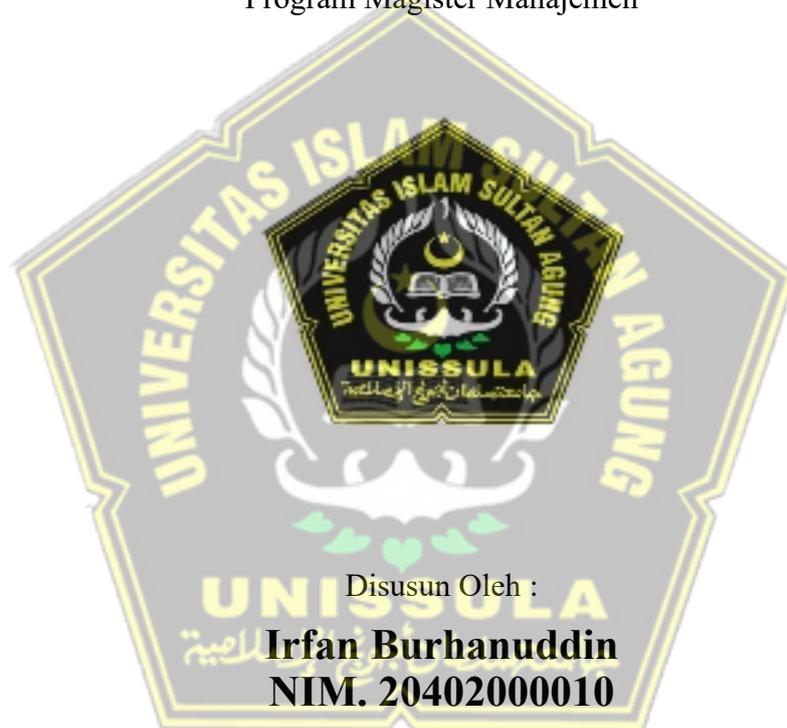
Irfan Burhanuddin
NIM. 20402000010

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
SEMARANG
2022**

**MENINGKATKAN INNOVATION PERFORMANCE
MELALUI KNOWLEDGE DONATING DAN
SELF-EFFICACY**

Penelitian Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2
Program Magister Manajemen



**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
SEMARANG
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN

**MENINGKATKAN INNOVATION PERFORMANCE
MELALUI KNOWLEDGE DONATING DAN SELF-EFFICACY**

Disusun Oleh:

IRFAN BURHANUDDIN

20402000010

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan
sidang panitia ujian Tesis
Program Magister Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 7 Mei 2022

Pembimbing,



Drs. Bedjo Santoso, M.T., Ph.D.
NIDN. 0629026002

**MENINGKATKAN INNOVATION PERFORMANCE MELALUI
KNOWLEDGE DONATING DAN SELF-EFFICACY**

Disusun Oleh:

Irfan Burhanuddin

NIM. 20402000010

Telah dipertahankan di depan penguji
pada tanggal 12 Mei 2022

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing


Drs. Bedjo Santoso, M.T., Ph.D.

NIDN. 0629026002

Penguji 1

Penguji 2

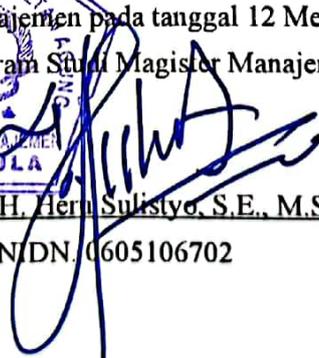

Prof. Dr. Tatiek Nurhayati, M.M.

NIDN. 0605094902


Dra. Alifah Ratnawati, M.M.

NIDN. 0611106301

Thesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar
Magister Manajemen pada tanggal 12 Mei 2022


Ketua Program Studi Magister Manajemen

Prof. Dr. H. Heri Sulistyono, S.E., M.Si.

NIDN. 0605106702

HALAMAN PERNYATAAN

Nama : Irfan Burhanuddin
NIM : 20402000010
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “Meningkatkan *Innovation Performance* melalui *Knowledge Donating* dan *Self-Efficacy*” merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiasi atau duplikasi dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam proposal penelitian ini.

Semarang, 12 Mei 2022

Yang membuat pernyataan,



Drs. Bedjo Santoso, M.T., Ph.D.

NIDN. 0629026002



Irfan Burhanuddin, S.M.

NIM. 20402000010

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Irfan Burhanuddin
NIM : 20402000010
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan karya ilmiah berupa thesis dengan judul:

**“MENINGKATKAN INNOVATION PERFORMANCE MELALUI
KNOWLEDGE DONATING DAN SELF-EFFICACY”**

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Ryalti Non-Eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikan di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung pribadi tanpa melibatkan pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

UNISSULA
جامعة سلطان أبجوخ الإسلامية

Semarang, 12 Mei 2022

Yang menyatakan,




Irfan Burhanuddin

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Dan katakanlah: Wahai Rabb-ku tambahkanlah kepadaku ilmu”

(QS. Thaaha:114)

“Belajar merupakan proses berkesinambungan dalam hidup sejak lahir hingga meninggal, pembelajaran yang berhasil adalah ketika mampu memahami, mengajarkan dan mengamalkan ilmu itu untuk kebermanfaatan orang di sekeliling.”

PERSEMBAHAN:

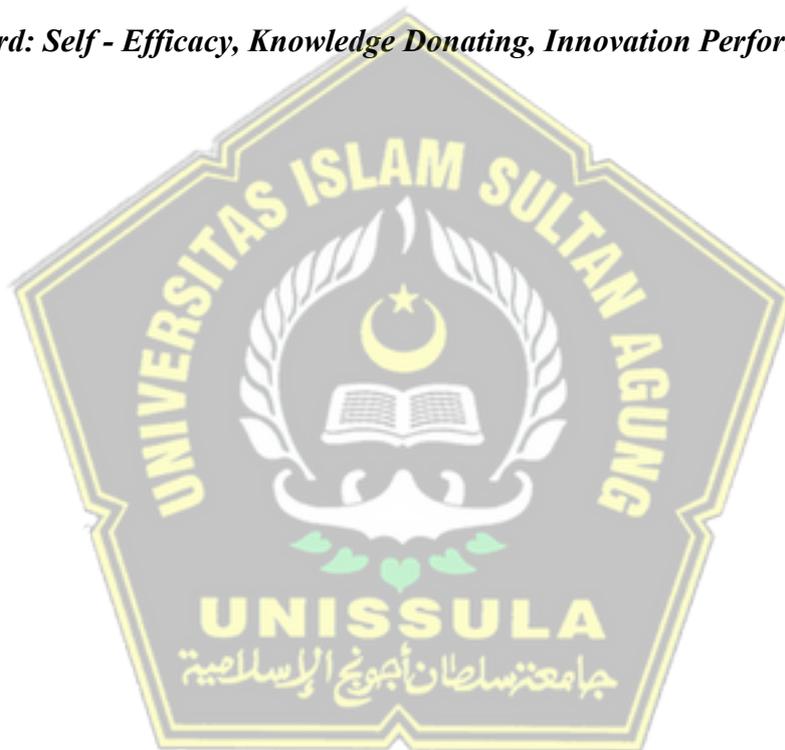
Tesis ini penulis dedikasikan kepada Allah SWT yang menjadi sumber dari segala ilmu. Kedua orang tua yang selalu mendoakan dan menginspirasi. Seluruh sahabat dan rekan yang menemani dan memotivasi.



ABSTRACT

This study aims to examine the ability of knowledge donating, self-efficacy in influencing innovation performance. This research was conducted on 200 culinary businesses located in Central Java. The type of data in this study comes from primary data. Primary data was obtained directly through the distribution of questionnaires in online form (google form) through the social media admin of each culinary business. The data analysis method used in this study is Partial Least Square (PLS) using SmartPLS 3.0 software. The results showed that there was a significant positive effect of self-efficacy, knowledge donating on innovation performance.

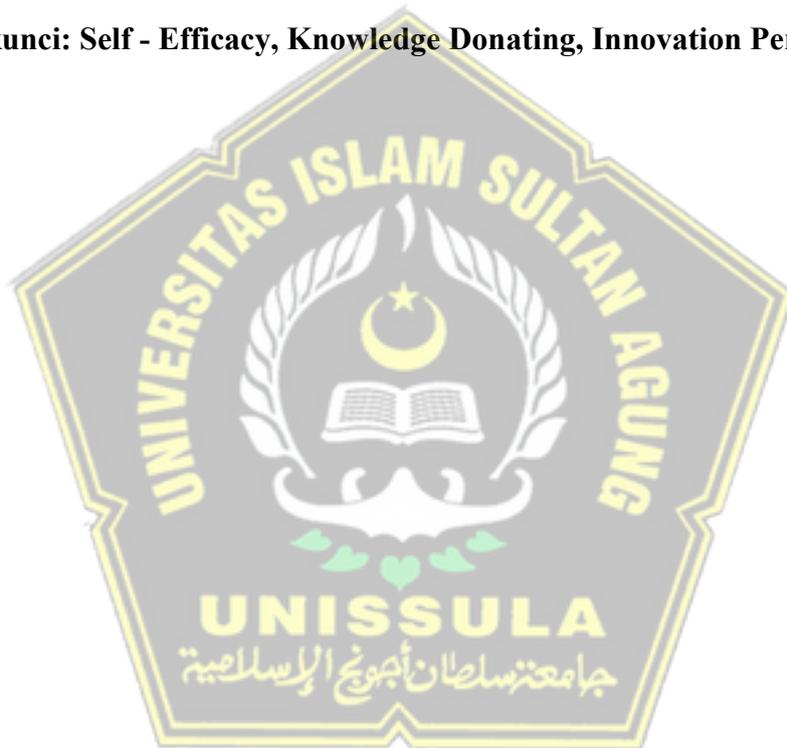
Keyword: Self - Efficacy, Knowledge Donating, Innovation Performance.



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menelaah kemampuan knowledge donating, self - efficacy dalam mempengaruhi innovation performance. Penelitian ini dilakukan pada 200 usaha kuliner yang berlokasi di daerah Jawa Tengah. Jenis data dalam penelitian ini berasal dari data primer. Data primer diperoleh langsung melalui penyebaran kuesioner dalam bentuk online (google form) melalui admin media social tiap usaha kuliner. Metode analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini merupakan *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan self – efficacy, knowledge donating terhadap innovation performance.

Kata kunci: Self - Efficacy, Knowledge Donating, Innovation Performance.



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PEGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
KATA PENGANTAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat	5
1.4.1 Manfaat Akademik	5
1.4.2 Manfaat Praktis	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	6

2.1 <i>Innovation Performance</i>	6
2.2 <i>Knowledge Donating</i>	7
2.4 Model Empirik Penelitian.....	11
BAB III METODE PENELITIAN	13
3.1 Jenis Penelitian	13
3.2 Variable dan Indikator	13
3.3 Sumber Data	15
3.3.1 Data Primer	15
3.3.2 Data Sekunder.....	15
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	15
3.5 Populasi dan Sampel.....	16
3.6 Teknik Analisis Data	17
3.6.1 Analisis Deskriptif.....	17
3.6.2 <i>Structural Equation Modelling (SEM)</i>	18
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN HASIL	22
4.1 Karakteristik Responden.....	22
4.2 Analisis Deskriptif.....	26
4.2.1 <i>Innovation Performance</i>	27
4.2.2 <i>Knowledge Donating</i>	28
4.2.3 <i>Self-Efficacy</i>	29
4.3 Structural Equation Modelling (SEM).....	30
4.3.1 Pengujian <i>Outer Model</i> (Model Pengukuran)	31
4.3.2 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	37

4.4 Pembahasan dan Hasil Evaluasi Hipotesis	42
4.4.1 Pengaruh Knowledge Donating terhadap Innovation Performance.....	42
4.4.2 Pengaruh Self Efficacy terhadap Innovation Performance.....	43
4.4.3 Pengaruh Self Efficacy terhadap Knowledge Donating	44
4.4.4 Pengaruh Tidak Langsung Self Efficacy terhadap Innovation Performanee Melalui Knowledge Donating.....	46
BAB V PENUTUP	50
5.1 Simpulan	50
5.2. Implikasi Manajerial.....	51
5.3. Implikasi Teoritis.....	52
5.4. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang	53
DAFTAR PUSTAKA.....	54
LAMPIRAN.....	57



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variable dan Indikator	14
Tabel 4.1 Profil Responden.....	23
Tabel 4.2 Analisis Deskriptif Variabel <i>Innovation Performance</i>	27
Tabel 4.3 Analisis Deskriptif Variabel <i>Knowledge Donating</i>	28
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Variabel <i>Self-Efficacy</i>	29
Tabel 4.5 Evaluasi Model <i>Run 1</i>	32
Tabel 4.6 <i>Fornell-Lacker Criterion Run 1</i>	34
Tabel 4.7 <i>Heterotrait-Monotrait Ratio Run 1</i>	34
Tabel 4.8 Evaluasi Model <i>Run 2</i>	35
Tabel 4.9 <i>Fornell-Lacker Criterion Run 2</i>	36
Tabel 4.10 <i>Heterotrait-Monotrait Ratio Run 2</i>	36
Tabel 4.11 Nilai <i>R-Square</i>	37
Tabel 4.12 <i>Effect Size (f-Square)</i>	38
Tabel 4.13 Hasil <i>Path Coefficients</i>	40
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung.....	41
Tabel 5.1 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis.....	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian12

Gambar 4.1 Responden Berdasarkan Usia Usaha24

Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Produk yang Dihasilkan/Dijual24



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	58
Lampiran 2. Gambar Hasil Output Smart PLS 3.2.9	61
Lampiran 3. Hasil Output Smart PLS 3.2.9	63
Lampiran 4. Output Diagram Smart PLS 3.2.9	65



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Dengan menyebut asma Allah SWT yang maha pengasih juga maha penyayang, terima kasih saya haturkan kepada Allah SWT, yang karena berkat dan rahmat, karunia serta pertolongan-Nya, saya dapat menyelesaikan usulan penelitian tesis yang berjudul “Meningkatkan Innovation Performance Melalui Knowledge Donating dan Self Efficacy”. Usulan penelitian ini disusun adalah untuk mencukupi salah satu persyaratan menyelesaikan program studi Magister (S2) dan mencapai mencapai gelar Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Dalam penulisan usulan penelitian Tesis tidak lepas dari pertolongan berbagai pihak, maka dari itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Drs. Bedjo Santoso, M.T., Ph.D. selaku dosen pembimbing yang sudah memberikan waktunya untuk membimbing, memberi motivasi, masukan, arahan dan saran.
2. Seluruh civitas akademika Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan bekal ilmu pengetahuan dan pertolongan dalam penyusunan usulan penelitian tesis ini.
3. Bapak dan ibu penulis, Bapak Mohamad Wakidin dan Ibu Rohimah Qoiriah yang selalu memberikan dukungan dan doa.
4. Rekan - rekan MM yang selalu memberikan semangat dan nasehat.

Penulis menyadari secara betul bahwa penyusunan usulan penelitian tesis ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan yang penulis miliki. Penulis mengharapkan segala bentuk kritik dan saran yang membangun agar usulan

penelitian Tesis ini lebih sempurna. Penulis juga berharap semoga usulan penelitian Tesis ini bermanfaat bagi para pembaca.

Demak, 12 Mei 2022

Penulis



Irfan Burhanuddin, S.M.
NIM. 20402000010



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi menyebabkan informasi bebas untuk diakses, sementara pandemi memaksa banyak sektor UMKM merubah model bisnis. Informasi yang semakin mudah diakses menyebabkan persaingan antar UMKM menjadi lebih kompetitif, UMKM perlu memiliki keunggulan bersaing. Sementara pandemi mendorong UMKM untuk memunculkan inovasi baru terkait model bisnis dan jalur pendistribusian. Kedua hal tersebut mengharuskan sumber daya manusia didalam UMKM memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan berinovasi. Performa inovasi UMKM melalui sumber daya manusia yang kompeten di perlukan agar langkah yang di ambil tepat.

Sumber daya manusia dengan wawasan yang melekat dalam dirinya masing - masing, perlu menyadari bahwa *Knowledge Donating* (KD) yang di salurkan kepada sumber daya lain dalam organisasi akan membantu proses inovasi yang ada dalam UMKM. Mendonasikan pengetahuan dalam organisasi akan mampu meningkatkan kerjasama yang saling menerima sehingga mendorong tumbuhnya wawasan baru antar sumber daya manusia yang akan memunculkan inovasi pada UMKM (Mulyana, 2015). Pengetahuan memegang kunci kinerja inovasi yang sedang berlangsung karena keduanya (pengetahuan dan inovasi) saling berhubungan (Liao, Fei & Chen, 2007).

Performa inovasi atau *Innovation Performance* (IP) UMKM akan didorong oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya, apabila sumber daya manusia tersebut mengerti mengenai kompetensi mereka dan mampu memotivasi diri dalam menghadapi setiap hambatan. Kemampuan sumber daya manusia untuk memahami seperti apa kompetensi, bagaimana sumber daya manusia mengevaluasi diri dan memotivasi diri merupakan bentuk efikasi diri atau *Self-Efficacy* (SE). Dalam penelitian Sulistyono & Wikaningrum (2019) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap inovasi. Ketika SE mampu diterapkan maka sumber daya manusia berani untuk memberikan wawasan apa yang dia miliki dan yang UMKM butuhkan kepada rekan kerjanya, sehingga muncul wawasan baru dan akan mendorong proses terciptanya inovasi dalam UMKM.

Terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai hubungan antara self-efficacy dan innovation performance. Berdasarkan penelitian yang telah diteliti oleh Sethumadavan et al. (2020) menyatakan bahwa tidak berpengaruh signifikan self-efficacy pada innovation performance. Hasil tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tran et al. (2018) yang menyatakan bahwa self – efficacy memiliki pengaruh positif terhadap innovation performance. Dengan adanya research gap tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti kembali mengenai hubungan antara self-efficacy dan innovation performance dengan menambahkan knowledge donating sebagai variable intervening. Sehingga harapannya self-efficacy akan meningkatkan kompetensi melalui berbagi pengetahuan antar sumber daya manusia sehingga innovation performance meningkat.

Di era Industri 4.0 dengan perubahan yang terjadi hampir terasa di semua lapisan ekonomi. Perkembangan teknologi yang semakin pesat, ditambah dengan

kondisi pandemic global tahun 2020 sampai saat ini menyebabkan kondisi ekonomi tidak stabil. Ketidakstabilan ekonomi dampak dari merebaknya virus Corona menyebabkan banyak UMKM terpaksa tutup karena tidak mampu bertahan hingga rumahkan karyawan, dan sebagian lagi bertahan dengan kondisi yang menurun (BBC News Indonesia, 2020). Krisis COVID-19 menyebabkan gangguan besar dan kemungkinan berdampak jangka panjang pada perekonomian di seluruh dunia. Output global turun 3,4% pada tahun 2020 (OECD, 2021). Berdasarkan data Kominfo, baru sebanyak 8 juta UMKM bergabung dengan e-commerce, dari 58 juta UMKM yang ada di Indonesia. Angka ini setara 14% (Ananta, 2019). Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja inovasi UMKM masih minim. Kondisi pandemi yang merubah berbagai pola konsumsi mengharuskan UMKM mendorong kinerja inovasi agar tetap bertahan dan mampu berkembang. Inovasi dibutuhkan bagi para pelaku umkm agar tetap mampu bertahan dan mengembangkan usahanya pada masa seperti ini. Menggerakkan inovasi perusahaan menjadi sesuatu yang penting dan perlu di sokong oleh sumber daya manusia yang percaya diri mengenai kompetensi diri masing-masing dan terbuka terhadap lingkungan kerja sehingga terjalin Kerjasama antar sumber daya manusia.

UMKM membutuhkan inovasi untuk tetap bisa bertahan dan berkembang dalam semakin ketatnya persaingan usaha dan banyaknya perubahan yang ada. Studi awal penelitian yang telah di lakukan peneliti menunjukkan bahwa Innovation performance yang ada dalam UMKM masih belum baik; dari 9 UMKM, hanya 33% yang tertarik untuk menerapkan suatu ide baru, dan hanya 11% yang benar benar mencoba menerapkan ide baru dalam 1 tahun terakhir. Kemudian hanya 11% yang melakukan uji coba untuk mengembangkan bisnis. Usaha yang di lakukan para

pelaku UMKM untuk melakukan inovasi hanya sebatas menerima masukan, namun hal tersebut hanya dilakukan oleh 55,5% dari 9 UMKM yang di wawancara peneliti dalam studi awal penelitian. Dengan rendahnya inovasi yang ada dalam UMKM tersebut maka penelitian terkait peningkatan Innovation Performance menjadi sangat menarik untuk diteliti.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan kontroversi studi research gap dan fenomena bisnis maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: **Bagaimana peran *self-efficacy* dan *knowledge donating* dalam meningkatkan *innovation performance* pada UMKM?.** Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) adalah sebagai berikut :

1. Apakah *self-efficacy* mampu mendorong meningkatkan *knowledge donating*?
2. Apakah *self-efficacy* dan *knowledge donating* mampu mendorong meningkatkan *innovation performance*?
3. Apakah *knowledge donating* mampu memediasi hubungan antara *self-efficacy* dan *innovation performance*?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *self-efficacy* mampu meningkatkan *knowledge donating*.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *self-efficacy* dan *knowledge donating* mampu meningkatkan *innovation performance*.

1.4 Manfaat

1.4.1 Manfaat Akademik

Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya model pengembangan peningkatan *innovation performance* pada UMKM melalui *self-efficacy* dan *knowledge donating*.

1.4.2 Manfaat Praktis

Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya model pengembangan peningkatan *innovation performance* pada UMKM melalui *self-efficacy* dan *knowledge donating*.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 *Innovation Perfomance*

Inovasi merupakan kemampuan menerapkan kreatifitas dalam rangka memecahkan persoalan dan peluang (Mulyana, 2015). Kinerja inovasi (IP) muncul sebagai komponen inti dari kinerja sumber daya manusia, mengingat peran kuncinya dalam memberikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan untuk organisasi (Turró et al., 2014). Hu et al. (2009) mendefinisikan kinerja inovasi layanan sebagai sesuatu yang baru atau sesuatu ditingkatkan dan dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan nilai tambah yang signifikan baik secara langsung kepada perusahaan atau langsung ke pelanggan. Sentimen serupa menurut Gloet dan Terziovski (2004) mengatakan bahwa inovasi akan meningkatkan kinerja, memecahkan masalah, menambah nilai dan menciptakan daya saing keuntungan bagi perusahaan. Inovasi didefinisikan sebagai adaptasi dan implementasi hal baru yang mengarah pada kemampuan untuk menciptakan ide-ide baru dan menerapkannya untuk menginprovisasi produk, layanan, proses, dan prosedur baru (Bates & Khasawneh, 2005). Jadi berdasarkan uraian dari para peneliti terdahulu dapat disimpulkan bahwa *innovation performance* merupakan penyesuaian dan penerapan dalam menciptakan ide-ide baru yang meliputi produk, layanan, proses, untuk menciptakan nilai tambah dan daya saing bagi perusahaan.

Indikator innovation menurut Mulyana (2015) adalah: mencoba ide baru, metode operasi baru, produk baru di pasar, kenaikan jumlah produk baru. Indikator innovation menurut Sethumadavan et al. (2020) yaitu; menghargai masukan,

tertatik terhadap ide baru, pengoptimalan RnD, keterampilan sangat dihargai, prioritas terhadap inovasi. Dalam penelitian Hanifah et al. (2019) indikator innovation performance terdiri dari pengembangan produk tambahan baru, pengembangan layanan tambahan baru, metode produksi tambahan baru, membuka pasar baru, sumber pasokan baru, cara pengorganisasian baru. Berdasarkan indikator yang ada, penelitian ini akan menggunakan indikator mencoba ide baru, pengoptimalan RnD, pengembangan produk dan layanan baru, dan membuka pasar baru.

Variabel lain yang dapat meningkatkan innovation performance yang telah diteliti oleh peneliti terdahulu Baker et al. (2016) menyatakan bahwa networking yang ada dalam internal maupun eksternal mampu meningkatkan innovation performance. selain variabel tersebut, Han et al. (2016) menyatakan bahwa variabel knowledge quality melalui wawasan baru yang tepat, akurat, lengkap dan berguna akan mampu meningkatkan innovation performance.

2.2 Knowledge Donating

Menurut Van Den Hooff dan De Ridder (2004), *sharing knowledge* memiliki dua segi; mengumpulkan atau menerima, dan menyebarkan atau menyumbangkan, pengetahuan. Mereka mendefinisikan *knowledge donating* sebagai "komunikasi berdasarkan keinginan individu untuk mentransfer modal intelektual" dan *knowledge collecting* sebagai "berusaha membujuk orang lain untuk membagikan apa yang mereka ketahui". Kedua proses yang berbeda ini adalah proses aktif dalam arti bahwa seseorang terlibat dalam komunikasi aktif dengan orang lain untuk tujuan mentransfer pengetahuan, atau berkonsultasi dengan orang lain untuk

mendapatkan akses ke modal intelektual mereka (Van Den Hooff dan De Ridder, 2004). .

Donasi pengetahuan sudah mencakup pengertian transfer pengetahuan yang didefinisikan sebagai suatu proses sistematis dalam mentransmisikan, mendistribusikan dan menyebarluaskan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seseorang atau organisasi kepada orang atau organisasi yang membutuhkan melalui berbagai metode dan media (Arizqi, 2017). Donasi pengetahuan dapat didefinisikan sebagai proses individu mengomunikasikan modal intelektual pribadi mereka, sedangkan pengumpulan pengetahuan dapat didefinisikan sebagai proses konsultasi rekan kerja untuk mendorong mereka membagikan modal intelektual mereka (Lin F et al., 2007). knowledge donating merupakan pemahaman bersama dalam berbagi informasi bagi karyawan menggunakan jaringan ilmu pengetahuan bagi organisasi (Mulyana 2015). Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa knowledge donating merupakan proses transfer intelektual antara sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Indikator donasi pengetahuan menurut (Goh & Sandhu, 2014) adalah memahami pengetahuan baru, berbagi informasi dan berbagi keahlian. Indikator donasi pengetahuan menurut (Dysvik et al., 2015) adalah: Menyampaikan progress kerja, berbagi informasi, dan berbagi pengetahuan baru. Berdasarkan indikator yang ada, penelitian ini akan menggunakan indikator berbagi pengetahuan baru, memahami pengetahuan, menyampaikan progress kerja, dan berbagi keahlian sebagai indikator dari variable knowledge donating.

Kesediaan menyumbangkan pengetahuan antar anggota organisasi cenderung menghasilkan ide-ide baru untuk mengembangkan inovasi proses dan produk (Mehrabani, 2012; Catharina, 2013).

H1 : Bila knowledge donating semakin meningkat maka innovation performance akan meningkat

2.3 Self-Efficacy

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang akan kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya (Wuryanti, 2017). Self-efficacy mempengaruhi tanggapan afektif orang untuk mendekati tugas, yang pada gilirannya mempengaruhi penyelesaian tugas yang sukses (Newman, Herman, Schwarz & Nielsen, 2018). Efikasi diri juga menentukan sejauh mana usaha yang akan dilakukan orang dan berapa lama mereka akan bertahan dalam menghadapi kesulitan dan tantangan: semakin percaya diri efektif, semakin positif usaha. Self-efficacy merupakan pengaruh yang kuat pada proses kognitif terungkap dalam studi dan pengambilan keputusan (Bandura dan Wood 1989). Menurut Tran et al. (2018) seseorang yang berorientasi pada efikasi diri secara kreatif dapat membangkitkan motivasi, menyadari sumber daya dan menerapkan tindakan yang diperlukan untuk mengatasi tuntutan situasional. Mereka fokus pada mengenali masalah secara kognitif serta melakukan brainstorming ide atau solusi inovatif. Sebagian besar upaya mereka adalah mencari generasi ide dan memproduksi prototipe. Dari beberapa definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa self-efficacy merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam menghadapi berbagai persoalan serta melakukan brainstorming ide atau solusi inovatif dalam mengatasi tuntutan situasional.

Indikator *self-efficacy* menurut Kimathi et al. (2019) adalah mengatasi tantangan tak terduga, mendefinisikan tujuan inti, dan mengembangkan produk serta pasar baru. Indikator *self-efficacy* menurut Sethumadavan S et al. (2020) adalah: mampu menyelesaikan tantangan, optimis pada tujuan, adaptif, tenang menghadapi kesulitan, optimis dalam memecahkan masalah. Menurut Tran et al. (2018) terdapat tiga indikator dalam mengukur *self-efficacy* antara lain mampu memecahkan masalah secara kreatif, pandai menghasilkan ide-ide baru, lebih mengembangkan ide orang lain. Berdasarkan beberapa indikator di atas, dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator mampu memecahkan masalah secara kreatif, pandai menghasilkan ide-ide baru, lebih mengembangkan ide baru, dan adaptif.

Penelitian yang dilakukan oleh Tangaraja G et al, (2015) menemukan bahwa efikasi diri yang tinggi akan menghasilkan inovasi, karena keterlibatan langsung dalam berinteraksi untuk menghasilkan ide-ide kreatif. Sebuah studi yang dilakukan di antara karyawan yang bekerja di Perusahaan Multinasional di Cina menemukan bahwa efikasi diri kreatif pada perilaku inovatif karyawan lebih kuat ketika mereka bekerja di bawah pemimpin wirausaha yang lebih kuat (Newman, Herman, Schwarz & Nielsen, 2018). Sebuah studi yang dilakukan di Malaysia menunjukkan bahwa *self-efficacy* untuk inovasi adalah salah satu penentu utama budaya inovatif dan budaya inovatif secara positif dan signifikan mempengaruhi perilaku inovatif dalam lingkungan pendidikan (Roffeei, Kamarulzaman & Yusop, 2017). Sebaliknya, Widyani, Sarmawa dan Dewi, (2017) menunjukkan bahwa hubungan antara efikasi diri dan perilaku inovatif tidak signifikan.

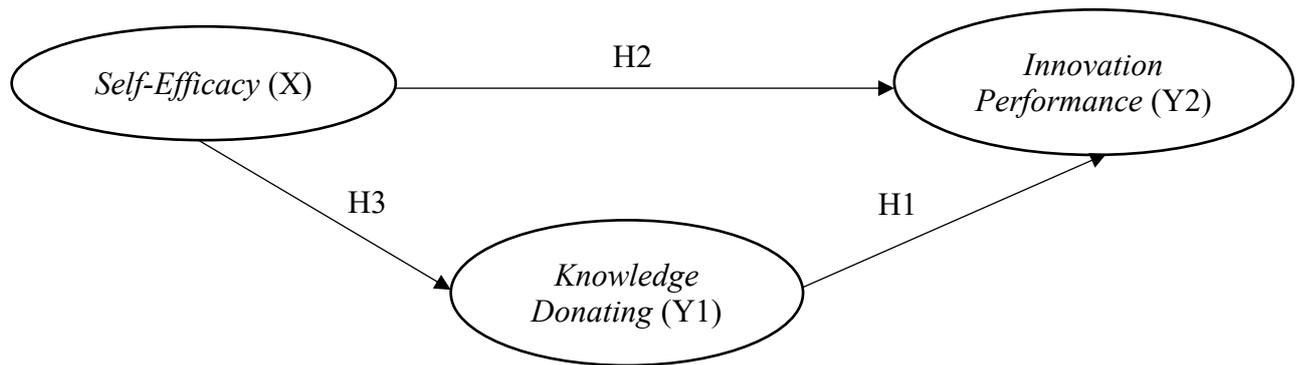
Dalam studi yang dilakukan oleh Wuryanti (2017) menunjukkan bahwa *self-efficacy* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *knowledge donating*. Hasil Penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahab (2011) menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak memberikan pengaruh signifikan, penelitian ini dilakukan di perusahaan kecil. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Fen lin, (2007); Nurliza (2011); Vincenzo (2015) menyatakan bahwa pada usaha kecil egoisme antara sumber daya manusia satu dengan lainnya masih cukup besar, sedangkan dalam perusahaan yang sudah besar diharapkan anantara sumber daya manusia satu dengan lainnya mampu meningkatkan kerjasama dalam meningkatkan kinerja inovasi.

H2 : Bila self-efficacy semakin meningkat maka innovation performance akan meningkat.

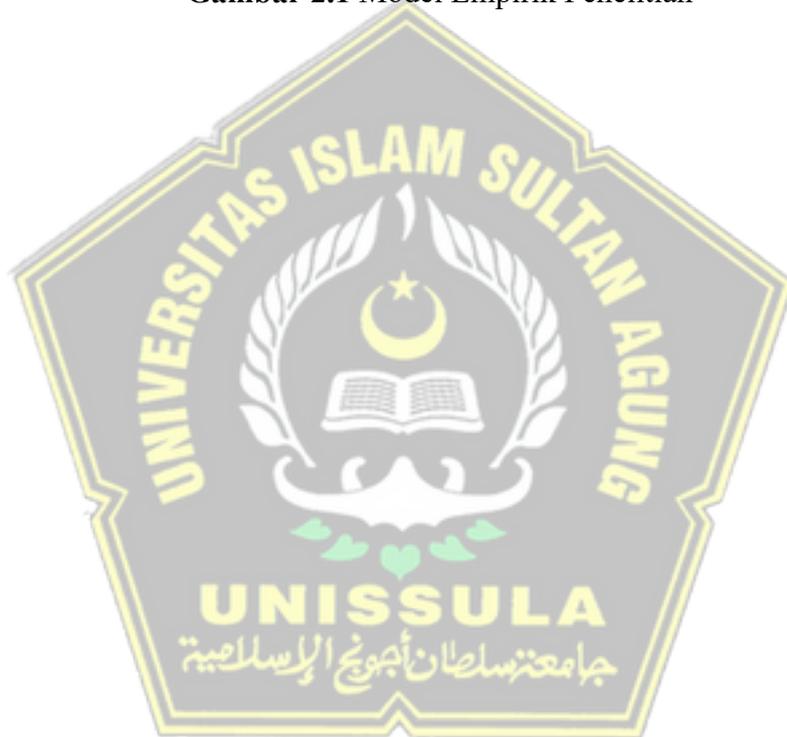
H3 : Bila self-efficacy semakin meningkat maka knowledge donating akan meningkat.

2.4 Model Empirik Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka yang sangat terperinci maka model empirik penelitian nampak pada Gambar 2.1 : Pada gambar tersebut dalam diketahui bahwa peningkatan *innovation* dapat dipengaruhi oleh *knowledge donating* dan *self-efficacy*. Sedangkan *knowledge donating* dapat terjadi apabila *self-efficacy* terdapat dalam diri sumber daya manusia.



Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan bentuk penelitian Explanatory research atau penelitian yang bersifat menjelaskan. Metode penelitian ini berusaha menjelaskan dan menyoroti pengaruh dari variabel satu dengan yang lainnya (Sugiyono, 2010). Peneliti akan menjelaskan penelitian mengenai pengaruh antara *self-efficacy*, *knowledge donating* dan *innovation performance* dengan melalui pengujian hipotesis.

3.2 Variable dan Indikator

Variabel dalam penelitian ini adalah *self-efficacy*, *knowledge donating* dan *innovation performance* dengan definisi masing-masing variabel dijelaskan pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Variable dan Indikator

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	<i>Innovation Performance</i> merupakan penyesuaian dan penerapan dalam menciptakan ide-ide baru yang meliputi produk, layanan, proses, untuk menciptakan nilai tambah dan daya saing bagi perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> • Mencoba ide baru • Pengoptimalan RnD • Pengembangan produk dan layanan baru • Membuka pasar baru 	Mulyana (2015); Sethumad avan S. et al (2020); Hanifah et al. (2019)
2	<i>Knowledge Donating</i> merupakan proses memberikan wawasan intelektual antara sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. (KD)	<ul style="list-style-type: none"> • Berbagi pengetahuan baru • Memahami pengetahuan baru • Menyampaikan progress kerja • Berbagi keahlian 	Goh & Sandhu (2014) Dysvik et al. (2015)
3	<i>Self-Efficacy</i> merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam menghadapi berbagai persoalan serta melakukan brainstorming ide atau solusi inovatif dalam mengatasi tuntutan situasional (SE)	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu memecahkan masalah kreatif secara • Pandai menghasilkan ide-ide baru • Lebih mengembangkan ide baru • Adaptif 	Kimathi (2019); Sethumad avan et al. (2020); Tran et al. (2018)

Penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuisisioner yang disusun secara berurutan menggunakan skala pengukuran Likert dengan ketentuan sebagai berikut:

STS	1	2	3	4	5	6	7	SS
-----	---	---	---	---	---	---	---	----

3.3 Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Menurut Nasution (2009), Data yang didapatkan langsung melalui sekumpulan data, dirangkum khusus, dan berhubungan langsung dengan suatu masalah inti yang menjadi focus penelitian merupakan data primer. Sumber data ini berasal dari responden yang menjadi objek penelitian dan juga alat dalam memperoleh data atau informasi. Data primer merupakan kuesioner yang berkaitan dengan variabel *self-efficacy, knowledge donating, innovation performance*.

3.3.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2005), data yang didapat dan telah diteliti kemudian disatukan oleh peneliti sebelumnya yang memiliki kaitan dengan permasalahan dalam penelitian merupakan data sekunder. Data sekunder didapat dari artikel-artikel penelitian, jurnal, majalah, buku ilmiah, serta website organisasi tersebut yang memiliki hubungan dengan riset.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Riset ini memakai alat ukur dalam bentuk penyebaran kuisisioner. Kuisisioner disusun mengisi kuisisioner tersebut. Penyebaran kuisisioner berupa pertanyaan tertutup dan terbuka. Pertanyaan yang jawabannya sudah diberi batasan oleh peneliti merupakan pertanyaan tertutup. Pertanyaan yang memberikan kebebasan bagi responden untuk memberikan jawaban sesuai pengalamannya adalah pertanyaan terbuka (Kuncoro, 2003).

3.5 Populasi dan Sampel

Populasi ialah gabungan dari beberapa objek penelitian meliputi manusia, peristiwa atau gejala yang terjadi dan dibutuhkan oleh peneliti guna untuk menunjang keberhasilan suatu penelitian (Ferdinand, 2011). Sedangkan sampel merupakan bagian dari karakteristik suatu populasi (Sugiyono, 2012).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu UMKM makanan dan minuman di Jawa Tengah sebanyak 569.896 unit usaha (Badan Pusat Statistik, 2019). Berdasarkan jumlah populasi yang sudah diketahui sebelumnya maka total sample yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan rumus Slovin.

Dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

e = margin of error (besar kesalahan) dari ukuran populasi = 7%

Maka dengan adanya rumus tersebut dapat diambil jumlah sampel sebanyak:

$$n = \frac{569.896}{1 + (569.896 \times 0,7^2)}$$

$$n = \frac{569.896}{1 + (569.896 \times 0,049)}$$

$$n = \frac{569.896}{1 + (2793)}$$

$$n = \frac{569.896}{2794} = 204$$

$$n = 200$$

Adapun kriteria yang menjadi acuan dalam pengambilan sampel ini merupakan pemimpin/pemilik UMKM di Jawa Tengah, telah beroperasi lebih dari sama dengan 2 tahun, dan memiliki produk yang unik. Pengambilan sampel menggunakan metode purposive random sampling. Data diambil melalui social media berupa Instagram, whats up, twitter, facebook dan atau email sebanyak 200 sample.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis statistic deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran mengenai guru, khususnya untuk mengetahui persepsi umum guru mengenai item pertanyaan pada variable yang diteliti yaitu budaya organisasi sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja dan kinerja guru.

Untuk mempermudah dalam memahami jawaban responden, akan ditampilkan deskripsi data dari keseluruhan jawaban responden dari kuesioner yang sudah disebar. Dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} I &= \frac{R}{K} \\ &= \frac{5-1}{3} \\ &= 1,3 \end{aligned}$$

Keterangan:

I = Interval

R = Skor maksimal – skor minimal

K = Jumlah kategori

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

Rendah : 1,00 - 2,30

Sedang : 2,31 - 3,61

Tinggi : 3,62 - 5,00

3.6.2 *Structural Equation Modelling (SEM)*

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model (SEM)* dengan menggunakan software *Partial Least Square (PLS)* yaitu *software Smart PLS*. Alasan penggunaan metode ini, karena jumlah sampel yang dibutuhkan dalam analisis relatif kecil dan analisis *Smart PLS* tidak harus memiliki distribusi normal. *PLS* merupakan metode analisis yang powerful karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi .

PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya atau untuk pengujian proposisi. *PLS* juga dapat digunakan untuk pemodelan struktural dengan indikator bersifat reflektif ataupun formatif (Sumertajaya, 2008). Variabel dalam penelitian ini bersifat laten karena memerlukan indikator atau pernyataan-pernyataan untuk menjelaskannya serta sampelnya yang tidak terlalu besar

sehingga alat analisis yang cocok adalah dengan menggunakan PLS. PLS dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten, PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan 110 indikator reflektif dan formatif dan ukuran sampel tidak terlalu besar.

Pengelolaan data untuk menguji hipotesis adalah dengan *the Structural Equation Modelling (SEM)*, dengan alasan SEM lebih efektif digunakan dengan syarat minimal sampel yang kecil sebesar 10 kali indikator dengan jumlah terbanyak dalam variabel sebagai pengukur variabel tersebut (Sarwono, 2015). SEM adalah salah satu metode analisis multivariate yang dapat menganalisa hubungan variabel yang kompleks. Penjelasan keseluruhan hubungan antar variabel yang terdapat dalam penelitian melalui SEM sebagai teknis analisis data. SEM berfungsi untuk merancang suatu teori, tetapi lebih baik digunakan untuk memeriksa kebenaran suatu model. Syarat penting menggunakan SEM merupakan membentuk suatu model hipotesis yang didalamnya terdapat model struktural dan model pengukuran berbentuk diagram jalur yang didasarkan teori. SEM merupakan sekumpulan teknik-teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan secara simultan. *The Structural Equation Modelling (SEM)* dioperasikan melalui program *Partial Least Squares (PLS)*.

Adapun tahapan teknis analisis *The Structural Equation Modelling (SEM)* dari paket software *Partial Least Squares (PLS)* mencakup beberapa tahap.

3.6.2.1 Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Membentuk model pengukuran (Outer model) yaitu menghubungkan variabel laten dengan indikator variabel tersebut. Dalam penelitian ini, indikator pada tiap variabel laten memiliki sifat formatif dan reflektif. Evaluasi outer model

dengan menguji convergent validity melalui indicator reliability dan AVE, menguji internal consistency reliability melalui *Cronbach alpha* dan *composite reliability*, dan *discriminant validity* melalui Fornell-Lacker dan HTMT.

1) Convergent Validity

Convergent validity merupakan cara untuk menganalisis seberapa mampu responden dalam memahami indicator dalam variabel yang digunakan dalam penelitian. Validitas tinggi didapatkan ketika alat tersebut bekerja sesuai fungsinya dengan baik dalam menginformasikan hasil pengukuran yang sama dengan apa yang dimaksudkan.

Indicator reflektif diukur *convergent validity* dari model pengukuran dengan melihat skor hubungan antar kompoen dengan kontrak skordalam PLS yang telah dihitung, dimana reflektif individu dikatakan tinggi jika berkorelasi > 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur. skor loading sebesar 0,5 – 0,6 dalam tahap awal penelitian yang sedang di kembangkan dianggap cukup (Ghozali, 2006).

2) Internal Consistency

Composite reliability merupakan nilai yang menunjukkan seberapa besar kepercayaan yang didapat melalui suatu alat ukur. Alat ukur dapat dikatakan terpercaya apabila mendapatkan hasil pengukuran yang sama dalam mengukur objek yang sama sebanyak dua kali. Dapat dikatakan bahwa reliabilitas menunjukkan seberapa konsisten pengukur untuk mengukur keadaan yang serupa.

Composite reliability blok yang menilai suatu konstruk dapat di evvaluasi dengan dua macam cara yaitu melalui internal cinsistency dan cronbach alpha. Dengan output yang dihasilkan oleh PLS maka Composite reliability (pc) dapat

dihitung dengan rumus:

$$pc = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum \text{var}(\epsilon_i)}$$

Apabila λ_i dalam komponen loading ke indicator dan $\text{Var}(\epsilon_i) = 1 - \lambda_i^2$. Pengujian yang dilakukan akan terpenuhi jika Composite reliability $> 0,7$.

3) Discriminant Validity

Cross loading yang diukur dengan membandingkan skor antar variabel merupakan dasar penilaian discriminant validity dari model pengukuran. Item pengukuran yang lebih besar dari ukuran variabel lain akan menunjukkan variabel laten lebih baik dalam memprediksi ukuran pada blok mereka dari pada ukuran blok lain. Perbandingan square root of average extracted (AVE) tiap variabel dengan korelasi antar variabel dengan variabel lainnya dalam model merupakan cara lain dalam menilai discriminant validity. Jika nilai AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lain dalam model, maka dikatakan memiliki discriminant validity yang baik. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari 0,5.

3.6.2.2 Model Struktural (Inner Model)

Analisa model struktural atau inner model berguna untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Inner relation atau disebut juga inner model merupakan spesifikasi hubungan antar variabel laten atau model struktural, menunjukkan teori substansif penelitian dalam bentuk hubungan variabel satu dengan lainnya (Jaya & Sumertajaya, 2008). Model struktural dianalisa melalui R-square untuk variabel dependen, uji signifikansi dari koefisien parameter jalur

struktural.

1) Coefficient of Determination (R-square)

Langkah pertama adalah mengevaluasi *Coefficient of Determination (R-square)*. penjelasan nilai R² sama dengan penjelasan R² regresi linear, merupakan besaran kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependent. Menurut Chin (1998) didalam penelitian Yamin et al (2009) kriteria R² terdiri dari tiga klasifikasi, yaitu : nilai R² 0.67, 0.33 dan 0.19 sebagai substansial, sedang (moderate) dan lemah (weak). Hair et al., (2012) merekomendasikan jika nilai R-square 0.75, 0.50 dan 0.25 maka membuktikan bahwa kemampuan prediksi sebuah model adalah (kuat, moderat, dan lemah). Perubahan nilai R² menjelaskan pengaruh substansif yang diberikan variabel independent terhadap variabel dependent.

2) Effect Size (F-square)

Langkah kedua adalah mengevaluasi Effect Size (f-square), selain mengevaluasi nilai R² dari semua variabel endogen, perubahan nilai R² ketika konstruk eksogen tertentu dihilangkan dari model dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah konstruk yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada variabel endogen, ukuran ini disebut sebagai ukuran efek f^2 . Pedoman untuk menilai 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) Pengujian hipotesis

Pengujian signifikansi hipotesis dilihat melalui nilai p values dan t-statistic yang didapatkan melalui metode *bootstrapping* pada tabel *Path Coefficients*. Ghozali (2015) menjelaskan bahwa apabila nilai signifikansi p value < 0.05 dan nilai signifikansi sebesar 0.05 *path coefficient* dinilai signifikan apabila nilai t-statistik > 1.96 (Hair, Ringle & Sarstedt, 2011). Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan dapat dilihat melalui koefisien jalur. Diamantopoulos and Siguaw (2000) mengutarakan bahwa jika koefisien jalur di bawah 0.30 memberikan pengaruh moderat, dari 0.30 hingga 0.60 kuat, dan lebih dari 0.60 .



BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN HASIL

Bab ini menguraikan pembahasan hasil penelitian dan analisis data yang telah terkumpul melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan selama bulan Desember 2021 hingga Februari 2022 baik secara online dan offline. Penulis akan menguraikan pembahasan dimulai dengan menjelaskan karakteristik responden, analisis statistic deskriptif, analisis data yang terdiri dari pengujian model structural (Inner Model), pengujian model pengukuran (Outer Model), dan pengujian hipotesis.

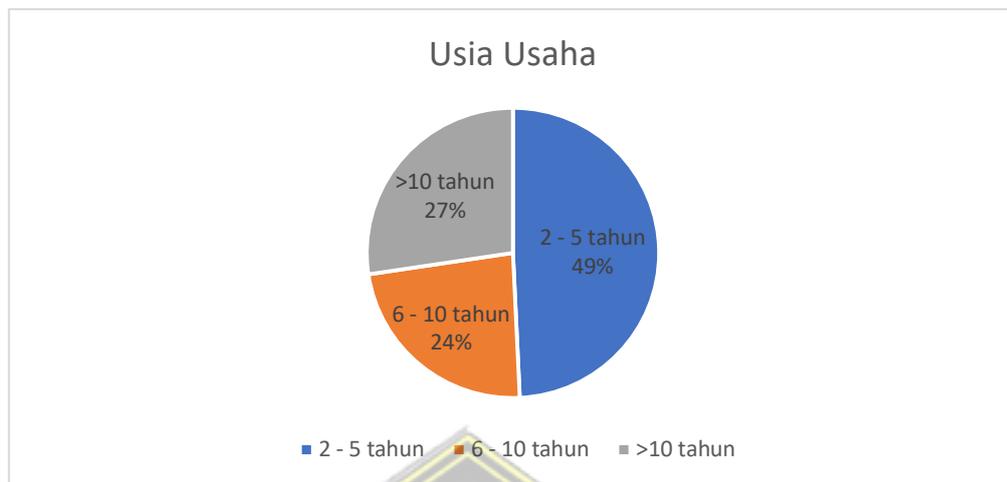
4.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan dengan menyebar kuesioner online dan offline kepada UMKM Kuliner di Jawa Tengah inovatif. Kuesioner online disebar melalui media sosial dan kuesioner offline disebar langsung kepada UMKM Kuliner. Dari kuesioner yang disebar terkumpul 238 responden yang mengisi kuesioner, namun hanya 204 responden yang memenuhi kriteria, sehingga ada 37 data dari responden yang tidak layak untuk diproses lebih lanjut. Selanjutnya 204 data diolah dalam penelitian ini. Dengan jumlah sampel tersebut pada table 4.1 disajikan karakteristik responden.

Tabel 4.1
Profil Responden

Keterangan	Kriteria	N	Prosentase	
Usia Usaha	2 – 5 tahun	100	49%	
	6 – 10 tahun	48	24%	
	>10 tahun	56	27%	
	Jumlah	204	100%	
Produk yang dihasilkan/dijual	Makanan	144	71%	
	Minuman	60	29%	
	Jumlah	204	100%	
Domisili	Semarang	121	59,3%	
	Demak	48	23,5%	
	Kudus	18	8,8%	
	Jepara	6	2,9%	
	Surakarta	4	2%	
	Salatiga	3	1,5%	
	Boyolali	2	1,0%	
	Kendal	1	0,5%	
	Magelang	1	0,5%	
	Tegal	1	0,5%	
	Jumlah	204	100%	
	Total Responden (N)		204	100%

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat diketahui beberapa informasi umum tentang responden seperti: usia usaha, produk yang dihasilkan/dijual dan domisili dari UMKM Kuliner.



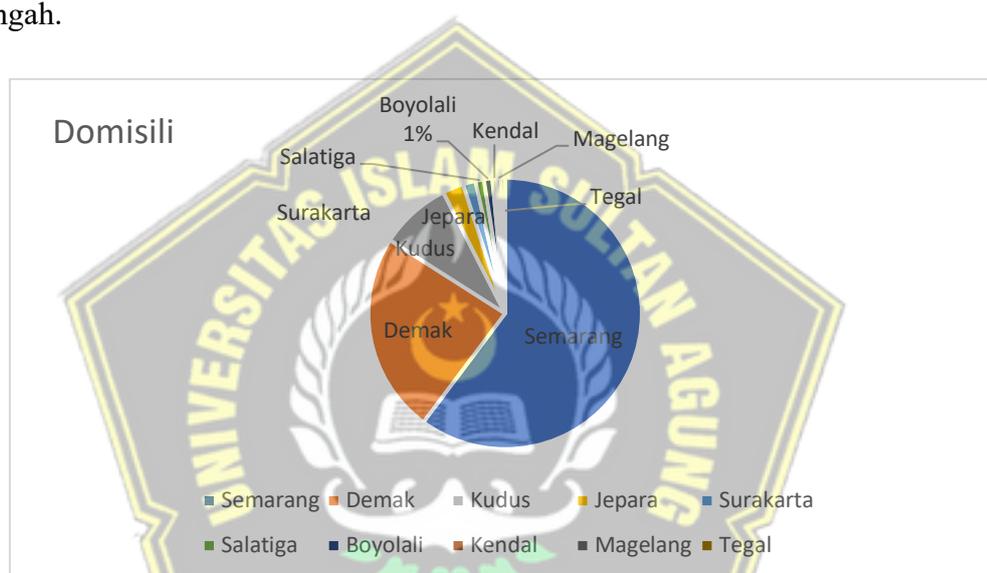
Gambar 4.1
Responden Berdasarkan Usia Usaha

Berdasarkan usia usaha pada Gambar 4.1, sebagian besar responden ialah usaha yang telah beroperasi dengan rentan usia 2 – 5 tahun dengan prosentase sebesar 49%, sedangkan responden dengan usia usaha 6 – 10 tahun sebesar 24%, dan >10 tahun sebesar 27%. Berdasarkan data responden tersebut dapat dikatakan bahwa UMKM Kuliner di Semarang didominasi oleh usaha yang sudah beroperasi dengan usia 2 – 5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa usia tersebut merupakan usia produktif bagi UMKM Kuliner dalam menunjukkan kreativitas inovasi.



Gambar 4.2
Responden Berdasarkan Produk yang Dihasilkan/Dijual

Berdasarkan Gambar 4.2 jika dilihat dari produk yang dihasilkan/dijual, mayoritas responden yang mendominasi ialah UMKM Kuliner pada bidang makanan yakni sebanyak 71% dari total responden dan sisanya yaitu 29% merupakan UMKM Kuliner pada bidang minuman. Hal ini menunjukkan bahwa produk makanan tersebut merupakan produk yang banyak diminati untuk dikreasikan sehingga menunjang kreativitas inovasi pada UMKM Kuliner di Jawa Tengah.



Gambar 4.3
Responden Berdasarkan Domisili

Adapun jika dilihat dari Gambar 4.3, mayoritas responden yang mendominasi ialah UMKM Kuliner di wilayah Semarang yakni sebanyak 59,3% dari total responden, kemudian terdapat sebanyak 23,5% UMKM Kuliner berada pada wilayah Demak, 8,8% berada di wilayah Kudus, 2,9% berada di wilayah Jepara, 2% berada di wilayah Surakarta dan 1,5% berada di wilayah Salatiga. Selanjutnya pada wilayah Boyolali sebanyak 1%. Selain itu pada wilayah Kendal, Magelang dan Tegal masing-masing sebanyak 0,5%. Berdasarkan prosentase tersebut bahwa UMKM Kuliner di Jawa Tengah pada penelitian ini yang

mendominasi pada wilayah Semarang. Hal ini juga merupakan keterbatasan peneliti dalam menyebarkan kuesioner secara menyeluruh di wilayah Jawa Tengah.

4.2 Analisis Deskriptif

Analisis statistic deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran mengenai guru, khususnya untuk mengetahui persepsi umum guru mengenai item pertanyaan pada variable yang diteliti yaitu budaya organisasi sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja dan kinerja guru.

Statistik deskripsi hasil kuesioner yang ditampilkan meliputi deskripsi data dari jawaban responden atas seluruh pertanyaan dengan tujuan untuk mempermudah dalam mengetahui tanggapan umum responden terhadap kuesioner yang telah disebar. Dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} I &= \frac{R}{K} \\ &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1,3 \end{aligned}$$

Keterangan:

I = Interval

R = Skor maksimal – skor minimal

K = Jumlah kategori

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

Rendah : 1,00 - 2,30

Sedang : 2,31 - 3,61

Tinggi : 3,62 - 5,00

4.2.1 Innovation Performance

Tabel 4.2
Analisis Deskriptif Variabel *Innovation Performance*

Kode	Indikator	Mean	Kriteria	Temuan
IP1	Mencoba ide baru	4.167	Tinggi	<ul style="list-style-type: none"> • Menambah menu-menu baru yang unik • Menambah pelayanan melalui online (gofood, grabfood, shopeefood) • Improve SDM
IP2	Pengoptimalan RnD	4.083	Tinggi	
IP3	Pengembangan produk dan layanan baru	4.196	Tinggi	
IP4	Membuka pasar baru	4.299	Tinggi	
	Rata-rata	4.186	Tinggi	

Sumber: Data diolah, 2022

Variable *innovation performance* terdiri dari 4 indikator yaitu mencoba ide baru, pengoptimalan RnD, pengembangan produk dan layanan baru, dan membuka pasar baru yang membentuk 4 item pertanyaan. Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden atas variable *innovation performance* sebesar 4,186 atau dalam kategori Tinggi, hal ini sesuai dengan temuan dilapangan pada Tabel 4.3 dalam kolom Temuan.

Nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,299 diperoleh pada indicator membuka pasar baru dengan item pertanyaan “Perusahaan saya **membuka pasar baru**”. Hal ini menandakan bahwa UMKM Kuliner di Jawa Tengah mengutamakan untuk membuka pasar baru guna menunjang kreativitas usaha.

Adapun nilai rata-rata terendah yaitu pada indikator pengoptimalan RnD dengan pertanyaan “Perusahaan saya **mengoptimalkan penelitian dan**

pengembangan” yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,083 atau masih dalam kategori Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa UMKM Kuliner di Jawa Tengah tertarik untuk mengoptimalkan kinerja dalam penelitian dan pengembangan produk agar meningkatkan kinerja inovasi usaha. Namun beberapa UMKM Kuliner belum melaksanakan hal tersebut dengan maksimal sehingga kurang optimalnya kinerja penelitian dan pengembangan produk mereka.

4.2.2 Knowledge Donating

Tabel 4.3
Analisis Deskriptif Variabel *Knowledge Donating*

Kode	Indikator	Mean	Kriteria	Temuan
KD1	Berbagi pengetahuan baru	4.289	Tinggi	<ul style="list-style-type: none"> Rutin mengadakan <i>briefing, sharing,</i> dan evaluasi kerja Mengedukasi pelanggan Mengadakan <i>gathering</i> dan seminar
KD2	Memahamkan pengetahuan baru	4.098	Tinggi	
KD3	Menyampaikan progress kerja	3.902	Tinggi	
KD4	Berbagi keahlian	3.735	Tinggi	
	Rata-rata	4.006	Tinggi	

Sumber: Data diolah, 2022

Variable *customer networking* terdiri dari 4 indikator yaitu berbagi pengetahuan baru, memahamkan pengetahuan baru, menyampaikan progress kerja, dan berbagi keahlian yang membentuk 4 item pertanyaan. Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden atas variable *knowledge donating* sebesar 4,006 atau dalam kategori Tinggi, hal ini sesuai dengan temuan dilapangan pada Tabel 4.4 dalam kolom Temuan.

Nilai rata-rata tertinggi 4,289 diperoleh pada indikator berbagi pengetahuan baru yaitu dengan item pertanyaan “Perusahaan saya mampu **berbagi pengetahuan baru** kepada seluruh sumber daya manusia”. Hal ini menandakan

bahwa UMKM Kuliner di Jawa Tengah memiliki kemampuan dalam berbagi pengetahuan baru kepada seluruh sumber daya manusia yang mereka miliki guna menunjang kreativitas usaha.

Adapun nilai rata-rata terendah yaitu pada indikator berbagi keahlian dengan pertanyaan “Perusahaan saya mampu **berbagi keahlian** antar sumber daya manusia” yang memperoleh nilai sebesar 3,735 atau masih dalam kategori Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa UMKM Kuliner di Jawa Tengah sadar akan pentingnya berbagi keahlian, dengan adanya sharing keahlian maka pengetahuan akan lebih cepat menyebar dalam perusahaan yang mana pengetahuan merupakan *intangible asset* yang tidak dapat ditiru oleh kompetitor. Namun beberapa UMKM belum melaksanakan hal tersebut dengan maksimal sehingga kurang meningkatkan donasi pengetahuan antar SDM.

4.2.3 Self-Efficacy

Tabel 4.4
Analisis Deskriptif Variabel *Self-Efficacy*

Kode	Indikator	Mean	Kriteria	Temuan
SE1	Mampu memecahkan masalah secara kreatif	4.299	Tinggi	<ul style="list-style-type: none"> • Memberi kesempatan SDM untuk memberi masukan/saran • Melakukan evaluasi rutin dan memberikan tanggung jawab serta kepercayaan pada SDM • Memberikan kesempatan kepada SDM untuk mengeksplorasi dan menuangkan ide
SE2	Pandai menghasilkan ide-ide baru	4.100	Tinggi	
SE3	Lebih mengembangkan ide baru	3.905	Tinggi	
SE4	Adaptif	3.741	Tinggi	
	Rata-rata	4.011	Tinggi	

Sumber: Data diolah, 2022

Variabel *self-efficacy* terdiri dari 4 indikator yaitu mampu memecahkan masalah secara kreatif, pandai menghasilkan ide-ide baru, lebih mengembangkan ide baru, dan adaptif yang membentuk 4 item pertanyaan. Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden atas variable *self-efficacy* sebesar 4,011 atau dalam kategori Sangat Tinggi, hal ini sesuai dengan temuan dilapangan berdasarkan pada Tabel 4.5 dalam kolom Temuan.

Nilai rata-rata tertinggi 4,299 diperoleh pada indikator mampu memecahkan masalah secara kreatif yaitu dengan item pertanyaan “Perusahaan saya memiliki sumber daya manusia yang **mampu memecahkan masalah secara kreatif**”. Hal ini menandakan bahwa UMKM Kuliner di Jawa Tengah SDM yang mampu memecahkan masalah secara kreatif dalam menunjang kreativitas usaha.

Adapun nilai rata-rata terendah yaitu pada indikator adaptif dengan pertanyaan “Perusahaan saya memiliki sumber daya manusia yang **adaptif**” yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,741 atau masih dalam kategori Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa UMKM Kuliner di Jawa Tengah memiliki SDM yang pandai dalam menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi dalam mendukung kreativitas usaha. Namun beberapa UMKM memiliki SDM dengan kapasitas pengetahuan yang berbeda-beda sehingga ada beberapa SDM yang kurang memiliki kemampuan yang memadai terutama dalam menggunakan peralatan baru yang lebih canggih sehingga memerlukan waktu lebih lama dalam penyesuaian.

4.3 Structural Equation Modelling (SEM)

Smart PLS 3.0 digunakan untuk menguji dan menganalisis data. Dalam pengujian, PLS memakai dua bagian model yaitu pengujian validitas dan

realibilitas menggunakan hasil analisis outer model dan inner model yang digunakan untuk uji hubungan antar variabel.

4.3.1 Pengujian *Outer Model* (Model Pengukuran)

Pengujian model pengukuran *outer model* menentukan bagaimana mengukur variabel laten. Evaluasi *outer model*, dengan menguji *composite reliability*, *convergent validity* (indikator *reliability* and AVE), dan *discriminant validity*.

4.3.1.1 *Convergent Validity*

Convergent validity dilakukan untuk melihat hubungan antar skor suatu item pertanyaan dengan skor indicator variable yang digunakan untuk mengukur variable tersebut. *Convergent validity* dilakukan dengan melihat item *reliability* (indikator validitas) melalui nilai yang ditunjukkan oleh *loading factor*. Nilai *loading factor* dikatakan valid ketika lebih besar dari 0,7. Menurut pendapat lain, Hair et al (1998) untuk matriks *loading factor* dengan skor kurang lebih 0.3 dipertimbangkan sudah mampu memenuhi kriteria minimal, dan untuk *loading factor* dengan skor nilai kurang lebih 0,4 dikatakan lebih baik, dan untuk *loading factor* dengan skor lebih dari 0,5 secara umum di anggap signifikan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan batas *loading factor* dengan skor nilai 0,5.

4.3.1.2 *Internal Consistency*

Untuk mengukur *internal consistency* realibilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat menggunakan dua cara yaitu melalui nilai *Cronbach's*

Alpha dan *Composite Reliability*. Variabel dapat dikatakan reliabel apa bila mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* >0.7 dan nilai *composite reliability* >0.7 .

4.3.1.3 *Discriminant Validity*

Discriminant validity dilakukan untuk melihat seberapa besar hubungan antar tiap variable dengan indikatornya dengan indicator dari variable lainnya. Suatu model dikatakan baik ketika *Discriminant validity* menunjukkan bahwa hubungan variable dengan indikatornya lebih besar daripada hubungan variable tersebut dengan indikator dari variabel lainnya. Pengukuran validitas diskriminan menggunakan, Fornell-Larcker matrix dan HTMT (heterotrait-monotrait ratio of correlation). Dalam Fornell-Lacer, suatu variabel laten dinilai memenuhi validitas deskriminan jika nilai root of AVE square (diagonal) lebih besar dari semua nilai variabel laten tersebut dan nilai HTMT kurang dari 1.

4.3.1.4 Evaluasi Model Run 1

Tabel 4.5
Evaluasi Model Run 1

Variabel	Indikator	Convergent Validity		Internal Consistency Reliability	
		Loadings ($> 0,05$)	AVE ($> 0,05$)	Composite Reliability ($> 0,07$)	Cronbach's Alpha ($> 0,07$)
<i>Innovation Performance</i>	IP1	0,626	0,566	0,837	0,738
	IP2	0,829			
	IP3	0,833			
	IP4	0,700			
<i>Knowledge Donating</i>	KD1	0,823	0,454	0,754	0,613
	KD2	0,846			
	KD3	0,421			
	KD4	0,495			
<i>Self-Efficacy</i>	SE1	0,853	0,640	0,876	0,814

Variabel	Indikator	Convergent Validity		Internal Consistency Reliability	
		Loadings (> 0,05)	AVE (> 0,05)	Composite Reliability (> 0,07)	Cronbach's Alpha (> 0,07)
	SE2	0,857			
	SE3	0,720			
	SE4	0,761			

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil analisis data iterasi pertama menggunakan SmartPLS pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar indikator pada masing-masing variable dalam penelitian ini memiliki nilai *outer loading* yang lebih besar dari 0,70 sehingga dapat dikatakan valid. Dari keseluruhan indicator ada satu variable yang memiliki nilai *outer loading* kurang dari 0.70 yaitu indicator dari variable *knowledge donating*. Indikator KD3 dan KD4 mendapat nilai *outer loading* sebesar 0,590. Hal ini menunjukkan bahwa indikator KD3 dan KD4 dari variable *knowledge donating* yang memiliki skor nilai *loading factor* lebih rendah dari 0,50 memiliki tingkat validitas yang rendah sehingga perlu dihapus atau dieliminasi dari model. Kemudian untuk nilai AVE terdapat satu variable yang belum memenuhi syarat lebih besar dari 0,50 yaitu pada variable *knowledge donating* sehingga dapat dikatakan bahwa variable tersebut memiliki validitas yang rendah sehingga indikator dengan nilai *loading factor* terendah perlu dihapus atau dieliminasi dari model.

Berdasarkan hasil output SmartPLS pada Tabel 4.6 dapat di ketahui bahwa nilai *composite reliability* untuk semua variable lebih besar dari 0,70. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa semua variable memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas minimum yang disyaratkan. Kemudian untuk nilai *cronbach's alpha* terdapat satu variable yang belum memenuhi syarat lebih besar

dari 0,70 yaitu pada variable *knowledge donating* sehingga dapat dikatakan bahwa variable tersebut memiliki reabilitas yang rendah sehingga indikator dengan nilai *loading factor* terendah perlu dihapus atau dieliminasi dari model.

Tabel 4.6
Fornell-Lacker Criterion *Run 1*

	IP	KD	SE
IP	0,752		
KD	0,587	0,674	
SE	0,328	0,367	0,800

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa nilai akar kuadrat AVE untuk masing-masing variabel lebih besar daripada nilai hubungannya sehingga variable dalam model penelitian ini dapat dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 4.7
Heterotrait-Monotrait Ratio Run 1

	IP	KD	SE
IP			
KD	0,754		
SE	0,410	0,543	

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai HTMT (*Heterotrait-Monotrait Ratio*) per variable menunjukkan <1 . Berdasarkan simulasi dan penelitian sebelumnya, Henseler et al. (2015) merekomendasikan bahwa nilai-nilai HTMT tidak boleh melebihi 0,90 jika model jalur menyertakan konstruk yang secara konsep serupa. Dengan kata lain, nilai HTMT pada Tabel 4.8 $< 0,90$ menunjukkan validitas diskriminan yang baik.

Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil dari evaluasi iterasi pertama masih terdapat indikator dan variable yang belum memenuhi kriteria, dinyatakan tidak valid dan tidak reliabel yaitu pada indikator KD3 dan KD4 pada variable *knowledge donating* dengan nilai *loading factor* dan $AVE < 0,50$ serta nilai *Cronbach's alpha* $< 0,70$ maka perlu dilakukan eliminasi pada indikator tersebut.

4.3.1.4 Pengujian Model Run 2

Berikut Tabel 4.10 menyajikan hasil uji outer model iterasi Kedua:

Tabel 4.8
Evaluasi Model Run 2

Variabel	Indikator	Convergent Validity		Internal Consistency Reliability	
		Loadings ($> 0,05$)	AVE ($> 0,05$)	Composite Reliability ($> 0,07$)	Cronbach's Alpha ($> 0,07$)
Innovation Performance	IP1	0,599	0,564	0,836	0,738
	IP2	0,818			
	IP3	0,836			
	IP4	0,727			
Knowledge Donating	KD1	0,910	0,814	0,897	0,772
	KD2	0,894			
Self-Efficacy	SE1	0,873	0,636	0,874	0,814
	SE2	0,863			
	SE3	0,697			
	SE4	0,743			

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil analisis data iterasi kedua menggunakan SmartPLS pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa seluruh indikator pada masing-masing variable dalam penelitian ini memiliki nilai *outer loading* yang lebih besar dari 0,70 sehingga dapat dikatakan valid. Kemudian untuk nilai AVE seluruh variable yang telah

memenuhi syarat lebih besar dari 0,50 sehingga dapat dikatakan bahwa variable tersebut memiliki validitas yang baik.

Berdasarkan hasil output SmartPLS pada Tabel 4.6 dapat di ketahui bahwa nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* semua variable lebih besar dari 0,70. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa semua variable memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas minimum yang disyaratkan.

Tabel 4.9
Fornell-Lacker Criterion Run 2

	IP	KD	SE
IP	0,751		
KD	0,609	0,902	
SE	0,330	0,286	0,798

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa nilai akar kuadrat AVE untuk masing-masing variable lebih besar daripada nilai hubungannya sehingga variable dalam model penelitian ini masih dapat dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 4.10
Heterotrait-Monotrait Ratio Run 2

	IP	KD	SE
IP			
KD	0,790		
SE	0,410	0,334	

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai HTMT (*Heterotrait-Monotrait Ratio*) per variable menunjukkan <1 . Berdasarkan simulasi dan penelitian sebelumnya, Henseler et al. (2015) merekomendasikan bahwa nilai-nilai HTMT tidak boleh melebihi 0,90 jika model jalur menyertakan konstruk yang

secara konsep serupa. Dengan kata lain, nilai HTMT pada Tabel 4.12 $< 0,90$ menunjukkan validitas diskriminan yang baik.

Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil dari evaluasi iterasi kedua, semua indikator dan variabel sudah memenuhi kriteria dan menunjukkan bahwa indikator dan variabel pada penelitian ini valid dan reliabel sehingga tidak perlu dilakukan eliminasi kembali.

4.3.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model dapat dianalisa berdasarkan nilai *r-square* (reliabilitas indikator) untuk variabel dependen dan nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur (*path coefficient*). Semakin tinggi nilai *r-square* menunjukkan bahwa semakin baik model prediksi dari model penelitian. Nilai *path coefficient* menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis.

4.3.2.1 Analisis *Variant* (R^2) atau Uji Determinasi

Analisis *variant* (R^2) uji determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variable independent terhadap variable dependen dalam model penelitian. Nilai dari koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.13:

Tabel 4.11
Nilai *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
IP	0,397	0,391
KD	0,082	0,077

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa nilai *r-square variable*. variabel *innovation performance* memiliki kemampuan yang lemah (0,397) dan *knowledge donating* memiliki kemampuan yang sangat lemah (0,082)

dalam memprediksi model. Dapat dikatakan bahwa variabel independen *self-efficacy* dan *knowledge donating* memiliki pengaruh sebesar 39,7% dan sisanya 60,3% diterangkan oleh variable lainnya diluar yang menjadi variable dalam penelitian ini. Sedangkan variable *knowledge donating* mampu dijelaskan oleh variable *self-efficacy* sebesar 8,2% dan sisanya sebesar 91,8% dijelaskan oleh variable lain diluar variable yang menjadi fokus dalam penelitian ini.

4.3.2.2 Effect Size (F-square)

Effect size f-square mengindikasikan bahwa variabel eksogen memiliki pengaruh besar terhadap variabel endogen, dengan criteria (0.02 = lemah, 0.15 = moderat, dan 0.35 kuat).

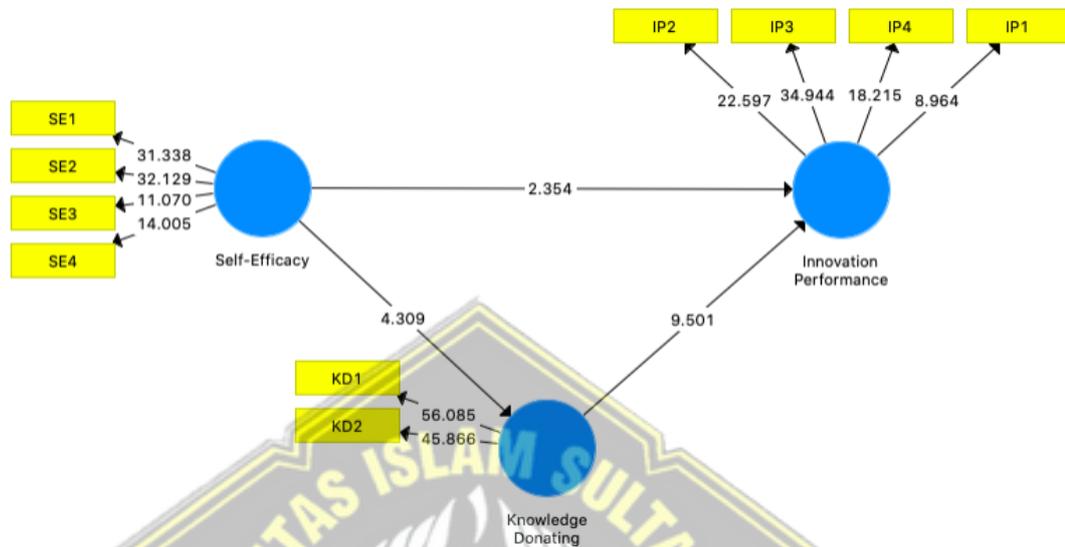
Tabel 4.12
Effect Size (f-Square)

	IP	KD	SE
IP			
KD	0,478		
SE	0,044	0,089	

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.14, menggambarkan pengaruh variabel independent *self-efficacy* memberikan pengaruh (0,044 = lemah) terhadap *innovation performance*, dan (0,089 = lemah) terhadap *knowledge donating*. Variabel independent *knowledge donating* memberikan pengaruh (0,478 = kuat) terhadap variable *innovation performance*.

4.3.2.3 Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)



Gambar 4.4
Pengujian Model Struktural

Pengujian hipotesis didasarkan pada hasil yang didapat dari pengujian *inner model* (model struktural) yang meliputi *output r-square*, koefisien parameter dan t-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar variable, t-statistik, dan p-values. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan SmartPLS 3.2.9 dan diambil melalui hasil *bootstrapping*. Penelitian ini menggunakan *rules of thumb* t-statistik $> 1,96$ dengan tingkat ignifikansi ρ -values 0,05 (5%) dan koefisien beta harus bernilai positif. Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukkan pada Tabel 4.15. Terdapat 3 hipotesis pada inner model ini yaitu:

- 1) H_0 : *Knowledge donating* tidak berpengaruh signifikan terhadap *innovation performance*.

H₁ : *Knowledge donating* berpengaruh signifikan terhadap *innovation performance*.

2) H₀ : *Self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap *innovation performance*.

H₁ : *Self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *innovation performance*.

3) H₀ : *Self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap *knowledge donating*.

H₁ : *Self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *knowledge donating*.

Tabel 4.13
Hasil *Path Coefficients*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>	Kesimpulan
SE → IP	0,560	0,568	0,059	9,501	0,000	Diterima
SE → KD	0,286	0,297	0,066	4,309	0,000	Diterima
KD → IP	0,170	0,164	0,072	2,354	0,019	Diterima

Sumber: Data diolah, 2022

Hipotesis pertama menguji apakah *knowledge donating* berpengaruh signifikan terhadap *innovation performance*. Hasil pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai koefisien beta *knowledge donating* terhadap *innovation performance* bernilai positif sebesar 0,170 dan nilai t-statistik > 1,96 sebesar 2,354 serta nilai *p-values* < 0,05 sebesar 0,019 hal ini menunjukkan bahwa *knowledge donating* terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *innovation performance* sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini **diterima**.

Hipotesis kedua menguji apakah *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *innovation performance*. Hasil pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai

koefisien beta *self-efficacy* terhadap *innovation performance* bernilai positif sebesar 0.560 dan nilai t-statistik > 1,96 sebesar 9,501 serta nilai p-values < 0,05 sebesar 0,000 hal ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *innovation performance* sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini **diterima**.

Hipotesis ketiga menguji apakah *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *knowledge donating*. Hasil pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai koefisien beta *self-efficacy* terhadap *knowledge donating* bernilai positif sebesar 0,286 dan nilai t-statistik > 1,96 sebesar 4,309 serta nilai p-values < 0,05 sebesar 0,000 hal ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *knowledge donating* sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini **diterima**.

4.3.2.4 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Hasil analisis hipotesis dalam penelitian ini adalah nilai yang terdapat pada output result for inner weight. Hasil output estimasi untuk pengujian model structural dapat di lihat pada table berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Hopitesis Pengaruh Tidak Langsung

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
CN →KQ → IP	0,160	0,170	0,047	3,415	0,001

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa pengaruh *self-efficacy* terhadap *innovation performance* pada UMKM Kuliner di Jawa Tengah melalui variable *knowledge*

donating dengan ditunjukkan koefisien beta (β) sebesar 0,160 dengan nilai t-statistik sebesar $3,415 > 1,96$ dan $p\text{-value } 0,001 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* secara tidak langsung melalui *knowledge donating* berpengaruh signifikan terhadap *innovation performance* pada UMKM Kuliner di Jawa Tengah yang berarti *self-efficacy* dapat meningkatkan *innovation performance* melalui *knowledge donating*.

4.4 Pembahasan dan Hasil Evaluasi Hipotesis

Dalam bagian ini penulis akan menjelaskan hasil analisis penelitian. Pengujian ini memiliki tujuan agar dapat memahami variable yang memberikan pengaruh terhadap Innovation performance di UMKM dalam bidang kuliner di Jawa Tengah. Mengingat penelitian sebelumnya, penelitian ini menggunakan tiga item variable yaitu Self Efficacy (SE), Knowledge Donating (KD) untuk mengetahui pengaruh yang diberikan terhadap Innovation Performance (IP). sebanyak 4 hipotesis telah dikembangkan dan diuji dengan metode structural equation modeling (SEM) dan di bantu dengan software SmartPLS 3.0 untuk menganalisis data yang sudah tersedia, hasil yang ditunjukkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

4.4.1 Pengaruh Knowledge Donating terhadap Innovation Performance

Berdasarkan pengujian diketahui bahwa semakin tinggi intensitas organisasi untuk memberikan wawasan intelektualnya kepada orang lain di dalam organisasi maka perusahaan akan lebih mudah dalam menyesuaikan, menerapkan dan menciptakan ide-ide baru yang meliputi produk, layanan, proses untuk memberikan nilai tambah dan daya saing perusahaan. Keterbukaan dan kemauan

organisasi dalam berbagi wawasan akan mempermudah tersebarnya wawasan baru di seluruh organisasi sehingga proses munculnya ide akan berjalan dengan lebih singkat.

Ketika organisasi secara otomatis mau membagikan pengetahuan baru yang mereka miliki maka organisasi akan lebih mudah dalam mendapat dan mencoba untuk merealisasikan ide-ide baru. Membagikan dan memahami pengetahuan baru yang dimiliki kepada para sumber daya manusia di dalam organisasi juga akan mengoptimalkan research and development organisasi. Individu atau kelompok di dalam organisasi yang secara otomatis mau menyampaikan progres kerja yang mereka capai juga akan mempermudah organisasi dalam mengembangkan produk dan layanan baru yang akan mereka buat. Proses berbagi keahlian dari organisasi kepada seluruh individu di dalam organisasi juga akan memberikan perusahaan kemampuan untuk membuka pasar baru seperti salah satu perbankan di Indonesia yang setiap individu di dalamnya di beri pembelajaran mengenai cara mendapatkan nasabah maka pasar baru akan lebih banyak terbuka.

Hasil pengujian yang ditemukan peneliti sejalan dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Mehrabani (2012) dan Catharina (2013) yaitu kesediaan menyumbangkan pengetahuan antar anggota organisasi cenderung menghasilkan ide-ide baru untuk mengembangkan inovasi proses dan produk.

4.4.2 Pengaruh Self Efficacy terhadap Innovation Performance

Berdasarkan pengujian diketahui bahwa individu dalam UMKM yang di jadikan objek penelitian mampu meningkatkan Self Efficacy dalam diri mereka dengan pemecahan terhadap masalah baru yang muncul dan adaptif sehingga Innovation Performance perusahaan mampu mencoba ide baru, dan meningkatkan

kualitas produk dan layanan. Beragai indikator dalam Self Efficacy sejalan dengan indikator dalam Innovation performance sehingga ketika Self Efficacy meningkat, hal itu akan berdampak kepada Innovation Performance perusahaan yang juga ikut meningkat.

Innovation Performance perusahaan akan didukung dengan kemampuan individu di dalam perusahaan dalam mengembangkan kemampuan mereka. Berbeda jadinya apabila individu di dalam organisasi tidak mampu menyelesaikan masalah yang muncul dan tidak mampu beradaptasi terhadap perubahan yang ada maka innovation performance perusahaan secara keseluruhan tidak akan mengalami peningkatan karena butuh ide segar dari setiap individu di dalam perusahaan untuk menggerakkan innovation performance perusahaan.

Hasil pengujian yang ditemukan peneliti sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tangaraja G et al, (2015) menemukan bahwa efikasi diri yang tinggi akan menghasilkan inovasi, karena keterlibatan langsung dalam berinteraksi untuk menghasilkan ide-ide kreatif. Sebuah studi yang dilakukan di Malaysia menunjukkan bahwa self-efficacy untuk inovasi adalah salah satu penentu utama budaya inovatif dan budaya inovatif secara positif dan signifikan mempengaruhi perilaku inovatif dalam lingkungan pendidikan (Roffeei, Kamarulzaman & Yusop, 2017).

4.4.3 Pengaruh Self Efficacy terhadap Knowledge Donating

Berdasarkan hasil pengujian di temukan bahwa ketika seseorang yakin mengenai kemampuan yang mereka miliki dan mampu mengahapi berbagai persoalan yang ditemukan dengan ide yang solutif dan inovatif terhadap tuntutan situasional maka organisasi akan lebih mudah dalam menyediakan, menerapkan dan

menciptkan ide - ide aru sesuai dengan perkembangan yang ada dan permasalahan yang terus berkembang. Keyakinan dan pengetahuan individu terhadap kemampuan dan kompetensi yang mereka miliki penting karena individu akan lebih mudah menempatkan diri pada posisi optimal dalam divisi mereka di suatu organisasi ketika organisasi menghadapi masalah, proses pemilihan solusi menjadi lebih singkat dan ide ide baru akan muncul.

Ketika individu di dalam organisasi mampu memecahkan masalah secara kreatif maka perusahaan akan lebih mudah dalam mencoba ide - ide baru yang merupakan solusi bagi berbagai masalah yang ada. Individu dalam organisasi yang pandai dalam menghasilkan ide baru akan memudahkan perusahaan dalam mengoptimalkan research and development mereka, organisasi juga akan mampu mengembangkan produk dan layanan baru. Individu yang adaptif dan lebih suka dalam mengembangkan ide baru dalam organisasi juga tentu akan membuka peluang bagi munculnya pasar baru bagi organisasi. Tentu organisasi tidak akan mampu meningkatkan inovasi nya apabila individu di dalam organisasi tidak memiliki keyakinan dan pengetahuan terhadap kompetensi mereka. Keyakinan terhadap kompetensi mereka akan membuat individu di dalam organisasi lebih mudah dalam menempatkan diri mereka diposisi yang ideal sehingga mereka merasa nyaman. Rasa nyaman akan mampu membuat mereka lebih mudah menyesuaikan diri ketika menghadapi perubahan.

Hasil pengujian yang ditemukan peneliti sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wuryanti (2017) menunjukkan bahwa *self-efficacy* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *knowledge donating*.

4.4.4 Pengaruh Tidak Langsung Self Efficacy terhadap Innovation Performanee Melalui Knowledge Donating

Berdasarkan hasil penelitian di temukan bahwa proses saling memberi wawasan di dalam organisasi di pengaruhi oleh bagaimana setiap individu di dalam organisasi tersebut mengenal dan yakin dengan kompetensi yang mereka miliki. Ketika mereka yakin dan paham dengan kemampuan dan kompetensi yang mereka miliki maka mereka akan lebih mudah dalam membagikannya terhadap individu lain di dalam organisasi. Sementara itu proses saling membagikan wawasan dalam organisasi akan mampu meningkatkan proses penyesuaian , penerapan dan penciptaan ide baru. Hal tersebut menunjukkan bahwa keyakinan seseorang mengenai kompetensi yang mereka miliki secara tidak langsung meningkatkan kan proses penyesuaian, penerapan dan penciptaan ide baru dalam organisasi melalui meningkatnya intensitas saling membagikan wawasan dalam organisasi tersebut.

Ketika individu dalam organisasi mampu memecahkan suatu masalah secara kreatif maka harus di bagikan dalam bentuk pengetahuan kedalam organisasi sehingga muncul ide baru dalam bentuk solusi terhadap tantangan yang ada. Individu yang pandai menghasilkan ide baru juga akan membantu organisasi dalam memahami pengetahuan baru kepada sumber daya manusia di dalam organisasi sehingga organisasi mampu mengembangkan produk dan layanan baru. Individu yang fokus kepada pengembangan ide baru dan adaptif terhadap perubahan akan membuat organisasi lebih mudah dalam berbagi keahlian dan melihat sejauh mana progres kerja sehingga

Hasil pengujian yang ditemukan peneliti sejalan dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Fen lin, (2007); Nurliza (2011); Vincenzo (2015) menyatakan

bahwa pada usaha kecil egoisme antara sumber daya manusia satu dengan lainnya masih cukup besar, sedangkan dalam perusahaan yang sudah besar diharapkan anantara sumber daya manusia satu dengan lainnya mampu meningkatkan kerjasama dalam meningkatkan kinerja inovasi.



BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Self-efficacy* dapat meningkatkan *innovation performance*. Jika masing – masing individu mengetahui kompetensi dan kemampuan yang mereka miliki maka akan mampu memunculkan sikap responsive terhadap berbagai hal yang terjadi sehingga UMKM Kuliner dapat lebih mudah menyesuaikan diri terhadap perubahan yang ada dan performa inovasi UMKM Kuliner dapat meningkat. Selain itu individu dalam UMKM Kuliner mampu beradaptasi dengan baik terkait cara melayani baik online maupun offline sehingga pelanggan merasa nyaman dengan inovasi layanan yang di terapkan.
2. *Knowledge Donating* dapat memberikan peningkatan *innovation performance*. Dengan sikap UMKM Kuliner yang mudah berbagi pengetahuan baru terhadap para individu di dalamnya, maka individu di dalamnya mampu lebih mudah menerapkan ide – ide baru yang di usung oleh unit usaha sehingga inovasi dapat berjalan dengan baik. Selain itu, UMKM Kuliner yang mau membagikan keahlian baru terkait pelayanan dan produk kepada individu di dalamnya akan mempercepat proses penerapan dan penyempurnaan ide ide baru tersebut.
3. *Self-efficacy* secara efektif mampu meningkatkan *knowledge donating* UMKM Kuliner. Para kepala bagian yang dapat menemukan solusi secara kreatif,

pandai menemukan ide baru dan focus terhadap perkembangan ide baru akan lebih mudah dalam meningkatkan knowledge donating UMKM kepada semua individu di dalamnya. Sikap yang adaptif dari individu dalam menghadapi perubahan yang ada juga akan membantu proses knowledge donating UMKM Kuliner sehingga keseluruhan individu bisa menghadapi permasalahan yang ada.

4. *Knowledge donating* secara efektif mampu memediasi pengaruh antara *self-efficacy* terhadap *innovation performance*.

Tabel 5.1
Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis

	Hipotesis	Hasil Pengujian
H1	Knowledge Donating (Y1) berpengaruh Posistif terhadap Innovation Performance (Y2)	Diterima
H2	Self Efficacy (X) berpengaruh Positif terhadap Innovation Performance (Y2)	Diterima
H3	Self efficacy (X) berpengaruh Positif Terhadap Knowledge Donating (Y1)	Diterima

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil simpulan yang diperoleh dalam penelitian ini,terdapat beberapa saran yang dapat diberikan bagi para pelaku UMKM kuliner di jawa tengah sebagai berikut :

Berkaitan dengan variable *self efficacy*, indikator adaptif mendapatkan penilaian terendah di dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini dapat menjadi perhatian bagi para pelaku UMKM agar seluruh individu di dalam organisasi mampu lebih fleksibel dalam menghadapi perubahan yang ada.

Berkaitan dengan variable *knowledge donating*, indikator berbagi keahlian mendapatkan penilaian terendah di bandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini dapat menjadi perhatian bagi para pelaku dan pengelola UMKM agar memberikan waktu atau ruang bagi para tenaga ahli di dalamnya untuk berbagi keahlian yang mereka puny.

Berkaitan dengan variable *Innovation performance*, indikator pengoptimalan *research and development* mendapatkan penilaian terendah di bandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini dapat menjadi perhatian bagi para pelaku UMKM agar bisa lebih memfokuskan organisasi dalam *reserch and development* guna mendukung peningkatan kinerja inovasi.

5.3. Implikasi Teoritis

Berdasarkan model yang telah dikembangkan dalam penelitian ini maka dapat memperkuat konsep teoritis dan memberikan dukungan empiris terhadap penelitian terdahulu. *Knowledge donating* berpengaruh positif signifikan terhadap *innovation performance*. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mehrabani (2012) dan Catharina (2013) yaitu kesediaan menyumbangkan pengetahuan antar anggota organisasi cenderung menghasilkan ide-ide baru untuk mengembangkan inovasi proses dan produk. Selain itu *self-efficacy* juga berpengaruh positif signifikan terhadap *innovation performance*. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan di Malaysia menunjukkan bahwa *self-efficacy* untuk inovasi adalah salah satu penentu utama budaya inovatif dan budaya inovatif secara positif dan signifikan mempengaruhi perilaku inovatif dalam lingkungan pendidikan (Roffeei, Kamarulzaman & Yusop, 2017). Model dalam penelitian ini juga memberikan dukungan pada *self-efficacy*

yang berpengaruh positif signifikan terhadap *knowledge donating*. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wuryanti (2017) menunjukkan bahwa *self-efficacy* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *knowledge donating*.

5.4. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

1. Agenda penelitian yang akan datang disarankan agar mengganti objek penelitian yang berbeda. Sampel yang digunakan agar di perbesar dari sebelumnya agar hasil penelitian bisa lebih spesifik.
2. Hasil penelitian ini menemukan bahwa *innovation performance* memiliki kemampuan yang lemah dalam memprediksi model. Berdasarkan jawaban responden diketahui bahwa dalam meningkatkan kinerja inovasi dapat didukung dengan adanya media online sehingga untuk mengembangkan model dalam penelitian mendatang dapat menambahkan variable diluar penelitian seperti *social media platform* yang bisa menjelaskan kinerja inovasi dalam UMKM kuliner.
3. Hasil penelitian ini menemukan bahwa *knowledge donating* memiliki kemampuan yang sangat lemah dalam memprediksi model. Berdasarkan jawaban responden diketahui bahwa dalam meningkatkan *knowledge donating* dapat didukung dengan adanya kemampuan untuk membangun kerjasama dengan orang lain sehingga untuk mengembangkan model dalam penelitian mendatang dapat menambahkan variable diluar penelitian seperti *social competence* yang bisa menjelaskan *knowledge donating* dalam UMKM kuliner.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2021. Sistematika Penulisan Tesis. Magister Manajemen Unissula.
- Arizqi, A. 2017. Performance Enhancement Model of Human Resources through Knowledge Sharing. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 8 (1): 134-142.
- Bandura, Albert, and Robert Wood. 1989. Effect of Perceived Controllability and Performance Standards on Self-Regulation of Complex Decision-Making. *Journal of Personality and Social* 56: 805-14.
- Chatarina, J., & J. Landet. (2013). Effects of Knowledge-sharing Routines and Dyadbased Investments on Company Innovation and Performance: An Empirical Study of Spanish Manufacturing Companies. *International Journal of Management*, 30(1), 21-39.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioural sciences*. Hillside, NJ: Lawrence Earlbaum Associates. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10768783>
- Diamantopoulos, A. & Siguaw, J.A. 2000. *Introducing LISREL*, Sage Publications (ISBN 0- 7619-5171).
- Di Vincenzo, F.; Mascia, D. 2012. Social capital in project-based organizations: Its role, structure, and impact on project performance. *Int. J. Proj. Manag.* 30, 5-14.
- Lin, H. (2007). *Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study*. *International Journal of Manpower*, 28(3/4), 315-332. doi:10.1108/01437720710755272
- Ferdinand, Augusty. 2011. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 3. Universitas Diponegoro : Semarang
- Ghozali, Imam. 2006. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gloet, M., and Tersziovski, M., 2004. Exploring the relationship between knowledge management practices and inovation performance. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 15(5), pp.402-409. <https://doi.org/10.1108/17410380410540390>
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2012). Partial Least Squares: The Better Approach to Structural Equation Modeling? In *Long Range Planning*. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2012.09.011>
- Hair, J., Ringle, C. and Sarstedt, M. (2011) PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19, 139-151. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-52283321> (Diakses 31 Mei 2021, pukul 21.05)
- Hu, M-L. M., Horng, J-S., and Sun, Y-H.C., 2009. Hospitality teams: Knowledge sharing and service innovation performance. *Tourism Management*, 30(1), pp. 41-50. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2008.04.009>

- Jaya, I. G. N. M., & Sumertajaya, I. M. (2008). *Pemodelan Persamaan Structural dengan Partial Least Square*. *Semnas Matematika Dan Pendidikan Matematika 2008*.
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Liao, S. H., Fei, W. C., & Chen, C. C. (2007). Knowledge sharing, absorptive capacity, and innovation capability: an empirical study of Taiwan's knowledge-intensive industries. *Journal of information science*, 33(3), 340-359.
- Lin, H. (2007). *Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study*. *International Journal of Manpower*, 28(3/4), 315–332. doi:10.1108/01437720710755272
- Mehrabani, S. E. (2012). Knowledge Management and Innovation Capacity. *Journal of Management Research*, 4(2), 164-177
- Mulyana, Assegaf M, & Wasitowati. (2015). Pengaruh Knoeledge Donating dan Knowledge Collecting terhadap Innovation Capability Kasus Pengembangan UKM Batik di Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Teknologi*. 14(3).
- Nasution, S. (2009). *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*.
- Newman, A., Tse, H. H. M., Schwarz, G., & Nielsen, I. (2018). The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*, 89, 1–9. doi:10.1016/j.jbusres.2018.04.001
- Nurliza, M.F., U.Cyril Eze., & G.G. gan Goh. (2011). Key Determinant of Knowledge sharing in an electronics Manufacturing firm in Malaysia, *Library Review*, 60(1) 53-67.
- OECD (2021), *OECD Economic Outlook*, <https://doi.org/10.1787/16097408>
- Ogston, S. A. et al. 2006. "Adequacy of Sample Size in Health Studies." *Biometrics* 47(1): 347.
- Rahab, Sulistyandari, Sudjono. (2011). The development of innovation capability of small mediuenterprises through knowledge sharing process: an empirical study of Indonesian creativeindustry. *Int. J. Bus. Soc. Sci.*2(21), 112–123.
- Roffeei, S. H. M., Kamarulzaman, Y., & Yusop, F. D. (2017). Inculcating innovative behaviour among students: Determinants of innovation culture in Malaysian higher education. *MOJEM: Malaysian Online Journal of Educational Management*, 5(4), 1-17. <https://doi.org/10.22452/mojem.vol5no4.1>.
- Sarwono, Jonathan dan Narimawati, Umi. (2015). *Membuat Skripsi, Tesis dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS – SEM)*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sethumadavan S, Hassan Z, Basit A. 2020. *Enhancing Innovation through Learning Organisation among the Multinationals in Malaysia: Mediating Role of Self Efficacy*. *International Journal of Management, Accounting and Economics*. 7(11).
- Sugiyono, (2005). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sulistyo, H., & Wikaningrum, T. (2019). Fostering Absorptive Capacity and Self-efficacy on Knowledge Sharing Behavior and Innovation Capability: An Empirical Research. *Complex, Intelligent, and Software Intensive Systems*, 981–990. doi:10.1007/978-3-030-22354-0_94
- Tangaraja, G., Mohd Rasdi, R., Abu Samah, B., Ismail, M. (2015). Fostering knowledge sharing behaviour among public sector managers: a proposed model for the Malaysian public service. *J. Knowl. Manag.* 19(1), 121–140.
- Turró, Andreu & Urbano, David & Peris-Ortiz, Marta, 2014. "**Culture and innovation: The moderating effect of cultural values on corporate entrepreneurship**," *Technological Forecasting and Social Change*, Elsevier, vol. 88(C), pages 360-369.
- Vincenzo, C., S. Lombardi., & L. Giustiniano. (2015). Knowledge sharing in knowledge-intensive manufacturing firms. An empirical study of its enablers. *Journal of Knowledge Management*, 19(6) 1124-1145.
- Widyani, A. A. D., Sarmawa, I. W. G., & Dewi, I. G. A. M. (2017). The roles of knowledge sharing in mediating the effect of self-efficacy and self-leadership toward innovative behavior. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 19(2), 112-117. <https://doi.org/10.9744/jmk.19.2.112-117>
- Wuryati, W & Setiawan, I. 2017. A Model for Improving Human Resource Performance in the Context of Knowledge Donating. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 8 (2): 208-215.
- Yamin, S., & Kurniawan, H. 2009. *Structural Equation Modelling: lebih mudah mengolah data kuesioner dengan Lisrel dan smartPLS*. Salemba Infotek: Jakarta

