

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek dan Subjek Penelitian

1. Gambaran Objek Penelitian

Perguruan Tinggi Muhammadiyah merupakan salah satu bentuk amal usaha yang dimiliki oleh Muhammadiyah khususnya di bidang pendidikan. Dalam rangka untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, Muhammadiyah sudah berupaya menyediakan berbagai sarana serta prasarana untuk pendidikan di Indonesia, ditandai dengan berdirinya ratusan perguruan tinggi yang saat ini tersebar di seluruh tanah air. Dari sekian ratus jumlah Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Indonesia, peneliti memilih 3 Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang berada di Yogyakarta untuk dijadikan objek penelitian karena Yogyakarta sendiri sudah terkenal sebagai Kota Pelajar. Ketiga Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Yogyakarta ini merupakan PTM yang sudah sangat terkenal tidak hanya di Yogyakarta saja tetapi juga di seluruh Indonesia. Berikut adalah gambaran singkat dari masing-masing Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Yogyakarta:

a. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Sebagai sebuah gerakan sosial keagamaan, Muhammadiyah tak pelak lagi merupakan fenomena modern yang didirikan oleh K.H. Ahmad Dahlan di Yogyakarta pada tahun 1912. Ciri modern tersebut tampak dalam tiga

hal pokok, yaitu bentuk gerakannya yang terorganisasi, aktivitas pendidikan yang mengacu pada model sekolah modern untuk ukuran zamannya, dan pendekatan teknologis yang digunakan dalam mengembangkan aktivitas organisasi, terutama amal usahanya.

Secara sederhana, dapat dijelaskan bahwa pendekatan teknologis yang digunakan bertumpu pada kecermatan membaca realitas sosial serta ketepatan memperhitungkan tantangan saat itu dan di masa depan. Dengan pendekatan teknologis itu pula, Muhammadiyah sejak awal kehadirannya sebagai gerakan Islam, dakwah, dan tajdid, memberikan perhatian paling utama kepada pengembangan sumberdaya manusia. Perhatian utama pada pengembangan sumber daya manusia itu jugalah yang mendorong aktivis Muhammadiyah mengikhtiarkan berdirinya suatu universitas di ibukota Muhammadiyah, Yogyakarta.

Niat mendirikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) telah ada sejak lama. Prof. Dr. Kahar Muzakir dalam berbagai kesempatan melemparkan gagasan perlu pendirian Universitas Muhammadiyah. Ketika Pimpinan Pusat Muhammadiyah Majelis Pengajaran meresmikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Yogyakarta pada 18 November 1960, secara eksplisit piagam pendirian mencantumkan FKIP sebagai bagian Universitas Muhammadiyah. Baru pada bulan Maret 1981, melalui perjuangan keras para aktivis Muhammadiyah secara resmi didirikanlah UMY yang kemudian berkembang hingga saat ini yang

beralamat di Kampus Terpadu Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jalan Brawijaya, Geblagan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. (Sumber: Laman Resmi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2018).

Adapun visi dan misi yang dimiliki oleh Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah sebagai berikut ini:

Visi : “Menjadi universitas yang unggul dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan berlandaskan nilai-nilai Islam untuk kemaslahatan umat.”

Misi :

- 1) Meningkatkan harkat manusia dalam upaya meneguhkan nilai-nilai kemanusiaan dan peradaban.
- 2) Berperan sebagai pusat pengembangan Muhammadiyah untuk menyejahterakan dan mencerdaskan umat.
- 3) Mendukung pengembangan Yogyakarta sebagai wilayah yang menghargai keragaman budaya.
- 4) Menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengembangan masyarakat secara profesional.
- 5) Mengembangkan peserta didik agar menjadi lulusan yang beriman, bertaqwa dan berakhlak mulia, berwawasan dan berkemampuan tinggi dalam ilmu pengetahuan dan teknologi.

b. Universitas Ahmad Dahlan

Universitas Ahmad Dahlan atau yang sering disingkat UAD merupakan pengembangan dari Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan Muhammadiyah Yogyakarta (IKIP). IKIP Muhammadiyah Yogyakarta sebagai Lembaga Pendidikan Tinggi merupakan pengembangan FKIP Muhammadiyah Cabang Jakarta di Yogyakarta yang didirikan pada 18 November 1960. FKIP Muhammadiyah merupakan kelanjutan dari kursus B-I Muhammadiyah di Yogyakarta yang didirikan tahun 1957, pada waktu itu kursus B-I memiliki Jurusan Ilmu Mendidik, *Civic* Hukum dan Ekonomi. Akhirnya pada 19 Desember 1994 dengan Surat Keputusan (SK) Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No : 102 /D0/1994 ditetapkan bahwa IKIP Muhammadiyah Yogyakarta beralih fungsi menjadi Universitas Ahmad Dahlan. (Sumber: Laman Resmi Universitas Ahmad Dahlan, 2018).

Adapun visi dan misi yang dimiliki oleh Universitas Ahmad Dahlan adalah sebagai berikut ini:

Visi : “Menjadi perguruan tinggi yang diakui secara internasional, dan dijiwai nilai-nilai Islam“

Misi :

- 1) Memajukan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat.

- 2) Membangun dan mengembangkan kerja sama yang setara di tingkat lokal, nasional dan internasional.
- 3) Menyelenggarakan tata kelola perguruan tinggi yang baik.
- 4) Mengimplementasikan nilai-nilai Islam pada semua aspek kegiatan Universitas

c. Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

'Aisyiyah merupakan salah satu organisasi gerakan sosial keagamaan yang tumbuh dan berkembang dengan pesat di tengah-tengah masyarakat bangsa Indonesia. Kiprahnya yang positif dan dinamis, bergerak di berbagai aspek kehidupan masyarakat, termasuk diantaranya bidang pendidikan. Muhammadiyah sebagai induk organisasi dari 'Aisyiyah membuka pintu lebar dan kebebasan bagi 'Aisyiyah untuk berkiprah di tengah-tengah masyarakat dalam rangka mencapai cita-cita mencerdaskan kehidupan bangsa. Beralih dari dorongan dan motivasi tersebut di atas, 'Aisyiyah dalam menyelenggarakan pendidikan dimulai dari taman kanak-kanak sampai tingkat pendidikan tinggi, dilaksanakan dengan tekun dan penuh tanggungjawab. tak ada rentang waktu tanpa pendidikan. Ini membuktikan bahwa dunia pendidikan telah lebur menyatu dalam jiwa 'Aisyiyah. Diantara deretan aktivitas pendidikan 'Aisyiyah , salah satunya adalah Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan 'Aisyiyah Yogyakarta yang beralamat di Jalan Munir No 267 Serangan Yogyakarta.

Setelah beberapa kali melakukan penggantian nama dari Sekolah Perawat Bidan 'Aisyiyah sampai dengan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan 'Aisyiyah akhirnya pada tanggal 10 Maret 2016, STIKES 'Aisyiyah Yogyakarta berubah bentuk menjadi Universitas 'Aisyiyah (UNISA) Yogyakarta melalui Surat Keputusan (SK) Kemenristek Dikti nomor 109/KPT/I/2016. Bersamaan dengan perubahan bentuk tersebut, terdapat sepuluh program studi baru yang mendapatkan izin penyelenggaraan pendidikan yaitu: Profesi Fisioterapi, D4 Analisis Kesehatan, D3 Teknik Radiodiagnostik dan Radioterapi (TRR), S1 Administrasi Publik, S1 Ilmu Komunikasi, S1 Psikologi, S1 Bioteknologi, S1 Arsitektur, S1 Akuntansi, dan S1 Manajemen. (Sumber: Laman Resmi Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta, 2018).

Adapun visi dan misi yang dimiliki oleh Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta adalah sebagai berikut ini:

Visi : "Menjadi universitas berwawasan kesehatan pilihan dan unggul berbasis nilai-nilai Islam Berkemajuan."

Misi :

- 1) Menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat berwawasan kesehatan dan berdasarkan nilai-nilai Islam Berkemajuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa.
- 2) Mengembangkan kajian dan pemberdayaan perempuan dalam kerangka Islam Berkemajuan.

2. Hasil Pengumpulan Data

Subjek atau responden dalam penelitian ini merupakan dosen tetap dari ketiga Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Yogyakarta, yang dimana penentuan jumlah kuesioner yang disebar yaitu adalah 15% dari total jumlah dosen di ketiga perguruan tinggi tersebut dimana UMY memiliki jumlah sebanyak 492 dosen, UAD memiliki jumlah sebanyak 660 dosen dan Unisa memiliki jumlah sebanyak 201 dosen (lihat lampiran 2). Dari seluruh jumlah dosen tersebut mewakili fakultas eksak serta fakultas non-eksak. Data penelitian ini didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden serta ada juga yang dititipkan kepada salah satu dosen maupun pegawai universitas. Data diperoleh dengan waktu penyebaran kuesioner dari 31 Oktober 2018 sampai dengan tanggal 5 November 2018 dan penarikan kuesioner dari tanggal 6 November 2018 sampai dengan 9 November 2018. Dari 210 kuesioner yang disebar hanya 196 yang kembali dan dari keseluruhan kuesioner yang kembali tersebut hanya 187 kuesioner dapat digunakan dalam penelitian ini dan memiliki rincian sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang dibagikan	210	100%
Kuesioner yang kembali	196	93,3%
Kuesioner yang yang tidak kembali	14	6,7%
Kuesioner yang digunakan	187	89%

Sumber: Data Primer diolah pada 2018

B. Hasil Karakteristik Responden Penelitian

Berdasarkan dari 187 kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, adapun karakteristik responden dapat dianalisis dan dijelaskan dengan tabel sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dalam Tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	95	50,8%
2	Perempuan	92	49,2%
Total		187	100%

Sumber: Data Primer diolah pada 2018, Lampiran 3

Pada Tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh responden penelitian, sebanyak 50,8% berjenis kelamin laki-laki dan sisanya yaitu sebanyak 49,2% berjenis kelamin perempuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas dosen dari Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang menjadi responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Perguruan Tinggi

Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan asal perguruan tinggi dapat dilihat dalam Tabel 4.3 di bawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Perguruan Tinggi

No	Perguruan Tinggi	Jumlah	Persentase
1	UAD	88	47,1%
2	UNISA	30	16%
3	UMY	69	36,9%
Total		187	100%

Sumber: Data Primer diolah pada 2018, Lampiran 3

Pada Tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh responden penelitian, sebanyak 47,1% responden berasal dari Universitas Ahmad Dahlan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas dosen dari Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Yogyakarta yang menjadi responden dalam penelitian ini berasal dari Universitas Ahmad Dahlan karena total dari seluruh dosen di universitas tersebut adalah yang terbanyak daripada kedua universitas lainnya.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja dapat dilihat dalam Tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	1 - 5 Tahun	72	38,5%
2	5,1 - 10 Tahun	51	27,3%
3	> 10 Tahun	64	34,2%
Total		187	100%

Sumber: Data Primer diolah pada 2018, Lampiran 3

Pada Tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa seluruh responden penelitian sudah bekerja > 1 tahun sehingga sesuai dengan kriteria responden yang sebelumnya

sudah ditentukan. Responden dengan lama masa kerja 1 - 5 tahun memiliki persentase sebanyak 38,5%, Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa responden dengan lama masa kerja 1 - 5 tahun menjadi responden terbanyak dalam penelitian ini.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Fakultas

Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan asal fakultas dapat dilihat dalam Tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Fakultas

No	Fakultas	Jumlah	Persentase
1	MIPA UAD	18	9,6%
2	Hukum UAD	13	7%
3	Psikologi UAD	11	5,9%
4	FSBK UAD	15	8%
5	FAI UAD	16	8,6%
6	FTI UAD	15	8%
7	FST UNISA	7	3,7%
8	FIKES UNISA	8	4,3%
9	FEISHUM UNISA	15	8%
10	FEB UMY	12	6,4%
11	Pertanian UMY	11	5,9%
12	ISIPOL UMY	12	6,4%
13	FT UMY	12	6,4%
14	FKIK UMY	12	6,4%
15	FPB UMY	10	5,4%
Total		187	100%

Sumber: Data Primer diolah pada 2018, Lampiran 3

Pada Tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh responden penelitian, responden dari Universitas Ahmad Dahlan sebanyak 9,6% responden berasal

dari Fakultas MIPA. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini berasal dari Fakultas MIPA Universitas Ahmad Dahlan dengan persentase sebesar 9,6%.

C. Uji Kualitas Instrumen Penelitian

Uji kualitas instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian sudah memenuhi kriteria valid dan reliabel. Dalam penelitian ini instrumen penelitian terdiri dari 25 daftar pernyataan yang mewakili setiap 3 variabel dengan jumlah responden 187 dan diolah menggunakan aplikasi AMOS versi 22.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian sesuai dan berkaitan dengan variabel yang diteliti. Instrumen dikatakan valid jika hasil nilai *Factor Loading* nya $> 0,5$ dan dinyatakan tidak valid jika nilai *Factor Loading* nya $< 0,5$ (Ghozali, 2014). Hasil pengujian validitas disajikan dalam Tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Butir	Nilai P	Factor Loading	Keterangan
1	<i>Knowledge Sharing</i>	KS1	***	0,793	Valid
		KS2	***	0,724	Valid

No	Variabel	Butir	Nilai P	Factor Loading	Keterangan
		KS3	***	0,806	Valid
		KS4	***	0,753	Valid
		KS5	***	0,675	Valid
		KS6	***	0,739	Valid
		KS7	***	0,761	Valid
		KS8	***	0,714	Valid
2	Kapabilitas Inovasi Individu	KII1	***	0,822	Valid
		KII2	***	0,795	Valid
		KII3	***	0,79	Valid
		KII4	***	0,783	Valid
		KII5	***	0,824	Valid
		KII6	***	0,721	Valid
		KII7	***	0,821	Valid
		KII8	***	0,79	Valid
3	Kinerja Karyawan	KK1	***	0,764	Valid
		KK2	***	0,808	Valid
		KK3	***	0,782	Valid
		KK4	***	0,803	Valid
		KK5	***	0,759	Valid
		KK6	***	0,771	Valid
		KK7	***	0,766	Valid
		KK8	***	0,819	Valid
		KK9	***	0,801	Valid

Sumber: Data Primer diolah pada 2018, Lampiran 4

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa *p value* sangatlah kecil yang ditunjukkan dengan simbol asteris, menurut Ghozali (2016) jika *p value* < α 0,05 maka dinyatakan valid. Selain itu juga dapat dilihat dari nilai *Factor Loading*. Nilai *Factor Loading* dari seluruh item pertanyaan memperlihatkan angka > 0,5, sehingga hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator

pertanyaan yang mewakili 3 variabel dinyatakan valid. Oleh karena itu, seluruh data yang didapatkan dapat digunakan ke tahapan selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen itu menghasilkan jawaban-jawaban yang relatif stabil dan konsisten dari waktu ke waktu. Yakni untuk mengukur apakah suatu kuesioner penelitian secara konsisten menghasilkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran (Ferdinand, 2014). Jika kuesioner tersebut diisi pada satu hari dan pada hari-hari berikutnya menghasilkan jawaban yang konsisten dan stabil maka instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dihitung menggunakan sebuah rumus untuk mencari nilai *Construct Reliability*, suatu instrumen dikatakan reliabel atau andal apabila nilai *Construct Reliability* nya sama dengan atau lebih besar dari 0,7 (Ghozali, 2011). Adapun rumus nya adalah sebagai berikut:

$$CR = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + (\sum \epsilon_i)}$$

Dalam penelitian ini simbol lambda (λ) manunjukkan nilai *Loading Factor* pada setiap item yang nantinya akan dijumlahkan serta dipangkatkan. Lalu untuk simbol epsilon (ϵ) merupakan representasi dari rumus berikut ini:

$$\epsilon_i = 1 - \lambda_i^2$$

Hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan bantuan software Microsoft Excel menunjukkan hasil seperti pada Tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Construct Reliability	Keterangan
1	<i>Knowledge Sharing</i>	8	0,9095	Reliabel
2	Kapabilitas Inovasi Individu	8	0,9315	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	9	0,9357	Reliabel

Sumber: Data primer diolah pada 2018, Lampiran 4

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai CR menunjukkan angka sebesar 0,9095 pada variabel *Knowledge Sharing*, angka sebesar 0,9315 pada variabel Kapabilitas Inovasi Individu dan angka sebesar 0,9357 pada variabel Kinerja Karyawan. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen penelitian tersebut reliabel karena nilai CR dari setiap variabel adalah $> 0,7$ dan hal itu berarti seluruh instrumen tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

D. Uji Statistik Deskriptif

Hasil statistik deskriptif terhadap variabel penelitian adalah untuk mengetahui rata-rata jawaban responden dari masing-masing indikator yang diujikan dalam penelitian ini. Sebelum melakukan uji statistik deskriptif, maka harus ditetapkan

dahulu kategori untuk menentukan hasil penyebaran data jawaban responden, yaitu:

1. Menentukan Interval

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{kelas interval}}$$

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

2. Menentukan Batasan Kategori

Setelah menentukan nilai interval yakni sebesar 0,8 maka selanjutnya yaitu menentukan batasan kategori dari nilai 1 sampai dengan dengan 5 pada Tabel 4.8 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.8
Keterangan Nilai Kelas-kelas Interval

Interval	Keterangan
1,00 - 1,79	Sangat Rendah
1,80 - 2,59	Rendah
2,60 - 3,39	Sedang
3,40 - 4,19	Tinggi
4,20 - 5,00	Sangat Tinggi

Setelah menentukan batasan kategori dari setiap nilai-nilai kelas interval, maka selanjutnya akan dihitung *mean* atau rata-rata dari setiap indicator pada setiap variabel dalam penelitian ini dengan hasil sebagai berikut:

1. *Knowledge Sharing* (Berbagi Pengetahuan)

Tabel 4.9
Statistik Deskriptif Variabel *Knowledge Sharing*

No	Indikator	N	Min	Max	Mean	Keterangan
	Berbagi Pengetahuan					
1	Membagi keahlian baru dengan rekan kerja.	187	1	5	4.05	Tinggi
2	Dibagi keahlian baru oleh rekan kerja.	187	2	5	4.08	Tinggi
3	Aktif menyampaikan pendapat dengan rekan kerja.	187	1	5	4.02	Tinggi
4	Mendemonstrasikan suatu keahlian.	187	1	5	3.99	Tinggi
5	Aktif mengajak rekan kerja untuk berdiskusi.	187	1	5	3.96	Tinggi
6	Mencatat pengetahuan atau keahlian baru.	187	2	5	3.96	Tinggi
7	Rekan kerja mencatat pengetahuan atau keahlian baru.	187	1	5	3.97	Tinggi
8	Aktif mempublikasikan keahlian dan pengetahuan.	187	2	5	4.02	Tinggi
	Total Rata-rata				4.00	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah pada 2018, Lampiran 5

Pada Tabel 4.9 diatas dapat diketahui hasil dari statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian pada setiap item dalam variabel *knowledge sharing*. Pada variabel *knowledge sharing* ini menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap setiap item pertanyaan rata-ratanya adalah 4,00 dengan skor minimum 1 dan skor maksimal 5. Hal ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* yang dilakukan responden dapat dikategorikan tinggi. Item pertanyaan dengan nilai

rata-rata tertinggi ada pada poin pertanyaan dimana rekan kerja dari responden mau membagikan keahlian ataupun pengetahuan baru yang dimiliki kepada responden. Sedangkan item pertanyaan dengan nilai rata-rata terendah ada pada poin pertanyaan nomor 5 dan 6, yaitu mengenai keaktifan responden dalam mengajak rekan kerja untuk berdiskusi serta keaktifan responden dalam mencatat keahlian serta pengetahuan baru yang dimilikinya.

2. Kapabilitas Inovasi Individu

Tabel 4.10
Statistik Deskriptif Variabel Kapabilitas Inovasi Individu

No	Indikator	N	Min	Max	Mean	Keterangan
	Kapabilitas Inovasi Individu					
1	Keinginan untuk berkembang menjadi lebih baik.	187	2	5	3.86	Tinggi
2	Keinginan untuk berubah menjadi lebih baik.	187	2	5	3.88	Tinggi
3	Dapat menerima kritik dan saran tanpa merasa tersinggung.	187	2	5	4.02	Tinggi
4	Memiliki kemampuan untuk menghasilkan ide yang berguna.	187	2	5	3.88	Tinggi
5	Mampu menghasilkan proses baru yang dapat berguna.	187	2	5	3.86	Tinggi
6	Percaya diri untuk menyampaikan gagasan.	187	2	5	3.84	Tinggi
7	Tertarik menciptakan suatu ide baru.	187	2	5	3.93	Tinggi

No	Indikator	N	Min	Max	Mean	Keterangan
	Kapabilitas Inovasi Individu					
8	Tertarik pada hal baru yang belum diketahui sebelumnya.	187	2	5	3.91	Tinggi
	Total Rata-rata				3.89	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah pada 2018, Lampiran 5

Pada Tabel 4.10 di atas dapat diketahui hasil dari statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian pada setiap item dalam variabel kapabilitas inovasi individu. Pada variabel kapabilitas inovasi individu ini menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap setiap item pertanyaan rata-rata nya adalah 3,89 dengan skor minimum 1 dan skor maksimal 5. Hal ini menunjukkan bahwa kapabilitas inovasi individu yang dimiliki oleh responden dapat dikategorikan tinggi. Item pertanyaan dengan nilai rata-rata tertinggi ada pada poin pertanyaan dimana responden merasa dapat menerima kritik serta saran dari orang lain tanpa merasa tersinggung. Sedangkan item pertanyaan dengan nilai rata-rata terendah ada pada poin pertanyaan nomor 6, yaitu dimana responden memiliki rasa percaya diri untuk dapat menyampaikan gagasan maupun ide yang dimiliki pada saat berdiskusi dengan rekan kerja.

3. Kinerja Karyawan

Tabel 4.11
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	N	Min	Max	Mean	Keterangan
	Kinerja Karyawan					
1	Melaksanakan prinsip zero accident.	187	1	5	3.87	Tinggi
2	Selalu menyelesaikan tugas rutin yang sudah diberikan.	187	1	5	3.88	Tinggi
3	Pekerjaan diselesaikan sesuai <i>Key Performance Indicator</i> .	187	2	5	3.86	Tinggi
4	Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan <i>job description</i> .	187	1	5	3.96	Tinggi
5	Pekerjaan diselesaikan sudah memenuhi prosedur kerja.	187	2	5	3.96	Tinggi
6	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.	187	2	5	3.91	Tinggi
7	Hadir di tempat kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.	187	1	5	3.81	Tinggi
8	Mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan..	187	1	5	3.91	Tinggi
9	Mampu berkontribusi dengan rekan kerja dalam berbagai hal.	187	2	5	3.91	Tinggi
	Total Rata-rata				3.89	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah pada 2018, Lampiran 5

Pada Tabel 4.11 di atas dapat diketahui hasil dari statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian pada setiap item dalam variabel kinerja karyawan.

Pada variabel kinerja karyawan ini menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap setiap item pertanyaan rata-ratanya adalah 3,89 dengan skor minimum 1 dan skor maksimal 5. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang dimiliki oleh responden dapat dikategorikan tinggi. Item pertanyaan dengan nilai rata-rata tertinggi ada pada poin pertanyaan nomor 4 dan 5 dimana responden menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan *job description* serta sudah memenuhi prosedur kerja yang telah ditetapkan. Sedangkan item pertanyaan dengan nilai rata-rata terendah ada pada poin pertanyaan nomor 3, yaitu ketika responden mampu memenuhi *Key Performance Indicator* dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

E. Analisis *Structural Equation Modeling*

Sesuai dengan model yang dikembangkan pada penelitian ini, maka alat analisis data yang digunakan adalah SEM yang dioperasikan dengan menggunakan aplikasi AMOS versi 22. Langkah-langkah tersebut mengacu pada proses analisis SEM menurut Ghazali (2011). Adapun urutan langkah-langkah analisis tersebut meliputi:

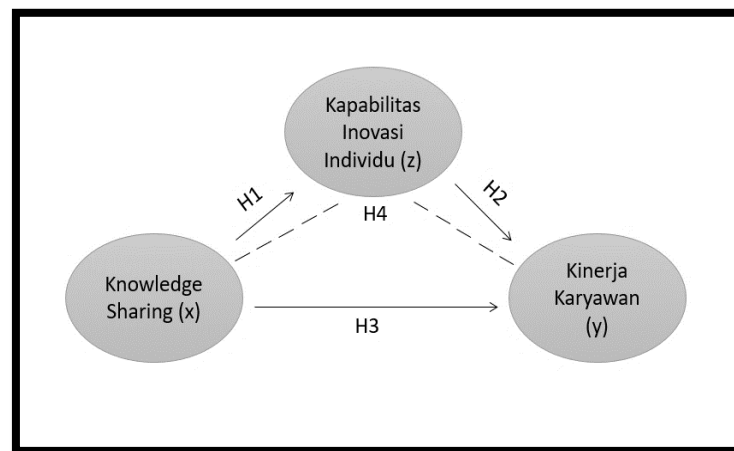
1. Pembahasan Model Berdasarkan Teori

Pengembangan model dalam penelitian ini didasarkan atas konsep analisis data yang telah dijelaskan pada Bab 3. Yakni hubungan antar variabel eksogen dan endogen yang ada merupakan turunan dari teori-teori dan jurnal pendukung yang digunakan dalam penelitian ini. Tanpa adanya dasar teori

yang kuat, analisis SEM tidak dapat digunakan dalam penelitian. Secara umum model penelitian ini terdiri dari satu variabel independen (eksogen) yaitu *Knowledge Sharing*, satu variabel dependen (endogen) yaitu Kinerja Karyawan dan satu variabel pemediasi yaitu Kapabilitas Inovasi Individu.

2. Menyusun Diagram Jalur (*Path Diagram*)

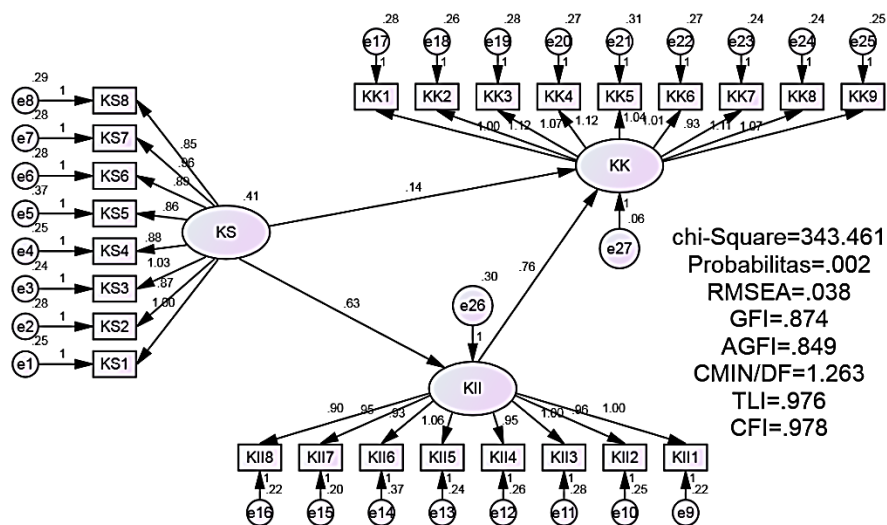
Setelah pengembangan model berbasis teori, maka dilakukan langkah selanjutnya yaitu menyusun model tersebut dalam bentuk diagram jalur yang akan memudahkan untuk melihat hubungan-hubungan kausalitas yang akan diuji. Dalam diagram jalur, hubungan antara konstruk akan dinyatakan melalui anak panah. Anak panah yang lurus menunjukkan hubungan kausal yang langsung antara konstruksi dengan konstruksi yang lainnya. Pengukuran hubungan antara variabel dalam SEM dinamakan *structural model*. Berdasarkan landasan teori yang ada maka dibuat diagram jalur untuk SEM sebagai berikut:



Gambar 4.1 Diagram Jalur

3. Konversi Diagram Jalur ke dalam Persamaan Struktural

Model yang telah dinyatakan dalam diagram jalur pada langkah 2 tersebut, selanjutnya dikonversikan ke dalam persamaan struktural secara otomatis menggunakan software AMOS versi 22 seperti gambar berikut ini:



Gambar 4.2 Persamaan Struktural

4. Input Matriks dan Estimasi Model

Langkah keempat yakni pada model SEM tersebut menggunakan data input berupa matriks kovarian atau matrik korelasi. Dalam penelitian ini juga digunakan input matriks kovarian karena input tersebut memiliki keunggulan dalam menyajikan perbandingan data yang tidak disajikan oleh korelasi. Teknik estimasi model yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik

estimasi maksimum likelihood. Adapun estimasi maksimum likelihood yang harus dipenuhi dengan asumsi sebagai berikut:

a. Ukuran Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 187 responden. Jika mengacu pada pendapat Imam Ghozali (2011) mengenai ketentuan jumlah sampel yang representatif adalah sekitar 100 sampai dengan 200 data. Maka, ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi yang diperlukan dalam uji asumsi SEM.

b. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data merupakan uji untuk melihat apakah data dalam penelitian ini telah terdistribusi secara normal atau tidak. Dalam uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *z value* (*critical ratio* atau *c.r* pada output AMOS) dari nilai *skewness* dan kurtosis sebaran data. Ketentuan uji normalitas yaitu dengan membandingkan nilai *c.r* pada *assessment of normality* tersebut dengan nilai kritis $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 0,1 (Ghozali, 2016). Jika terdapat nilai *c.r.* yang lebih besar atau lebih kecil dari nilai kritis tersebut maka distribusi data tersebut tidak normal secara *univariate*. Berikut adalah hasil uji normalitas data dalam penelitian ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

Variable	Min	Max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KK9	2.000	5.000	-.372	-2.077	-.494	-1.379

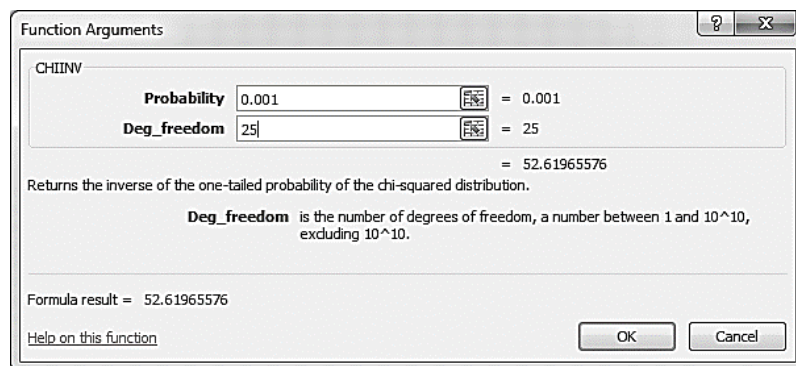
Variable	Min	Max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KK8	1.000	5.000	-.398	-2.224	-.253	-.705
KK7	1.000	5.000	-.253	-1.411	.122	.340
KK6	2.000	5.000	-.298	-1.665	-.557	-1.555
KK5	2.000	5.000	-.698	-3.898	.037	.102
KK4	1.000	5.000	-.696	-3.885	.185	.516
KK3	2.000	5.000	-.400	-2.234	-.445	-1.241
KK2	1.000	5.000	-.389	-2.170	-.332	-.928
KK1	1.000	5.000	-.623	-3.477	.377	1.053
KII8	2.000	5.000	-.331	-1.847	-.274	-.764
KII7	2.000	5.000	-.467	-2.607	-.090	-.251
KII6	2.000	5.000	-.292	-1.630	-.698	-1.948
KII5	2.000	5.000	-.307	-1.712	-.674	-1.880
KII4	2.000	5.000	-.349	-1.950	-.442	-1.233
KII3	2.000	5.000	-.482	-2.689	-.574	-1.602
KII2	2.000	5.000	-.540	-3.013	-.058	-.161
KII1	2.000	5.000	-.188	-1.047	-.709	-1.979
KS8	2.000	5.000	-.243	-1.359	-.698	-1.948
KS7	1.000	5.000	-.537	-2.997	.176	.490
KS6	2.000	5.000	-.399	-2.230	-.240	-.669
KS5	1.000	5.000	-.503	-2.811	.076	.213
KS4	1.000	5.000	-.584	-3.261	.728	2.033
KS3	1.000	5.000	-.718	-4.009	.476	1.330
KS2	2.000	5.000	-.694	-3.875	.350	.978
KS1	1.000	5.000	-.636	-3.552	.282	.787
Multivariate					-11.880	-2.211

Sumber: Data Primer diolah pada 2018, Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukkan uji normalitas secara univariate tersebut mayoritas sudah berdistribusi normal, karena nilai *critical ratio* (c.r) untuk kurtosis (keruncingan) maupun *skewness* (kemencengan), berada dalam rentang -2,58 sampai +2,58. Sedangkan secara *multivariate* data memenuhi asumsi normal karena nilai -2,211 berada di dalam rentang $\pm 2,58$.

c. Identifikasi *Outliers*

Outliers adalah data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari data-data lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim, baik untuk sebuah variabel tunggal atau variabel kombinasi (Ghozali, 2016). Evaluasi terhadap multivariate *outliers* dapat dilihat melalui output AMOS *Mahalanobis Distance*. Kriteria yang digunakan pada tingkat $p < 0.001$. Jarak tersebut dievaluasi dengan menggunakan X^2 pada derajat bebas sebesar jumlah variabel terukur yang digunakan dalam penelitian. Dalam kasus ini variabelnya adalah 25, kemudian melalui program Microsoft Excel pada sub-menu *Insert – Function – CHIIINV* masukkan probabilitas dan jumlah variabel terukur sebagai berikut:



Gambar 4.3 Nilai Batas *Mahalanobis Distance*

Hasilnya adalah 52,62. Artinya semua data atau kasus yang nilainya lebih besar dari 52,62 merupakan *outliers multivariate*. Berikut adalah hasil uji *outliers* dalam penelitian ini:

Tabel 4.13 Hasil Uji *Outliers*

Observation Number	Mahalanobis d-square	p1	p2
25	45.268	.008	.769
49	44.020	.011	.600
162	43.020	.014	.484
39	42.744	.015	.306
97	37.616	.050	.961
-	-	-	-
-	-	-	-
-	-	-	-

Sumber: Data Primer diolah pada 2018, Lampiran 7

Pada Tabel 4.13 yang terdapat diatas menunjukkan nilai dari *Mahalanobis Distance* namun disini peneliti tidak melampirkan keseluruhan baris total sebanyak 187 baris, hanya melampirkan 5 baris teratas dari tabel *mahalanobis distance*. Hasilnya dari data yang diolah tidak terdeteksi adanya nilai yang lebih besar dari nilai 52,62. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak ada yang *outliers*.

5. Identifikasi Model Struktural

Ada beberapa cara untuk melihat ada tidaknya suatu problem yang teridentifikasi adalah dengan melihat hasil estimasi. Analisis SEM hanya dapat dilakukan apabila hasil identifikasi model menunjukkan bahwa model termasuk dalam kategori *over-identified*. Identifikasi ini dilakukan dengan melihat nilai df dari model yang dibuat seperti dalam tabel yang berada dibawah ini.

Tabel 4.14
Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments:	325
Number of distinct parameters to be estimated:	53
Degrees of freedom (325 - 53):	272

Sumber: Data Primer diolah pada 2018, Lampiran 8

Hasil output AMOS yang menunjukkan nilai df model sebesar 272. Hal ini mengindikasikan bahwa model termasuk kategori *over-confident* karena memiliki nilai df yang tidak negatif (positif). Oleh karena itu analisis data dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

6. Menilai Kriteria *Goodness of Fit*

Setelah berbagai asumsi SEM sudah dilakukan, maka langkah berikutnya adalah pengujian dengan menggunakan beberapa indeks kesesuaian untuk mengukur model penelitian yang telah dianjurkan. Menilai indeks kesesuaian (*goodness of fit*) menjadi tujuan utama dalam SEM untuk mengetahui sampai seberapa jauh model yang dihipotesiskan “Fit” atau sesuai dengan sampel data data yang ada. Hasil *goodness of fit* pada penelitian ini ditampilkan pada data berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji *Goodness of Fit*

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off value</i>	Model Penelitian	Model
<i>Chi-square</i>	Diharapkan kecil dengan df = 272 adalah 311,467	343,461	<i>Marginal</i>
<i>Significancy probability</i>	≥ 0.05	0,002	<i>Marginal</i>
RMSEA	≤ 0.08	0,038	Fit
GFI	≥ 0.90	0,874	<i>Marginal</i>

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off value</i>	Model Penelitian	Model
AGFI	≥ 0.80	0,849	Fit
CMIN/DF	≤ 2.00	1,263	Fit
TLI	≥ 0.90	0,976	Fit
CFI	≥ 0.90	0,978	Fit

Sumber: Data Primer diolah pada 2018, Lampiran 9

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.15 dapat dilihat bahwa model penelitian mendekati sebagai model good fit dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. CMIN/DF merupakan indeks kesesuaian parsimonious yang mengukur goodness of fit model dengan jumlah koefisien-koefisien estimasi yang diharapkan untuk mencapai kesesuaian. Hasil CMIN/DF pada penelitian ini 1,263 menunjukkan bahwa model penelitian fit.
- b. *Goodness of Fit Index* (GFI) menunjukkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang diprediksi dibandingkan data sebenarnya. Nilai GFI pada model ini adalah 0,874. Nilai mendekati dengan tingkat yang direkomendasikan $\geq 0,90$ menunjukkan model penelitian mendekati fit atau marginal fit.
- c. RMSEA adalah indeks yang digunakan untuk mengkompensasi nilai chi-square dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA penelitian ini adalah 0,038 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu $\leq 0,08$ hal ini menunjukkan model penelitian fit.
- d. AGFI adalah GFI yang disesuaikan dengan rasio antara degree of freedom yang diusulkan dan *degree of freedom* dari null model. Nilai AGFI pada

model ini adalah 0,849. Nilai mendekati dengan tingkat yang direkomendasikan $\geq 0,80$ menunjukkan model penelitian fit.

- e. TLI merupakan indeks kesesuaian yang kurang dipengaruhi ukuran sampel. Nilai TLI pada penelitian ini adalah 0,976 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu $\geq 0,90$ hal ini menunjukkan model penelitian fit.
- f. CFI merupakan indeks yang relatif tidak sensitif terhadap besarnya sampel dan kerumitan model. Nilai CFI pada penelitian ini adalah 0,978 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu $\geq 0,90$ hal ini menunjukkan model penelitian fit

Berdasarkan hasil uji *Goodness of Fit* di atas terdapat 5 kriteria dari 8 kriteria yang dinyatakan fit, maka peneliti mengacu pada prinsip parsimony yang dikemukakan oleh Arbuckle dan Worthe (1999) yakni apabila terdapat satu atau dua kriteria yang telah terpenuhi (*fit*) maka model secara keseluruhan dapat dikatakan baik atau diterima. Maka, dari prinsip tersebut hasil pengujian model persamaan struktural tersebut diterima dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

7. Interpretasi dan Modifikasi Model

Apabila model tidak fit dengan data, maka dapat dilakukan tindakan-tindakan berikut ini:

- a. Memodifikasi model dengan menambahkan garis hubung
- b. Menambah variabel jika data tersedia
- c. Mengurangi variabel

Karena model dalam penelitian ini sebelumnya telah dinyatakan maka modifikasi model tidak perlu dilakukan dan dapat langsung memasuki tahapan analisis selanjutnya.

F. Pengujian hipotesis

Tahapan selanjutnya yakni melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada penelitian ini atau menganalisis hubungan-hubungan struktural model. Salah satu cara untuk melihat hasil uji hipotesis adalah dengan melihat output *standardized regression weight*. *Regression weight* adalah pengujian untuk melihat apakah ada hubungan antara variabel eksogen dan variabel endogen. Menurut Ghazali (2016) menyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian dapat diterima jika hasil nilai *probability* lebih kecil dari 0,05 dan c.r lebih besar dari 2,00. Berikut adalah hasil dari uji *standardized regression weight* dalam penelitian ini:

Tabel 4.16
Hubungan Antar Variabel

			Standard ized Estimate	S.E	C.R.	P	Hipotesis
kapabilitas inovasi individu	<---	<i>knowledge sharing</i>	.632	.085	7.418	0,000	Positif Signifikan
kinerja karyawan	<---	kapabilitas inovasi individu	.762	.075	10.097	0,000	Positif Signifikan
kinerja karyawan	<---	<i>knowledge sharing</i>	.142	.052	2.722	0,006	Positif Signifikan

Sumber: Data Primer diolah pada 2018, Lampiran 10

Hasil uji *standardized regression weight* berdasarkan Tabel 4.16 dapat menjelaskan koefisien pengaruh antar variabel terkait. Hasil dari analisis *standardized regression weight* tersebut menunjukkan bahwa:

1. Hubungan Berbagi Pengetahuan terhadap Kapabilitas Inovasi Individu

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,632 dan nilai C.R 7,418. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan *knowledge sharing* dengan kapabilitas inovasi individu positif. Artinya semakin baik *knowledge sharing* maka akan meningkatkan kapabilitas inovasi individu. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), hasil ini mendukung hipotesis 1 yang berbunyi “Diduga *knowledge sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap kapabilitas inovasi individu” sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh secara langsung antara *knowledge sharing* terhadap kapabilitas inovasi individu.

2. Hubungan Kapabilitas Inovasi Individu terhadap Kinerja Karyawan

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,762 dan nilai C.R 10,097 hal ini menunjukkan bahwa hubungan kapabilitas inovasi individu dengan kinerja karyawan positif. Artinya semakin baik kapabilitas inovasi individu maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), hasil ini mendukung hipotesis 2 yang berbunyi “Diduga kapabilitas inovasi individu berpengaruh positif signifikan terhadap

knowledge sharing” sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh secara langsung antara kapabilitas inovasi individu terhadap *knowledge sharing*.

3. Hubungan Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,142 dan nilai C.R 2,722 hal ini menunjukkan bahwa hubungan *knowledge sharing* dengan kinerja karyawan positif. Artinya semakin baik *knowledge sharing* maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,006 ($p < 0,05$), hasil pengujian ini mendukung hipotesis 3 yang berbunyi “Diduga *knowledge sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan” sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh secara langsung antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya yaitu pengujian efek mediasi. Untuk melihat hubungan mediasi antara variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi yaitu dengan cara membandingkan nilai *standardized direct effect* dengan *standardized indirect effects*. Artinya jika nilai *standardized direct effects* lebih kecil dari nilai *standardized indirect effect* maka dapat dikatakan bahwa variabel mediasi tersebut mempunyai pengaruh secara tidak langsung dalam dalam hubungan kedua variabel tersebut. Berikut adalah hasil perbandingan nilai efek langsung dan efek tidak langsung:

Tabel 4.17
Standardized Direct Effect

	<i>knowledge sharing</i>	kapabilitas inovasi individu	kinerja karyawan
kapabilitas inovasi individu	.598	.000	.000
kinerja karyawan	.146	.828	.000

Sumber: Data Primer diolah pada 2018, Lampiran 10

Tabel 4.18
Standardized Indirect Effect

	<i>knowledge sharing</i>	kapabilitas inovasi individu	kinerja karyawan
kapabilitas inovasi individu	.000	.000	.000
kinerja karyawan	.495	.000	.000

Sumber: Data Primer diolah pada 2018, Lampiran 10

1. Hubungan Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kapabilitas Inovasi Individu sebagai Variabel Mediasi

Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kapabilitas inovasi individu adalah dengan cara membandingkan antara nilai *direct effect* dan nilai *indirect effect*.

Hasil pengujian untuk hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai *direct effect* sebesar $0,146 <$ nilai *indirect effect* sebesar $0,495$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa nilai *indirect effect* nya lebih besar dibandingkan nilai *direct effect* sehingga pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kapabilitas inovasi individu terdukung. Artinya semakin baik *knowledge sharing* maka akan menciptakan kapabilitas inovasi

individu yang baik, dan akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Hasil pengujian ini mendukung hipotesis 4 yang berbunyi “Diduga *knowledge sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kapabilitas individu” sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh secara tidak langsung antara *knowledge sharing* dengan kinerja karyawan melalui kapabilitas inovasi individu.

G. Pembahasan

Berdasarkan berbagai analisis data yang telah dilakukan pada dosen tetap di Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Yogyakarta sebagai responden dengan menggunakan teknik analisis SEM menunjukkan hasil-hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kapabilitas Inovasi Individu

Di dalam suatu organisasi aktivitas berbagi pengetahuan antar rekan kerja sangatlah penting untuk dilakukan. Semakin baik aktivitas berbagi pengetahuan yang dilakukan antar karyawan akan mendorong untuk terciptanya kerja sama yang baik antar individu yang ada didalamnya. Hasil dari aktivitas berbagi pengetahuan yang dilakukan antar karyawan ini akan menghasilkan ide-ide maupun gagasan kreatif yang bisa digunakan untuk meningkatkan inovasi baik itu inovasi proses maupun produk. Contoh aktivitas berbagi pengetahuan yang dilakukan antar dosen dapat berupa berbagi keahlian maupun informasi baru yang dimiliki oleh masing-masing individu. Hasil pengujian hipotesis 1 yang menyatakan bahwa *knowledge*

sharing berpengaruh terhadap kapabilitas inovasi individu pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut dan dapat diterima, artinya semakin baik tingkat berbagi pengetahuan individu maka semakin baik pula kemampuan individu tersebut dalam menciptakan sebuah inovasi.

Jika penelitian ini ditelaah lebih dalam pada indikator-indikator yang digunakan maka dalam hasil penelitian ini membuktikan bahwa dosen sebagai responden pada tiap Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Yogyakarta memiliki komitmen dan keinginan yang tinggi untuk terus meningkatkan frekuensi berbagi pengetahuan terhadap sesama dosen lainnya. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Zoohori dkk (2013), Ologbo dkk (2015), Aulawi (2009), Ranto (2015), Bagus Aristanto (2017), Assegaf dan Wasitowati (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *knowledge sharing* terhadap kapabilitas inovasi individu. Berbagi pengetahuan yang baik menjadi salah satu faktor yang signifikan dalam meningkatkan kapabilitas inovasi individu yang dimiliki oleh dosen di Perguruan Tinggi Muhammadiyah Yogyakarta.

2. Pengaruh Kapabilitas Inovasi Individu terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan inovasi yang dimiliki setiap individu merupakan salah satu elemen penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai keberhasilan yang diperlihatkan dengan kinerja karyawan nya. Individu yang memiliki kemampuan yang baik dalam melakukan inovasi, maka akan semakin baik

kinerja nya. Semakin baik kapabilitas inovasi yang dimiliki oleh tiap individu maka semakin baik pula individu tersebut dalam mengerjakan pekerjaannya yang dimana dapat meningkatkan kinerjanya sebagai karyawan. Kinerja karyawan bisa dicapai dengan mengelola sumber daya yang dimiliki dengan pengembangan proses, produk maupun ide baru. Dalam prakteknya kemampuan inovasi yang sudah diterapkan dosen di Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Yogyakarta contohnya adalah mayoritas dosen yang menjadi responden merasa mampu untuk menciptakan suatu ide atau gagasan baru yang dapat berguna bagi masing-masing perguruan tinggi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azadehdel dkk (2015), Assegaf dan Wasitowati (2015) dan Bagus Aristanto (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kapabilitas inovasi individu terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan

Aktivitas berbagi pengetahuan yang diterapkan secara efektif antar individu di dalam suatu organisasi dapat mempermudah setiap individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Berbagi pengetahuan yang dilakukan antar individu dalam suatu organisasi akan menghasilkan pemikiran-pemikiran baru yang lebih kreatif dan inovatif untuk menyelesaikan tugas mereka. Sehingga semakin baik berbagi pengetahuan yang dimiliki setiap individu maka mereka akan semakin efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan meningkatkan kinerja individu tersebut sebagai karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wening dkk (2016), Aulia (2016), Mangkunegara (2009) dan Bagus Aristanto (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Mediasi Kapabilitas Inovasi Individu pada Hubungan Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan

Knowledge sharing yang dilakukan oleh individu satu ke individu lainnya dapat meningkatkan pengetahuan yang dimiliki masing-masing individu, yang dimana pengetahuan itu nantinya dapat digunakan untuk memunculkan ide-ide baru maupun inovasi dalam proses pekerjaan. Peningkatan kemampuan inovasi individu ini nantinya dapat juga mempengaruhi kinerja karyawan yang semakin meningkat, dimana secara langsung akan mempengaruhi peningkatan kinerja perusahaan itu sendiri. Parameter estimasi nilai *standardized regression weight* antara berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan melalui kapabilitas inovasi individu menunjukkan bahwa nilai *direct effect* lebih kecil dari nilai *indirect effect*. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa variabel kapabilitas inovasi memediasi hubungan antara variabel berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh tidak langsung antara variabel berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan melalui kapabilitas inovasi sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azadehdel dkk (2015), Aulia (2016), Novian (2018) dan

Bagus Aristanto (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan melalui kapabilitas inovasi individu.