

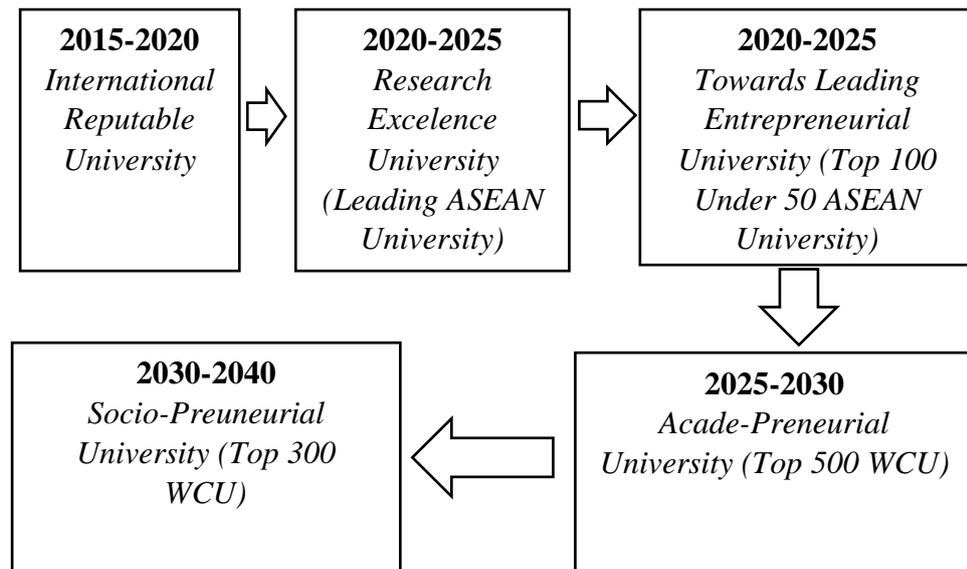
BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Berdasarkan Surat Keputusan dari Badan Akreditasi Nasional–Perguruan Tinggi No. 061/SK/BAN-PT/Ak-IV/PT/II/2013, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta ditetapkan sebagai Universitas yang telah terakreditasi A. Namun, pada tahun 2018 Berdasarkan Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) Nomor 5237/SK/BAN-PT/Akred/PT/XII/2017 tentang Status Akreditasi dan Peringkat Terakreditasi Perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Bantul memutuskan bahwa UMY mendapat akreditasi A kembali dengan nilai 369. Peroleh nilai tersebut dibandingkan 5 tahun sebelumnya mengalami peningkatan dari predikat sangat baik menjadi unggul. Tak hanya itu, UMY juga meraih prestasi tingkat internasional yaitu penghargaan dari QS Star 2015 dimana UMY memperoleh bintang 5 untuk fasilitas, bintang 5 untuk tanggung jawab sosial, bintang 5 untuk inklusivitas , bintang 4 untuk pengajaran, dan bintang 3 untuk daya serap. Untuk bidang lingkungan, UMY meraih prestasi *Green Campus* pada tahun 2012, 2014, dan 2016 (Sumber: Indonesia *Green Awards*). Selain itu masih banyak penghargaan yang diraih UMY dikancah Nasional maupun Internasional.

UMY telah merencanakan menjadi *International Reputable University* (Universitas berreputasi Internasional) pada tahun 2020. Berikut ini adalah *Road Map* UMY pada tahun 2015-2040 :



Gambar 4.1.

Road Map UMY 2015-2040

Dalam mencapai *International Reputable University* 2020, UMY melakukan strategi dalam mencapai tersebut yang berfokus pada 5 bidang yaitu: Keuangan & Aset; Kemahasiswaan, Alumni, & AIK; Organisasi, Kerjasama, & Internasional; Akademik; serta Sumber Daya Manusia.

Salah satu strategi yang dilakukan UMY dalam mencapai *International Reputable University* tahun 2020 adalah dalam bidang SDM. Langkah konkrit yang dilakukan oleh UMY yaitu peningkatan kualitas dosen dengan cara bridging studi S3 ke luar negeri. Selain itu juga UMY

mendorong peningkatan jabatan fungsional dan akselerasi karir dosen. Dengan demikian itu akan berdampak pada *knowledge management*, *organizational learning*, inovasi, dan kinerja individu yang dimiliki oleh SDM UMY.

B. Gambaran Umum Subjek Penelitian

1. Hasil Penyebaran Kuesioner

Pada penelitian ini, penyebaran kuesioner dilakukan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Waktu yang diperlukan dalam pembagian kuesioner hingga pengumpulan kembali yaitu sekitar 1 bulan dimulai tanggal 30 November 2019 sampai tanggal 30 Desember 2019. Kuesioner dibagikan pada setiap Fakultas/Program Studi/Lembaga/Biro di lingkungan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Peneliti membagikan kuesioner pada saat jam kerja. Peneliti menyebarkan kuesioner yang berjumlah 125 di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 125 kuesioner, dan kembali sebanyak 100 kuesioner. Berikut perhitungan tingkat pengembalian kuesioner yang disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.1.

Klasifikasi Kuesioner

No	Kuesioner	Jumlah	Persentase (%)
1	Kuesioner disebar	125	100
2	Kuesioner kembali	100	82
3	Kuesioner yang tidak kembali	25	18
4	Kuesioner yang dapat dianalisis	100	100

Berdasarkan penjelasan dari tabel diatas menunjukkan bahwa 125 kuesioner yang disebarkan pada responden, kuesioner yang kembali 100 kuesioner, dan kuesioner yang tidak kembali sebanyak 25 kuesioner, sehingga kuesioner yang layak untuk diuji yaitu 100 kuesioner atau hanya 82% yang selanjutnya data tersebut akan diolah menggunakan aplikasi SPSS.

2. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini terdiri dari 100 responden yang memiliki jabatan pimpinan *middle management* di lingkungan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir.

a) Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, dibagi ke dalam dua golongan yaitu responden pria dan responden wanita. Berikut sajian data responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.2.

Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Pria	63	63
2	Wanita	37	37
Total		100	100

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan penjelasan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden di dominasi oleh pria yaitu sebanyak 63 orang (63%) dan wanita sebanyak 37 orang (37%).

b) Deskripsi responden berdasarkan umur

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan umur, dibagi ke dalam tiga golongan yaitu responden berusia responden 30-40 tahun, responden 41-50 tahun dan responden >50 tahun. Berikut sajian data responden berdasarkan umur:

Tabel 4.3.

Data Responden berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Presentase (%)
1	30-40 tahun	18	18
2	41-50 tahun	60	60
3	>50 tahun	22	22
Total		100	100

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan penjelasan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia 41-50 tahun sebanyak 60 orang (60%) dan minoritas responden berusia 30-40 tahun sebanyak 18 orang (18%).

c) Deskripsi responden berdasarkan Pendidikan terakhir

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan pendidikan terakhir, dibagi ke dalam dua golongan yaitu responden dengan pendidikan terakhir S2 dan responden dengan pendidikan terakhir S3. Berikut sajian data responden berdasarkan Pendidikan terakhir:

Tabel 4.4.

Data Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
1	S2	61	61
2	S3	39	39
Total		100	100

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan penjelasan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas Pendidikan terakhir responden yaitu S2 sebanyak 61 orang (61%) dan minoritas Pendidikan terakhir responden yaitu S3 sebanyak 39 orang (39%).

C. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan guna mengetahui apakah semua indikator pernyataan layak dijadikan instrumen dalam penelitian. Sampel besar yang diuji yaitu sebanyak 100 responden. Tingkat signifikansi 5% jika probabilitas $< 0,05$ maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan jika nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka pernyataan tersebut tidak valid (Ghozali, 2011). Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrumen dengan uji validitas dengan SPSS versi 22 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5.

Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	Sig	Keterangan
<i>Knowledge Management</i>	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid

Variabel	Butir	Sig	Keterangan	
	X1.4	0,000	Valid	
	X1.5	0,000	Valid	
	X1.6	0,000	Valid	
	X1.7	0,000	Valid	
	X1.8	0,000	Valid	
	X1.9	0,000	Valid	
	X1.10	0,000	Valid	
	X1.11	0,000	Valid	
	X1.12	0,000	Valid	
	X1.13	0,000	Valid	
	X1.14	0,000	Valid	
	X1.15	0,000	Valid	
	X1.16	0,000	Valid	
	X1.17	0,000	Valid	
	X1.18	0,000	Valid	
	X1.19	0,000	Valid	
	X1.20	0,000	Valid	
	X1.21	0,002	Valid	
	X1.22	0,001	Valid	
	X1.23	0,002	Valid	
	X1.24	0,000	Valid	
	X1.25	0,000	Valid	
	X1.26	0,000	Valid	
	<i>Organizational Learning</i>	X2.1	0,000	Valid
		X2.2	0,000	Valid
		X2.3	0,000	Valid
X2.4		0,000	Valid	
X2.5		0,000	Valid	
X2.6		0,000	Valid	
X2.7		0,000	Valid	
X2.8		0,000	Valid	
X2.9		0,000	Valid	
X2.10		0,000	Valid	
X2.11		0,000	Valid	
X2.12		0,000	Valid	
X2.13		0,000	Valid	
Inovasi	M.1	0,000	Valid	
	M.2	0,000	Valid	
	M.3	0,000	Valid	
	M.4	0,000	Valid	
	M.5	0,000	Valid	
	M.6	0,000	Valid	
	M.7	0,000	Valid	

Variabel	Butir	Sig	Keterangan
	M.8	0,000	Valid
	M.9	0,000	Valid
	M.10	0,000	Valid
	M.11	0,005	Valid
	M.12	0,000	Valid
	M.13	0,000	Valid
	M.14	0,000	Valid
	M.15	0,000	Valid
	M.16	0,000	Valid
	M.17	0,000	Valid
	M.18	0,000	Valid
Kinerja Individu	Y.1	0,000	Valid
	Y.2	0,000	Valid
	Y.3	0,000	Valid
	Y.4	0,000	Valid
	Y.5	0,001	Valid
	Y.6	0,000	Valid
	Y.7	0,044	Valid
	Y.8	0,000	Valid
	Y.9	0,000	Valid
	Y.10	0,000	Valid
	Y.11	0,000	Valid
	Y.12	0,000	Valid
	Y.13	0,000	Valid
	Y.14	0,000	Valid
	Y.15	0,000	Valid
	Y.16	0,000	Valid
	Y.18	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan data diatas, semua item pernyataan setiap variabel dinyatakan “**Valid**” dengan nilai signifikansi $< 0,05$.

2. Uji Reliabilitas

Tahap selanjutnya setelah semua item pernyataan variabel penelitian layak dijadikan instrument penelitian maka, selanjutnya melakukan uji reliabilitas. Sampel besar yang diuji yaitu 100 responden. Pernyataan

dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Ghozali, 2011). Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrument dengan uji reliabilitas dengan SPSS versi 22 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Knowledge Management</i>	0,891	Reliabel
<i>Organizational Learning</i>	0,824	Reliabel
Inovasi	0,838	Reliabel
Kinerja Individu	0,829	Reliabel

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan data diatas, semua item pernyataan setiap variabel dinyatakan “**Reliabel**” dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 .

3. Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif variabel penelitian dapat digunakan untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel penelitian yang disajikan dengan statistik deskriptif. Berdasarkan data primer yang telah dikumpulkan maka sumber informasi yang diperoleh dideskripsikan dalam bentuk nilai maksimum, nilai minimum, *mean* dan standar deviasi. Menurut Sugiyono (2011) menyatakan bahwa nilai rata-rata dari masing-

masing responden dari kelas interval dengan jumlah kelas sama dengan 5.

Perhitungan dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai maksimal}-\text{Nilai minimal}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Berdasarkan pada nilai interval diatas yaitu 0,80, maka jawaban responden terhadap masing-masing variabel dikategorikan sebagai berikut ini:

Tabel 4.7.

Hasil Distribusi Frekuensi Variabel

Interval	Kategori
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

Tabel 4.8.

Hasil Deskriptif Variabel *Knowledge Management*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Keterangan
X1.1	100	2	5	4.14	.682	Sangat Tinggi
X1.2	100	1	5	4.31	.734	Sangat Tinggi
X1.3	100	1	5	4.26	.824	Sangat Tinggi
X1.4	100	1	5	4.24	.740	Sangat Tinggi
X1.5	100	1	5	4.40	.778	Sangat Tinggi
X1.6	100	3	5	4.24	.638	Sangat Tinggi
X1.7	100	1	5	4.27	.763	Sangat Tinggi
X1.8	100	1	5	4.24	.726	Sangat Tinggi
X1.9	100	1	5	4.13	.861	Tinggi
X1.10	100	1	5	4.16	.788	Tinggi
X1.11	100	2	5	4.22	.811	Sangat Tinggi
X1.12	100	1	5	4.19	.849	Tinggi
X1.13	100	1	5	4.28	.753	Sangat Tinggi
X1.14	100	1	5	4.12	.808	Tinggi
X1.15	100	1	5	4.08	.787	Tinggi

X1.16	100	1	5	4.15	.880	Tinggi
X1.17	100	1	5	4.15	.914	Tinggi
X1.18	100	1	5	4.07	.832	Tinggi
X1.19	100	1	5	4.21	.832	Sangat Tinggi
X1.20	100	1	5	4.32	.790	Sangat Tinggi
X1.21	100	1	5	3.90	1.059	Tinggi
X1.22	100	1	5	4.37	.774	Sangat Tinggi
X1.23	100	1	5	4.19	.813	Tinggi
X1.24	100	1	5	4.52	.643	Sangat Tinggi
X1.25	100	3	5	4.53	.559	Sangat Tinggi
X1.26	100	3	5	4.60	.569	Sangat Tinggi
Total				4.24		Sangat Tinggi

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah tanggapan jawaban responden mengenai variabel *knowledge management* tertinggi pertama yaitu pada pernyataan nomor 26 yang menyatakan bahwa dalam organisasi saya, informasi jelas dan sesuai kebutuhan. Selanjutnya urutan tertinggi kedua yaitu pada pernyataan nomor 25 yang menyatakan bahwa dalam organisasi saya, ide dan hasil yang telah dibahas akan disampaikan dalam rapat. Serta urutan tertinggi ketiga yaitu pada pernyataan nomor 24 yang menyatakan bahwa saya berkomunikasi dengan rekan kerja saya ketika saya memiliki hal yang perlu didiskusikan. Dengan rata-rata variabel *knowledge management* yaitu 4,24.

Tabel 4.9.

Hasil Deskriptif Variabel *Organizational Learning*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Keterangan
X2.1	100	3	5	4.39	.584	Sangat Tinggi
X2.2	100	3	5	4.33	.620	Sangat Tinggi
X2.3	100	3	5	4.47	.611	Sangat Tinggi
X2.4	100	3	5	4.20	.636	Sangat Tinggi

X2.5	100	2	5	4.30	.628	Sangat Tinggi
X2.6	100	3	5	4.42	.589	Sangat Tinggi
X2.7	100	2	5	4.37	.562	Sangat Tinggi
X2.8	100	2	5	4.40	.586	Sangat Tinggi
X2.9	100	2	5	4.42	.589	Sangat Tinggi
X2.10	100	1	5	4.27	.679	Sangat Tinggi
X2.11	100	2	5	4.44	.671	Sangat Tinggi
X2.12	100	2	5	4.59	.621	Sangat Tinggi
X2.13	100	2	5	4.51	.643	Sangat Tinggi
Total				4.39		Sangat Tinggi

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah tanggapan jawaban responden mengenai variabel *organizational learning* tertinggi pertama yaitu pada pernyataan nomor 12 yang menyatakan bahwa saya memperlakukan satu sama lain dengan hormat. Selanjutnya urutan tertinggi kedua yaitu pada pernyataan nomor 13 yang menyatakan bahwa saya menghabiskan waktu untuk membangun kepercayaan satu sama lain. Serta urutan tertinggi ketiga yaitu pada pernyataan nomor 3 yang menyatakan bahwa saya saling membantu sesama dalam proses pembelajaran. Dengan rata-rata variabel *organizational learning* yaitu 4,39.

Tabel 4.10.

Hasil Deskriptif Variabel Inovasi

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Keterangan
M.1	100	3	5	4.41	.726	Sangat Tinggi
M.2	100	3	5	4.50	.595	Sangat Tinggi
M.3	100	1	5	4.32	.790	Sangat Tinggi
M.4	100	1	5	4.21	.844	Sangat Tinggi
M.5	100	1	5	4.26	.733	Sangat Tinggi
M.6	100	3	5	4.27	.617	Sangat Tinggi
M.7	100	1	5	4.13	.812	Tinggi

M.8	100	1	5	4.22	.660	Sangat Tinggi
M.9	100	1	5	4.37	.646	Sangat Tinggi
M.10	100	1	5	4.18	.702	Tinggi
M.11	100	2	5	4.33	.620	Sangat Tinggi
M.12	100	1	5	4.00	1.137	Tinggi
M.13	100	1	5	4.24	.955	Sangat Tinggi
M.14	100	1	5	4.35	.845	Sangat Tinggi
M.15	100	1	5	4.33	.900	Sangat Tinggi
M.16	100	1	5	4.14	1.146	Tinggi
M.17	100	1	5	4.10	1.176	Tinggi
M.18	100	1	5	4.36	.894	Sangat Tinggi
Total				4.26		Sangat Tinggi

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah tanggapan jawaban responden mengenai variabel inovasi tertinggi pertama yaitu pada pernyataan nomor 2 yang menyatakan bahwa saya senang mencoba ide-ide baru. Selanjutnya urutan tertinggi kedua yaitu pada pernyataan nomor 1 yang menyatakan bahwa saya menganggap diri saya kreatif dan menjadi diri sendiri dalam pemikiran serta perilaku. Serta urutan tertinggi ketiga yaitu pada pernyataan nomor 9 yang menyatakan bahwa saya menerima ide-ide baru. Dengan rata-rata variabel inovasi yaitu 4,26.

Tabel 4.11.

Hasil Deskriptif Variabel Kinerja Individu

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Keterangan
Y.1	100	3	5	4.28	.604	Sangat Tinggi
Y.2	100	3	5	4.27	.694	Sangat Tinggi
Y.3	100	3	5	4.43	.640	Sangat Tinggi
Y.4	100	2	5	4.26	.630	Sangat Tinggi
Y.5	100	3	5	4.33	.697	Sangat Tinggi
Y.6	100	3	5	4.25	.626	Sangat Tinggi
Y.7	100	1	5	3.88	.956	Sangat Tinggi
Y.8	100	3	5	4.43	.573	Sangat Tinggi
Y.9	100	3	5	4.43	.573	Sangat Tinggi

Y.10	100	3	5	4.28	.637	Sangat Tinggi
Y.11	100	2	5	4.45	.672	Sangat Tinggi
Y.12	100	3	5	4.53	.703	Sangat Tinggi
Y.13	100	3	5	4.72	.533	Sangat Tinggi
Y.14	100	1	5	4.58	.768	Sangat Tinggi
Y.15	100	2	5	4.63	.706	Sangat Tinggi
Y.16	100	1	5	4.70	.732	Sangat Tinggi
Y.17	100	2	5	4.61	.709	Sangat Tinggi
Y.18	100	2	5	4.70	.659	Sangat Tinggi
Total				4.43		Sangat Tinggi

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah tanggapan jawaban responden mengenai variabel kinerja individu tertinggi pertama yaitu pada pernyataan nomor 13 yang menyatakan bahwa saya aktif berpartisipasi dalam pertemuan dan rapat. Selanjutnya urutan tertinggi kedua yaitu pada pernyataan nomor 16 yang menyatakan bahwa saya lebih fokus pada aspek positif ketimbang aspek negatif pada situasi di tempat kerja. Serta urutan tertinggi ketiga yaitu pada pernyataan nomor 18 yang menyatakan bahwa saya tidak membicarakan aspek-aspek negatif pekerjaan saya dengan orang-orang di luar kantor. Dengan rata-rata variabel kinerja individu yaitu 4,43.

D. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji regresi berganda perlu melakukan uji prasyarat terlebih dahulu. Uji prasyarat yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedasitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji asumsi klasik yang bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik jika memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Uji normalitas juga bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan *Uji Kolmogorov-smirnov*. Hasil uji normalitas dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.12.
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.27471721
Most Extreme Differences	Absolute	.041
	Positive	.041
	Negative	-.041
Test Statistic		.041
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*, menghasilkan nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,041. Sedangkan nilai sig. 0,200 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan salah satu bagian dari uji asumsi klasik yang bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Apabila varians dari residual suatu pengamatan terhadap pengamatan yang lain tetap, maka hal itu disebut homoskedastisitas. Sedangkan apabila varians dari suatu pengamatan terhadap pengamatan yang lain berbeda, maka hal itu disebut heteroskedastisitas. Untuk dapat mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas maka dapat dilakukan dengan beberapa pilihan pengujian, yaitu *Uji Glejser*, *Uji Park*, atau *Uji Spearman Test*. Dalam hal ini penulis menggunakan pilihan pengujian *Glejser*. Jika nilai sig. > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai sig. < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan	Keterangan
<i>Knowledge Management</i>	0,148	Non Heteroskedastisitas
<i>Organizational Learning</i>	0,591	Non Heteroskedastisitas
Inovasi	0,208	Non Heteroskedastisitas

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel diatas, tiga variabel independen yaitu *knowledge management*, *organizational learning*, dan inovasi tidak terkena heteroskedastisitas karena nilai sig. > 0,05.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas merupakan salah satu bagian dari uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolonieritas, yaitu korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas didasarkan pada nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Jika nilai VIF seluruhnya < 10 , artinya asumsi model tersebut tidak terkena multikolonieritas. Sebaliknya, apabila nilai VIF seluruhnya > 10 , artinya model tersebut terkena multikolonieritas. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.14.

Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Knowledge Management</i>	0,805	1,242	Non multikolonieritas
<i>Organizational Learning</i>	0,710	1,409	Non multikolonieritas
Inovasi	0,866	1,155	Non multikolonieritas

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai VIF dari variabel *knowledge management*, *organizational learning*, dan inovasi semuanya memiliki nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas pada model regresi (semua variabel independen non multikolonieritas).

E. Uji Hipotesis dan Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Pada uji regresi linear berganda ini penulis melakukan dua kali pengujian regresi linear berganda. Pertama, menguji pengaruh variabel X1, variabel X2, dan variabel M ke variabel Y. Kedua, menguji pengaruh variabel X1 dan variabel X2 ke variabel M. Pada penelitian ini peneliti menggunakan Uji T pada analisis regresi linear berganda. Hasil Uji T dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.15.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Keterangan	β	Sig
<i>Knowledge Management</i> – Kinerja Individu	.226	.021
<i>Organizational Learning</i> – Kinerja Individu	.021	.835
<i>Organizational Learning</i> – Inovasi	.383	.000
<i>Knowledge Management</i> – Inovasi	.043	.684
Inovasi – Kinerja Individu	.443	.000

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan tabel diatas dapat didapatkan informasi sebagai berikut ini:

1. Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *knowledge management* terhadap kinerja individu sebesar 0,021 yang mana lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 yang artinya bahwa *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja

- individu. Kemudian nilai β *knowledge management* terhadap kinerja individu sebesar 0,226 yang berarti berpengaruh positif. **(H1 diterima)**
2. Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *organizational learning* terhadap kinerja individu sebesar 0,835 yang mana lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 yang artinya bahwa *organizational learning* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Kemudian nilai β *organizational learning* terhadap kinerja individu sebesar 0,021 yang berarti berpengaruh positif. **(H2 ditolak)**
 3. Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *organizational learning* terhadap inovasi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 yang artinya bahwa *organizational learning* berpengaruh signifikan terhadap inovasi. Kemudian nilai β *organizational learning* terhadap inovasi sebesar 0,383 yang berarti berpengaruh positif. **(H3 diterima)**
 4. Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dilihat nilai signifikansi *knowledge management* terhadap inovasi sebesar 0,684 yang mana lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 yang artinya bahwa *knowledge management* tidak berpengaruh signifikan terhadap inovasi. Kemudian nilai β *knowledge management* terhadap Inovasi sebesar 0,043 yang berarti berpengaruh positif. **(H4 ditolak)**
 5. Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi inovasi terhadap kinerja individu sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 yang artinya bahwa inovasi berpengaruh

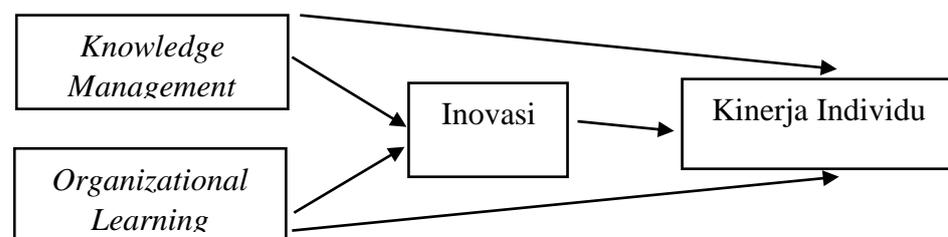
signifikan terhadap kinerja individu. Kemudian nilai β inovasi terhadap kinerja individu sebesar -0,443 yang berarti berpengaruh positif. (**H5 diterima**)

2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Hipotesis 6 dan 7 ini untuk menguji nilai mediasi dari inovasi. Jadi diperlukan langkah – langkah untuk diagram jalur atau *Path analysis*. Pada tahapan *Path analysis* ini maka diperlukan beberapa langkah antara lain sebagai berikut:

a. Membuat diagram jalur

Membuat diagram jalur harus sesuai dengan kerangka konseptual yang telah dibuat sebelumnya. Model tersebut berisi variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini diagram jalur yang digunakan adalah seperti berikut ini:



Gambar 4.2.
Diagram Analisis Jalur

b. Menghitung koefisien jalur

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang ditampilkan dalam tabel 4.15. diatas maka apabila variabel dapat dikatakan memediasi suatu pengaruh maka pengaruh tidak langsung memiliki

nilai yang lebih besar dari pengaruh langsung. Pada proses ini pengaruh langsung yang terjadi adalah *knowledge management* terhadap kinerja individu dengan nilai β 0,226 dan *organizational learning* terhadap kinerja individu nilai β 0,021.

Dari tabel 4.15. pula dapat dilihat bahwa pengaruh yang tidak langsung *knowledge management* terhadap kinerja individu melalui inovasi dan *organizational learning* terhadap kinerja individu melalui inovasi. Untuk menghitung pengaruh yang tidak langsung dapat mengkalikan nilai *coefficient* beta (β) *knowledge management* terhadap inovasi dan mengkalikan nilai *coefficient* beta (β) inovasi terhadap kinerja individu. Berdasarkan tabel 4.15. diatas bahwa *knowledge management* terhadap inovasi dengan nilai β 0,043 dan inovasi terhadap kinerja individu dengan nilai β 0,443. Hasil perkalian *coefficient* beta (β) tersebut adalah : $0,043 \times 0,443 = 0,019$. Kemudian, berdasarkan tabel 4.15. diatas bahwa *organizational learning* terhadap inovasi dengan nilai β 0,383 dan inovasi terhadap kinerja individu dengan nilai β 0,443. Hasil perkalian *coefficient* beta (β) tersebut adalah : $0,383 \times 0,443 = 0,169$.

Hasil pengaruh langsung dan tidak langsung diatas dapat disimpulkan lebih besar pengaruh langsung yaitu *knowledge management* terhadap kinerja individu dengan nilai β 0,226 sedangkan pengaruh tidak langsung *knowledge management* terhadap kinerja individu melalui inovasi dengan nilai β 0,002 yang artinya inovasi

tidak menjadi variabel mediasi karena pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. **(H6 ditolak)**

Kemudian selanjutnya hasil pengaruh langsung dan tidak langsung diatas dapat disimpulkan lebih besar pengaruh tidak langsung yaitu *organizational learning* terhadap kinerja individu dengan nilai β 0,021 dan pengaruh tidak langsung *organizational learning* terhadap kinerja individu melalui inovasi dengan nilai β 0,169 yang artinya inovasi menjadi variabel mediasi karena pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung. **(H7 diterima)**

3. Sobel test

Untuk mengetahui nilai variabel *intervening* kita dapat menggunakan alternatif lainnya yaitu *sobel test* dengan menggunakan kalkulator *sobel*. Berdasarkan hasil dari perhitungan kalkulator *sobel* nilai variabel mediasi pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja individu yaitu 0,40. Kemudian hasil dari perhitungan kalkulator *sobel* nilai variabel mediasi pengaruh *organizational learning* terhadap kinerja individu yaitu 2,89.

Apabila nilai variabel Inovasi lebih besar dari 1,98 dengan signifikansi 5% maka variabel tersebut dikatakan mediasi. Hasil dari perhitungan *Sobel test* ini bahwa nilai variabel mediasi pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja individu yaitu 0,40 dimana lebih kecil dari 1,98 maka dengan demikian variabel inovasi tidak dapat dikatakan sebagai variabel mediasi. Selanjutnya hasil dari

perhitungan Sobel *test* ini bahwa nilai variabel mediasi pengaruh *organizational learning* terhadap kinerja individu yaitu 2,89 dimana lebih besar dari 1,98 maka dengan demikian variabel inovasi dapat dikatakan sebagai variabel mediasi. **(H6 ditolak) & (H7 diterima)**

F. Pembahasan

1. Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Individu

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,226 (positif) dan nilai signifikansinya sebesar $0,021 < 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu.

Hasil analisis ini menggambarkan bahwa ketika seseorang memiliki *knowledge management* yang tinggi maka dengan demikian akan meningkatkan kinerja individunya pula. Oleh karena itu, *knowledge management* yang dimiliki oleh pimpinan *middle management* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tinggi sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja individu dimana kinerja individu tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi pula.

Pada variabel *knowledge management* ini, item pernyataan tertinggi yaitu adalah terkait informasi yang jelas dan sesuai kebutuhan. Hal ini menunjukkan bahwa Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki manajemen informasi yang jelas dan sesuai

kebutuhan kepada setiap pegawainya. Dengan demikian, apabila informasi yang didapatkan jelas maka itu dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan yang terjadi.

Hal serupa juga sesuai dengan hasil penelitian Wijayanti & Sundiman (2017), Nisa *et al.* (2016), Kandou *et al.* (2016), Monsow *et al.* (2018), dan Pambudi (2017) yang menyatakan bahwa *knowledge management* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja individu.

2. Pengaruh *Organizational Learning* terhadap Kinerja Individu

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational learning* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja individu. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,021 (positif) dan nilai signifikansinya sebesar $0,835 > 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational learning* memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja individu.

Hasil analisis ini menggambarkan bahwa ketika seseorang memiliki *organizational learning* yang baik maka belum tentu akan meningkatkan kinerja individunya. Serta ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *organizational learning* tidak berpengaruh terhadap kinerja individu.

Hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian Hadi *et al.* (2018), Anggriawan & Rusilowati (2014), dan Darsono *et al.* (2017) yang

menyatakan bahwa *organizational learning* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja individu. Dikarenakan *organizational learning* lebih besar pengaruhnya terhadap Inovasi sehingga pada penelitian ini ditemukan bahwa secara parsial memediasi pengaruh antara *organizational learning* dan kinerja individu.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa *organizational learning* tidak dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja individu tetapi harus melalui penghubungnya yakni inovasi. Sehingga semakin pimpinan *middle management* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta terus melakukan proses pembelajaran dan saling berbagi pengetahuan satu dengan yang lain serta berkolaborasi dengan yang lain maka akan meningkatkan kemampuan dan kreativitas Sumber Daya Manusia dalam menciptakan inovasi-inovasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja individu.

3. Pengaruh *Organizational Learning* terhadap Inovasi

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational learning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,443 (positif) dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational learning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi.

Hasil analisis ini menggambarkan bahwa ketika seseorang memiliki *organizational learning* yang tinggi maka itu akan

meningkatkan inovasinya pula. Karena ketika seseorang belajar dari masa lalu maka di masa yang akan datang orang tersebut akan melakukan perubahan yang lebih baik dan perubahan tersebut termasuk salah satu inovasi. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan *middle management* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta melakukan inovasi baik dalam program berdasarkan pengalaman masa lalunya yang dirasa perlu diperbaiki.

Pada variabel *organizational learning* ini, item pernyataan tertinggi yaitu adalah terkait saling menghargai. Jadi, dengan memiliki sikap saling menghargai terkait sesuatu hal maka itu akan berdampak pula terhadap inovasi yang akan muncul. Coba bayangkan jika dalam organisasi tersebut pimpinannya tidak menghargai ide atau gagasan maka itu akan sulit terjadi inovasi. Dengan demikian, pimpinan *middle management* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menerapkan saling menghargai itu dalam kegiatannya sehari-hari.

Hal serupa juga sejalan dengan hasil penelitian Afqarina (2018), Abdi & Senin (2015), dan Hsiao *et al.* (2014) yang menyatakan bahwa *organizational learning* berpengaruh signifikan dan positif terhadap inovasi. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya penerapan *organizational learning* maka akan membantu pimpinan *middle management* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dalam menciptakan suatu inovasi yang baru dimana akan berdampak kepada

kinerja individunya dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 saat ini.

4. Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Inovasi

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap inovasi. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,043 (positif) dan nilai signifikansinya sebesar $0,684 > 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge management* memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap inovasi.

Hal tersebut berbanding terbalik dengan hasil penelitian Afqarina (2018), Abdi & Senin (2015), dan Hsiao *et al.* (2014) yang menyatakan bahwa *organizational learning* berpengaruh signifikan dan positif terhadap inovasi.

5. Pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Individu

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,383 (positif) dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa inovasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu.

Hasil analisis ini menggambarkan bahwa ketika seseorang memiliki inovasi yang tinggi maka dengan demikian akan meningkatkan kinerja individunya pula. Artinya bahwa kinerja

individu pimpinan *middle management* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dapat meningkat dengan menciptakan inovasi-inovasi baru sesuai dengan tantangan zaman. Dari hasil tersebut menandakan bahwa inovasi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja individu.

Pada variabel inovasi ini, item pernyataan tertinggi yaitu adalah terkait senang mencoba ide baru. Hal itu membuktikan bahwa pimpinan *middle management* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta senang mencoba ide-ide baru yang berdampak positif. Dengan mencoba ide-ide baru tersebut maka itu akan meningkatkan kinerja individunya.

Hal serupa juga sejalan dengan hasil penelitian Amboningtyas *et al.* (2017) dan Hadiani *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa inovasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja individu.

6. Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Individu melalui Inovasi

Hasil perkalian pengaruh langsung dan tidak langsung diatas dapat disimpulkan lebih besar pengaruh langsung yaitu *knowledge management* terhadap kinerja individu dengan nilai β 0,226 dan pengaruh tidak langsung *knowledge management* terhadap kinerja individu dengan nilai β 0,002 yang artinya inovasi tidak menjadi variabel mediasi karena pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. Dengan demikian, inovasi tidak memiliki

pengaruh mediasi antara *knowledge management* terhadap kinerja individu.

7. Pengaruh *Organizational Learning* terhadap Kinerja Individu melalui Inovasi

Hasil perkalian pengaruh langsung dan tidak langsung diatas dapat disimpulkan lebih besar pengaruh tidak langsung. Dimana pengaruh langsung *organizational learning* terhadap kinerja individu dengan nilai β 0,021 dan pengaruh tidak langsung *organizational learning* terhadap kinerja individu melalui inovasi dengan nilai β 0,169 yang artinya inovasi menjadi variabel mediasi karena pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi memiliki peran yaitu sebagai jembatan antara *organizational learning* terhadap kinerja individu.

Seperti hasil pada hipotesis 2 diatas bahwa *organizational learning* memiliki pengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Tetapi, jika melalui inovasi maka *organizational learning* maka berpengaruh terhadap kinerja individu. Sehingga penerapan *organizational learning* pada pimpinan *middle management* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dapat memiliki dampak terhadap kinerja individu dengan menghasilkan proses dan program yang inovatif.

Pada pimpinan *middle management* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, *organizational learning* tidak dapat berpengaruh langsung

terhadap kinerja individu. Hal ini disebabkan karena ada peran variabel mediasi yang menghubungkan diantara keduanya. Oleh karena itu, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta ini memanfaatkan *organizational learning* dalam artian bahwa di dalam organisasi ini terdapat proses pembelajaran yang berkelanjutan terus menerus untuk memperluas kapasitas yang dimiliki pimpinan *middle management* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sehingga mampu menciptakan terobosan-terobosan baru berupa inovasi dimana outputnya dapat sejalan dengan visi dan misi organisasi. Hasil akhir dari itu adalah meningkatnya kinerja individu pimpinan *middle management* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dan itu pula berdampak pada kinerja organisasinya.