

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum objek penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan sektor jasa di Kota Madiun. Sektor jasa dipilih sebagai objek penelitian karena sektor ini merupakan salah satu sektor yang memiliki tingkat interaksi, komunikasi, dan pertukaran informasi yang tinggi dalam aktivitas kerja sehari-hari. Karyawan pada sektor jasa dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang baik, beradaptasi dengan perubahan, bekerja sama dalam tim, serta memiliki kemampuan untuk menciptakan inovasi dalam pekerjaan guna meningkatkan kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan. Penelitian ini berfokus pada hubungan antara *personality traits*, *knowledge sharing*, dan *innovative performance* pada karyawan sektor jasa di Kota Madiun. *Personality traits* dalam penelitian ini diukur menggunakan pendekatan *Five Factor Model Theory* yang terdiri dari lima dimensi kepribadian, yaitu *openness to experience*, *agreeableness*, *extraversion*, *conscientiousness*, dan *neuroticism*. Kelima dimensi tersebut digunakan untuk melihat bagaimana karakteristik kepribadian individu memengaruhi perilaku berbagi pengetahuan dan kemampuan inovasi dalam lingkungan kerja.

Kota Madiun dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki perkembangan sektor jasa yang cukup pesat, seperti bidang perdagangan, perhotelan, kuliner, transportasi, jasa komunikasi, serta pelayanan lainnya

yang membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan inovatif. Dalam sektor jasa, kemampuan karyawan untuk berbagi pengetahuan dan menghasilkan inovasi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dan daya saing organisasi. Subjek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada berbagai perusahaan sektor jasa di Kota Madiun. Responden penelitian dipilih berdasarkan kriteria tertentu, yaitu karyawan yang aktif bekerja dan terlibat langsung dalam aktivitas operasional perusahaan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden untuk memperoleh informasi mengenai *personality traits*, *knowledge sharing*, dan *innovative performance* yang dimiliki oleh masing-masing individu.

Peneliti ingin mengetahui bagaimana peran *personality traits* terhadap *innovative performance* baik secara langsung maupun melalui *knowledge sharing* sebagai variabel mediasi. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai *personality traits* dan *knowledge sharing* pengetahuan dalam meningkatkan *innovative performance* pada karyawan sektor jasa di Kota Madiun.

B. Deskripsi Data

1. Karakteristik responden penelitian

Responden dalam penelitian ini berjumlah 384 orang yang merupakan karyawan sektor jasa di Kota Madiun, Deskripsi responden diperlukan agar dapat diketahui kondisi dan latar belakang responden yang berpartisipasi dalam penelitian mengenai peran *personality traits* terhadap

innovative performance melalui *knowledge sharing* pada karyawan sektor jasa di Kota Madiun. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Untuk memberikan gambaran umum mengenai latar belakang para responden, karakteristik mereka dikelompokkan ke dalam beberapa aspek penting, yaitu usia, jenis kelamin, tingkat Pendidikan, lama bekerja, status pekerjaan, sektor jasa apa, dan domisili.

a. Karakteristik berdasarkan usia

Pengelompokan responden dalam penelitian ini juga didasarkan pada aspek usia. Data hasil rekapitulasi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Karakteristik berdasarkan usia

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Usia	19–25 tahun	199	51,80%
Usia	26–30 tahun	111	28,90%
Usia	31–40 tahun	74	19,30%
Total		384	100,00%

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Pada tabel 4.1, diketahui bahwa mayoritas responden adalah usia 19-25 tahun sebanyak 199 orang (51,80%), sedangkan responden lainnya berusia 26-30 tahun 111 orang (28,90) dan usia 31-40 tahun 72 orang (19,30%). Komposisi ini menunjukkan bahwa partisipasi usia 19-25 tahun dalam konteks *innovative performance* pada karyawan sektor jasa di Kota Madiun.

b. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Selain usia, responden dalam penelitian ini juga diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin. Data hasil rekapitulasi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2 Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Laki-laki	221	57,60%
Jenis Kelamin	Perempuan	163	42,40%
Total		384	100,00%

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 4,2, diketahui bahwa mayoritas responden yaitu laki-laki sebanyak 221 (57,60%), sedangkan responden perempuan berjumlah 163 (42,40%). Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa partisipasi laki-laki dalam konteks *innovative performance* pada karyawan sektor jasa di Kota Madiun.

c. Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan

Responden dalam penelitian ini juga dikelompokkan menurut tingkat Pendidikan. Data hasil dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3 karakteristik berdasarkan tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	71	18,50%
Tingkat Pendidikan	Diploma	119	31,00%
Tingkat Pendidikan	Sarjana (S1)	154	40,10%
Tingkat Pendidikan	Pascasarjana (S2)	40	10,40%
Total		384	100,00%

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan keseluruhan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki tingkat

pendidikan Diploma dan Sarjana (S1). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sektor jasa di Kota Madiun memiliki tingkat pendidikan yang cukup baik, sehingga diharapkan mampu mendukung perilaku *knowledge sharing* dan meningkatkan *innovative performance* dalam organisasi.

d. Karakteristik berdasarkan tingkat lama bekerja

Responden ini juga dikelompokkan berdasarkan berapa lama bekerja, karakteristik responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang berbeda-beda. Lama bekerja dapat memengaruhi kemampuan individu dalam memahami lingkungan kerja, membangun hubungan sosial, serta melakukan *knowledge sharing* dengan rekan kerja. Karyawan yang telah bekerja lebih lama cenderung memiliki pengalaman dan pengetahuan yang lebih banyak sehingga berpotensi lebih aktif dalam berbagi informasi dan memberikan kontribusi terhadap *innovative performance* organisasi.

Tabel 4.4 Tabel karakteristik lama bekerja

Lama Bekerja	1 tahun	72	18,80%
Lama Bekerja	2–3 tahun	177	46,10%
Lama Bekerja	> 4 tahun	135	35,20%
Total		384	100,00%

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan data tersebut, Berdasarkan keseluruhan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja 2–3 tahun dan lebih dari 4 tahun.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang memadai dalam sektor jasa, sehingga diharapkan mampu memberikan informasi yang relevan terkait *personality traits*, *knowledge sharing*, dan *innovative performance* sesuai dengan kondisi kerja yang mereka alami. Dengan demikian, karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dinilai cukup representatif untuk mendukung pelaksanaan penelitian ini.

e. Karakteristik berdasarkan jenis pekerjaan

Responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis pekerjaan untuk mengetahui sebaran pekerjaan karyawan sektor jasa yang menjadi sampel penelitian. Pengelompokan ini penting karena setiap jenis pekerjaan memiliki karakteristik, tuntutan kerja, serta pola interaksi yang berbeda yang dapat memengaruhi *personality traits*, *knowledge sharing*, dan *innovative performance*.

Tabel 4.5 Karakteristik jenis pekerjaan

Jenis pekerjaan	Barista	64	16,70%
Jenis pekerjaan	Kebersihan/Laundry	57	14,80%
Jenis pekerjaan	Kesehatan	116	30,20%
Jenis pekerjaan	Konsultasi	84	21,90%
Jenis pekerjaan	Rental kendaraan	63	16,40%
Total		384	100,00%

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama yaitu, *personality traits* (X) sebagai variabel independen, *innovative performance* (Y) sebagai

variabel dependen, dan *knowledge sharing* (Z) sebagai variabel mediasi.

a. Deskripsi variabel *personality traits* (X)

Variabel Personality Traits dalam penelitian ini merupakan variabel independen (X) yang digunakan untuk mengukur karakteristik kepribadian individu yang dapat memengaruhi perilaku kerja, khususnya dalam melakukan *knowledge sharing* dan meningkatkan *innovative performance*. *Personality traits* mengacu pada pola perilaku, cara berpikir, emosi, dan kecenderungan individu yang relatif stabil dalam menghadapi berbagai situasi. Dalam penelitian ini, *personality traits* diukur menggunakan *Five Factor Model Theory* yang dikembangkan oleh McCrae & John (1992), yang terdiri dari lima dimensi utama, yaitu *Openness to Experience*, *Agreeableness*, *Extraversion*, *Conscientiousness*, dan *Neuroticism*. Berikut dimensinya:

a) *Dimensi openness to Experience*

Openness to Experience merupakan dimensi kepribadian yang menggambarkan tingkat keterbukaan individu terhadap pengalaman baru, ide-ide baru, serta perubahan yang terjadi di lingkungan sekitarnya. Individu yang memiliki tingkat *openness to experience* tinggi cenderung memiliki rasa ingin tahu yang besar, berpikiran terbuka, kreatif, inovatif, dan senang mempelajari hal-hal baru. Dalam

lingkungan kerja, individu dengan karakteristik ini lebih mudah menerima perubahan, mencari solusi baru atas permasalahan yang dihadapi, serta aktif dalam bertukar informasi dan pengetahuan dengan rekan kerja. Oleh karena itu, keterbukaan terhadap pengalaman baru menjadi salah satu faktor yang dapat mendorong peningkatan knowledge sharing dan *innovative performance* dalam organisasi. Dimensi openness to experience diukur menggunakan 5 (lima) indikator dengan total 10 (sepuluh) item pernyataan. Hasil pengolahan data deskriptif terhadap dimensi *openness to experience* disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Data Dimensi *Openness To Experience*

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS	N	Rata-rata
		4	3	2	1		
1.	Senang ketika mendengarkan ide dari orang lain	159	174	37	14	384	3,245
2.	Mampu memikirkan ide-ide baru yang belum pernah dicoba sebelumnya dalam pekerjaan.	139	199	34	12	384	3,211
3.	Tertarik pada ide atau desain yang memiliki nilai kreativitas dan keindahan	146	193	39	6	384	3,247
4.	Peka terhadap detail dan kerapian yang dapat meningkatkan kualitas hasil pekerjaan.	143	204	29	8	384	3,255
5.	Dapat memahami perasaan orang lain dengan baik	148	181	46	9	384	3,219
6.	Terbuka dalam menerima pengalaman baru dari lingkungan sekitar.	166	180	27	11	384	3,305
7.	Lebih menyukai pekerjaan yang bervariasi dibandingkan pekerjaan yang monoton	151	187	38	8	384	3,253
8.	Merasa termotivasi ketika mencoba metode kerja yang baru.	141	200	34	9	384	3,232
9.	Cepat memahami informasi baru yang berkaitan dengan pekerjaan saya	152	183	41	8	384	3,247

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS	N	Rata-rata
		4	3	2	1		
10	Senang memecahkan masalah yang rumit dengan mencari berbagai solusi yang efektif	145	186	44	9	384	3,216
Rata-rata Dimensi <i>Openness to experience</i>							3,301

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Hasil analisis deskriptif pada dimensi *Openness to Experience* menunjukkan bahwa responden memiliki karakteristik kepribadian yang ditandai dengan keterbukaan terhadap pengalaman baru, kemampuan menerima berbagai sudut pandang, ketertarikan terhadap kreativitas, serta kemauan untuk mencoba metode kerja yang berbeda. Tingginya tingkat *openness to experience* pada responden mengindikasikan bahwa karyawan sektor jasa di Kota Madiun memiliki potensi yang baik untuk mendukung aktivitas *knowledge sharing* dan menciptakan *innovative performance*, karena individu yang terbuka terhadap pengalaman baru cenderung lebih mudah menerima informasi, bertukar pengetahuan, dan menghasilkan gagasan-gagasan yang inovatif dalam pekerjaan. Oleh karena itu, dimensi *openness to experience* menjadi salah satu karakteristik kepribadian yang penting dalam mendukung keberhasilan organisasi di tengah lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif.

b) *Dimensi agreeableness*

Agreeableness merupakan dimensi kepribadian yang menunjukkan tingkat keramahan, kepedulian, kepercayaan, dan

kemampuan individu dalam menjalin hubungan sosial dengan orang lain. Individu yang memiliki *agreeableness* tinggi cenderung bersikap kooperatif, mudah bekerja sama, suka membantu, serta memiliki rasa empati yang tinggi terhadap orang lain. Dalam lingkungan kerja, karakteristik tersebut dapat menciptakan hubungan interpersonal yang harmonis dan meningkatkan kemauan individu untuk berbagi informasi, pengalaman, serta pengetahuan dengan rekan kerja. Dengan adanya hubungan sosial yang baik, proses *knowledge sharing* dapat berlangsung lebih efektif sehingga mendukung peningkatan kinerja dan inovasi dalam organisasi. Dimensi *agreeableness* diukur menggunakan 6 (enam) indikator dengan total 12 (dua belas) item pernyataan. Hasil pengolahan data deskriptif terhadap dimensi *agreeableness* disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.6 Data dimensi *agreeableness*

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS	N	Rata-rata
		4	3	2	1		
1.	Tetap berusaha menjaga hubungan baik dengan rekan kerja meskipun pernah mengalami kesalahpahaman dengan mereka	146	191	31	16	384	3,216
2.	Tidak berlarut-larut menyimpan rasa kecewa terhadap orang lain	171	162	40	11	384	3,284
3.	Dapat menerima perbedaan karakter kerja rekan kerja tanpa memandangnya secara negatif	143	193	38	11	384	3,216
4.	Menghargai orang lain meskipun mereka memiliki kebiasaan yang berbeda dengan saya	148	189	37	10	384	3,237
5.	Berusaha memahami perasaan rekan kerja ketika mereka sedang	142	189	37	10	384	3,188

No.	Pernyataan	SS 4	S 3	TS 2	STS 1	N	Rata- rata
	menghadapi masalah atau tekanan pekerjaan						
6.	Menunjukkan kepedulian ketika melihat rekan kerja sedang merasa sedih, kecewa, atau tertekan.	148	187	39	10	384	3,232
7	Meluangkan waktu untuk mendengarkan kesulitan yang sedang dialami oleh rekan kerja saya	149	188	37	10	384	3,240
8	Ikut mencari cara untuk membantu rekan kerja yang sedang menghadapi permasalahan pekerjaan	150	194	31	9	384	3,263
9	Bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan meskipun mereka tidak meminta bantuan secara langsung.	143	195	35	11	384	3,224
10	Sukarela memberikan bantuan kepada rekan kerja demi kelancaran pekerjaan bersama	132	198	40	14	384	3,167
11	Percaya bahwa sebagian besar rekan kerja memiliki niat yang baik dalam bekerja sama.	144	189	40	11	384	3.214
12	Percaya terhadap tindakan rekan kerja sebelum mengetahui alasan yang sebenarnya.	152	185	35	12	384	3,242
Rata-rata Dimensi <i>Agreeableness</i> (X_1)							3,301

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel di atas, tingginya tingkat *agreeableness* pada responden juga menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kecenderungan untuk mengutamakan kepentingan bersama dibandingkan kepentingan pribadi. Kondisi ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, meningkatkan kepercayaan antar karyawan, serta mendorong terciptanya kolaborasi yang efektif dalam menyelesaikan berbagai permasalahan pekerjaan. Dengan demikian, dimensi *agreeableness* menjadi salah satu aspek kepribadian yang

penting dalam mendukung peningkatan *knowledge sharing* dan *innovative performance* pada karyawan sektor jasa di Kota Madiun.

c) Dimensi *extraversion*

Extraversion merupakan dimensi kepribadian yang mencerminkan tingkat energi, kepercayaan diri, kemampuan komunikasi, dan kecenderungan individu untuk berinteraksi dengan lingkungan sosial. Individu yang memiliki tingkat *extraversion* tinggi biasanya bersifat aktif, mudah bergaul, komunikatif, optimis, serta senang terlibat dalam berbagai aktivitas sosial. Dalam konteks organisasi, individu ekstrovert cenderung lebih mudah membangun jaringan kerja, menyampaikan ide, berdiskusi dengan rekan kerja, dan berbagi pengalaman yang dimiliki. Kemampuan tersebut menjadikan individu lebih aktif dalam melakukan *knowledge sharing* yang pada akhirnya dapat mendukung terciptanya *innovative performance* dalam lingkungan kerja. Dimensi *extraversion* diukur dengan 6 (enam) indikator dengan 12 (dua belas) item pernyataan. Hasil pengolahan data deskriptif disajikan berikut ini:

Tabel 4.7 Data deskriptif dimensi *extraversion*

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS	N	Rata-rata
		4	3	2	1		
1.	Dapat menyampaikan pendapat dengan lancar ketika berdiskusi dengan orang lain.	150	188	39	7	384	3,216

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS	N	Rata-rata
		4	3	2	1		
2.	Mudah mengungkapkan pikiran dan perasaan kepada orang di sekitar saya	139	199	34	12	384	3,237
3.	Mampu meyakinkan orang lain untuk mempertimbangkan ide baru saya	151	183	38	14	384	3,201
4.	Orang lain sering mengikuti saran yang saya berikan dalam berdiskusi	143	189	38	14	384	3,232
5.	Mudah akrab dengan orang baru dalam berbagai situasi sosial	153	178	42	11	384	3,279
6.	Dapat membangun hubungan pertemanan dengan cepat.	163	173	40	8	384	3,253
7	Sering memulai percakapan terlebih dahulu dengan orang yang belum saya kenal..	153	183	40	8	384	3,250
8	Mudah untuk mengajak berbicara orang baru dalam suatu kegiatan	148	194	32	10	384	3,263
9	Aktif terlibat dalam percakapan ketika menghadiri acara sosial	147	190	37	10	384	3,234
10	Menikmati berinteraksi dengan banyak orang dalam berbagai kegiatan sosial	151	179	43	11	384	3,224
11	Merasa nyaman berada diantara banyak orang.	142	183	46	12	384	3.190
12	Dapat berinteraksi dengan orang lain tanpa merasa canggung .	157	174	39	14	384	3,234
Rata-rata Dimensi <i>Extraversion</i>							3,301

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, karakteristik *extraversion* yang tinggi juga dapat mendorong terciptanya budaya *knowledge sharing* dalam organisasi. Karyawan yang komunikatif dan aktif dalam berinteraksi umumnya lebih mudah bertukar pengalaman, pengetahuan, dan informasi dengan rekan kerja. Proses pertukaran pengetahuan tersebut dapat memperluas wawasan individu, meningkatkan kemampuan pemecahan masalah, serta mendorong munculnya ide-ide baru yang bermanfaat bagi organisasi. Dengan demikian, tingginya tingkat *extraversion* yang dimiliki

responden menunjukkan bahwa karyawan sektor jasa di Kota Madiun memiliki potensi yang baik dalam mendukung peningkatan *knowledge sharing* dan *innovative performance*, sehingga dapat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih optimal.

d) Dimensi *Conscientiousness*

Conscientiousness merupakan dimensi kepribadian yang menggambarkan tingkat kedisiplinan, tanggung jawab, ketekunan, serta orientasi individu terhadap pencapaian tujuan. Individu yang memiliki tingkat *conscientiousness* tinggi cenderung terorganisir, teliti, mampu mengendalikan diri, serta memiliki komitmen yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan. Mereka juga cenderung lebih bersedia berbagi pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki untuk membantu rekan kerja mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, *conscientiousness* menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan perilaku *knowledge sharing* dan *innovative performance*. Dimensi *conscientiousness* dapat diukur dengan 6 (enam) indikator dengan 12 (dua belas) item pernyataan. Hasil pengolahan data deskriptif disajikan berikut ini:

Tabel 4.8 Data deskriptif dimensi *conscientiousness*

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS	N	Rata-rata
		4	3	2	1		
1.	Mampu mengerjakan berbagai jenis pekerjaan meskipun berasal dari bidang yang berbeda	162	168	43	11	384	3,253

No.	Pernyataan	SS 4	S 3	TS 2	STS 1	N	Rata-rata
2.	Selalu berusaha mengembangkan kemampuan baru untuk meningkatkan kualitas diri saya	158	178	36	12	384	3,255
3.	Tetap menjalankan rencana yang telah saya susun meskipun menghadapi berbagai hambatan.	148	186	38	12	384	3,224
4.	Berusaha menjaga agar setiap tindakan saya tetap sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan	148	186	38	11	384	3,279
5.	Merasa nyaman bekerja dalam lingkungan yang tertata dengan baik.	135	203	36	10	384	3,206
6.	Selalu berusaha menjaga keteraturan dalam pekerjaan saya	155	182	38	9	384	3,258
7	Selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang terbaik.	155	172	46	11	384	3,227
8	Terus memperbaiki hasil pekerjaan saya agar mencapai hasil yang lebih sempurna	148	187	34	15	384	3,219
9	Terbiasa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan	156	180	42	6	384	3,266
10	Mampu mengatur waktu dengan baik agar setiap pekerjaan dapat selesai dengan tepat	146	188	37	13	384	3,216
Rata-rata Dimensi <i>conscientiousness</i>							3,301
Sumber: Data diolah peneliti (2026)							

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, menyatakan bahwa tingginya tingkat *conscientiousness* yang dimiliki responden menunjukkan bahwa karyawan sektor jasa di Kota Madiun memiliki komitmen kerja yang baik, mampu bekerja secara terencana dan sistematis, serta memiliki orientasi yang kuat terhadap pencapaian hasil kerja yang optimal. Kondisi ini menjadi modal penting dalam mendukung peningkatan *knowledge sharing* dan *innovative performance*, karena individu yang disiplin dan bertanggung jawab cenderung lebih

aktif berkontribusi dalam pengembangan pengetahuan serta penciptaan inovasi dalam organisasi.

e) Dimensi *Neurocitism*

Neuroticism merupakan dimensi kepribadian yang berkaitan dengan tingkat kestabilan emosi individu. Individu yang memiliki tingkat *neuroticism* tinggi cenderung lebih mudah merasa cemas, khawatir, stres, emosional, dan kurang percaya diri dalam menghadapi berbagai situasi. Karakteristik tersebut dapat memengaruhi kemampuan individu dalam berinteraksi dan bekerja sama dengan orang lain. Dalam lingkungan kerja, individu dengan *neuroticism* tinggi sering kali merasa takut terhadap kritik atau penilaian negatif sehingga kurang aktif dalam berbagi informasi maupun pengetahuan kepada rekan kerja. Akibatnya, perilaku *knowledge sharing* menjadi lebih rendah dan dapat menghambat terciptanya *innovative performance* dalam organisasi. Dimensi *conscientiousness* dapat diukur dengan 6 (enam) indikator dengan 12 (dua belas) item pernyataan. Hasil pengolahan data deskriptif disajikan berikut ini:

Tabel 4.9 Data deskriptif dimensi *neurocitism*

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS	N	Rata-rata
		4	3	2	1		
1.	Mudah merasa kesal ketika menghadapi situasi yang tidak berjalan sesuai harapan saya	160	179	35	10	384	1,727
2.	Sering menunjukkan kemarahan meskipun masalah	160	1179	33	12	384	1,732

No.	Pernyataan	SS 4	S 3	TS 2	STS 1	N	Rata- rata
	yang terjadi sebenarnya tidak terlalu besar						
3.	Suasana hati saya dapat berubah dengan cepat tanpa alasan yang jelas.	160	179	33	12	384	1,727
4.	Suasana hati saya sering berubah dalam waktu singkat.	157	176	42	9	384	1,747
5.	Sering memikirkan kemungkinan buruk yang belum tentu terjadi.	141	195	40	8	384	1,779
6.	Merasa khawatir secara berlebihan terhadap berbagai hal	155	188	28	13	384	1,737
7.	Cepat kehilangan semangat ketika menghadapi kegagalan atau kesulitan	174	156	47	7	384	1,706
8.	Tidak mampu ketika menghadapi tantangan yang berat	159	178	35	12	384	1,740
9.	Sering mengekspresikan emosi tanpa mempertimbangkan dampaknya terlebih dahulu	152	185	35	12	384	1,758
10.	Kesulitan menahan emosi negatif ketika menghadapi situasi yang menekan	141	196	34	13	384	1,789
11.	Sering merasa tidak aman dalam situasi yang sebenarnya biasa saja	166	171	37	10	384	1,716
12.	Mudah merasa khawatir ketika menghadapi keadaan yang tidak pasti.	156	182	35	11	384	1,742
Rata-rata Dimensi <i>Neuroticism</i>							1,374

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, menyatakan bahwa tingginya tingkat *neuroticism* dapat menjadi faktor yang berpotensi menghambat perilaku knowledge sharing, karena individu yang mudah cemas dan kurang percaya diri cenderung lebih berhati-hati dalam menyampaikan informasi, pendapat,

maupun pengalaman yang dimiliki. Selain itu, ketidakstabilan emosi juga dapat mengurangi kemampuan individu dalam beradaptasi terhadap perubahan dan tantangan yang muncul di lingkungan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang suportif, memberikan dukungan psikologis, serta membantu karyawan mengembangkan kemampuan pengelolaan emosi agar dampak negatif dari *neuroticism* dapat diminimalkan dan tidak menghambat peningkatan *knowledge sharing* maupun *innovative performance*.

b. Variabel *innovative performance* (Y)

Variabel *Innovative Performance* dalam penelitian ini merupakan variabel dependen (Y) yang digunakan untuk mengukur kemampuan individu dalam menghasilkan, mengembangkan, mempromosikan, dan mengimplementasikan ide-ide baru yang bermanfaat bagi organisasi. *Innovative performance* menggambarkan sejauh mana seorang karyawan mampu menciptakan inovasi dalam pekerjaannya, baik dalam bentuk ide, metode kerja, produk, maupun solusi baru yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Dalam lingkungan kerja yang semakin dinamis dan kompetitif, *innovative performance* menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan individu maupun organisasi dalam

menghadapi perubahan dan persaingan. Hasil pengolahan data deskriptif variabel *innovative performance* dapat diukur dengan 6 (enam) indikator dengan 18 (delapan belas) item pernyataan. Hasil pengolahan data deskriptif disajikan berikut ini:

Tabel 4.10 Data deskriptif variabel *innovative performance*

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS	N	Rata-rata
		4	3	2	1		
1.	Mampu mengidentifikasi masalah untuk mencari ide-ide baru	158	180	40	6	384	3,742
2.	Memikirkan solusi kreatif untuk masalah pekerjaan	141	192	48	3	384	3,276
3.	Mampu mengenali masalah dalam pekerjaan yang perlu dikembangkan	145	198	35	6	384	3,227
4.	Memikirkan solusi kreatif untuk masalah pekerjaan	151	180	47	6	384	3,255
5.	Menghasilkan ide dan teknologi baru yang sesuai dengan pekerjaan saya.	154	186	41	3	384	3,240
6.	Ketika bergabung dengan pekerjaan di suatu tempat, selalu ingin memperbaikinya	144	193	41	6	384	3,279
7.	Berusaha mengembangkan ide baru dalam pekerjaan	144	192	41	7	384	3,237
8.	Dapat menggabungkan berbagai ide dengan cara yang efektif	159	182	39	4	384	3,232
9.	Tetap fokus dalam bekerja meskipun terdapat tuntutan keluarga	156	181	44	3	384	3,292
10.	Aktif menyampaikan ide yang saya miliki kepada rekan kerja	149	186	43	6	384	3,276
11.	Aktif meyakinkan ide yang saya miliki kepada rekan kerja	149	196	34	5	384	3,245
12.	Dapat mengubah ide-ide menjadi aplikasi yang bernilai	136	204	38	6	384	3,273
13.	Bersedia mengubah cara kerja lama yang sudah tidak efektif dalam pekerjaan saya	152	184	43	5	384	3,224
14.	Tidak ragu untuk meninggalkan prosedur kerja yang sudah usang meskipun sudah lama digunakan	161	172	44	7	384	3,258
15.	Secara aktif mengubah kebiasaan kerja yang menghambat kemajuan organisasi	142	196	42	4	384	3,268
16.	Berani mencoba cara kerja baru meskipun hasilnya belum pasti	140	200	35	9	384	3,240
17.	Berani gagal ketika menerapkan ide-ide baru di tempat kerja	165	180	36	3	384	3,227

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS	N	Rata-rata
		4	3	2	1		
18	Siap menanggung konsekuensi ketika mencoba ide baru dalam pekerjaan	152	180	48	4	384	3.250
Rata-rata Variabel <i>innovative performance</i> ($\bar{y}$)							3,301

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan 4.10, menyatakan tingginya tingkat *innovative performance* pada responden menunjukkan bahwa karyawan sektor jasa di Kota Madiun memiliki kemampuan yang baik dalam menghadapi perubahan dan tuntutan lingkungan kerja yang dinamis. Karyawan tidak hanya mampu menghasilkan ide baru, tetapi juga memiliki komitmen untuk mengembangkan dan merealisasikan ide tersebut menjadi tindakan nyata yang dapat meningkatkan efektivitas kerja dan kualitas pelayanan organisasi. Kemampuan tersebut menjadi aset penting bagi organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dan kebutuhan pelanggan yang terus berkembang.

Selain itu, hasil ini juga menunjukkan bahwa responden memiliki keberanian untuk mengambil risiko dalam menerapkan ide-ide baru serta kesiapan untuk menghadapi kemungkinan kegagalan dalam proses inovasi. Sikap tersebut merupakan salah satu karakteristik penting dari individu yang inovatif karena inovasi pada dasarnya selalu melibatkan ketidakpastian dan perubahan. Oleh karena itu, tingginya *innovative performance* yang dimiliki responden diharapkan mampu memberikan kontribusi positif

terhadap peningkatan kualitas kerja, produktivitas, serta daya saing organisasi sektor jasa di Kota Madiun.

c. Variabel *knowledge sharing* (Z)

Variabel *Knowledge Sharing* dalam penelitian ini merupakan variabel mediasi (Z) yang berperan sebagai penghubung antara *Personality Traits* dan *Innovative Performance*. *Knowledge sharing* merupakan proses pertukaran pengetahuan, informasi, pengalaman, keterampilan, serta ide antar individu dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman, kemampuan, dan efektivitas kerja. Melalui aktivitas *knowledge sharing*, individu tidak hanya memberikan pengetahuan yang dimiliki kepada orang lain, tetapi juga memperoleh pengetahuan baru yang dapat digunakan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan pengambilan keputusan. Dalam lingkungan organisasi, *knowledge sharing* menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kreativitas, inovasi, serta keunggulan kompetitif organisasi. Hasil pengolahan data deskriptif variabel *innovative performance* dapat diukur dengan 4 (empat) indikator dengan 13 (delapan belas) item pernyataan. Hasil pengolahan data deskriptif disajikan berikut ini:

Tabel 4.11 Data deskriptif variabel *knowledge sharing*

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS	N	Rata-rata
		4	3	2	1		
1.	Bersedia berbagi pengalaman dan informasi dengan rekan kerja	129	187	60	8	384	3,138

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS	N	Rata-rata
		4	3	2	1		
2.	Berbagi informasi ketika saya percaya dengan rekan kerja	129	186	64	5	384	3,143
3.	Berbagi informasi ketika saya percaya dengan rekan kerja	133	187	57	7	384	3,161
4.	Sering memberikan saran yang bermanfaat kepada orang lain tanpa mengharapkan imbalan	123	194	59	8	384	3,125
5.	Sering membantu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi rekan kerja	121	209	50	4	384	3,164
6.	Rutin bertukar informasi dengan rekan kerja untuk mendukung penyelesaian pekerjaan.	124	199	55	6	384	3,148
7	Senang ketika dapat membantu menyelesaikan permasalahan rekan kerja	124	197	57	6	384	3,143
8	Terbuka dalam menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan pekerjaan	132	188	56	8	384	3,156
9	Terbiasa bertukar informasi dengan rekan kerja untuk mempermudah penyelesaian pekerjaan	127	193	61	3	384	3,156
10	Aktif menyampaikan ide-ide baru yang bernilai terhadap pekerjaan kepada rekan kerja	132	196	49	7	384	3,180
11	Memberikan informasi yang akurat kepada orang lain	128	201	52	3	384	3,182
12	Memberikan informasi yang bermanfaat kepada orang lain	121	187	71	5	384	3,104
13	Memberikan jawaban yang jelas dan tepat terhadap pertanyaan terkait pekerjaan	131	190	52	11	384	3,148
Rata-rata Dimensi <i>Extraversion</i> (X ₁)							3,240

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 4.11 tiinginya tingkat *knowledge sharing* pada responden mengindikasikan bahwa lingkungan kerja sektor jasa di Kota Madiun telah mendukung terjadinya pertukaran informasi dan pengetahuan antar karyawan. Aktivitas berbagi pengetahuan yang dilakukan secara aktif memungkinkan karyawan memperoleh wawasan baru, meningkatkan kemampuan kerja, serta mempercepat proses penyelesaian pekerjaan. Melalui

knowledge sharing, pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki oleh individu dapat dimanfaatkan secara bersama sehingga mampu meningkatkan efektivitas kerja dan mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

Penelitian ini menyatakan tingginya perilaku *knowledge sharing* menunjukkan bahwa karyawan memiliki kesadaran akan pentingnya kolaborasi dan kerja sama dalam organisasi. Kondisi tersebut sangat mendukung terciptanya inovasi karena pertukaran pengetahuan memungkinkan munculnya ide-ide baru, solusi kreatif, serta berbagai bentuk pembelajaran yang dapat meningkatkan kemampuan individu maupun organisasi. Oleh karena itu, tingginya tingkat *knowledge sharing* yang dimiliki responden menjadi modal penting dalam mendukung peningkatan *innovative performance*, sekaligus memperkuat peran *knowledge sharing* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *personality traits* dan *innovative performance* pada karyawan sektor jasa di Kota Madiun.

C. HASIL ANALISIS DATA

1. Evaluasi model pengukuran (*Outer model*)

Karena penelitian ini menggunakan dimensi, maka perlu menggunakan metode *disjoint two-stage approach*. Pada *disjoint two-stage*, tahap pertama hanya memodelkan dimensi (LOC) dengan indikatornya masing-masing dan belum menggambar HOC. Semua

hubungan yang secara teori seharusnya menuju/keluar dari HOC, sementara diarahkan ke LOC pada tahap ini. Setelah model tahap pertama lolos uji, skor laten LOC disimpan dan dipakai sebagai indikator HOC pada tahap kedua (Becker *et al.*, 2019). Pendekatan ini digunakan karena variabel dalam penelitian, yaitu *personality traits*, merupakan konstruk multidimensi yang terdiri dari beberapa dimensi kepribadian seperti *Openness to Experience*, *Agreeableness*, *Extraversion*, *Conscientiousness*, dan *Neuroticism*.

Melalui metode *disjoint two-stage approach*, setiap dimensi dapat dievaluasi terlebih dahulu secara terpisah sehingga kualitas pengukuran konstruk menjadi lebih akurat dan stabil. Pendekatan ini membantu mengurangi kompleksitas model SEM-PLS karena indikator asli hanya digunakan pada tahap pertama, sedangkan pada tahap kedua digunakan skor laten dari masing-masing dimensi sebagai indikator pembentuk konstruk tingkat tinggi. Selain itu, penggunaan *disjoint two-stage approach* memungkinkan peneliti untuk memperoleh estimasi konstruk tingkat tinggi (*Higher Order Construct/HOC*) yang lebih akurat dibandingkan dengan pendekatan konvensional. Pada tahap pertama, seluruh indikator dievaluasi melalui pengujian validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa masing-masing dimensi telah mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara memadai.

Setelah seluruh dimensi memenuhi kriteria pengukuran, skor laten yang dihasilkan digunakan sebagai indikator pada tahap kedua

untuk membentuk konstruk tingkat tinggi *personality traits*. Dengan demikian, hubungan antara konstruk tingkat tinggi dan variabel lain dalam model struktural dapat dianalisis secara lebih tepat tanpa dipengaruhi oleh kompleksitas jumlah indikator yang terlalu banyak. Lebih lanjut, pendekatan ini juga memberikan keuntungan dalam mengatasi potensi permasalahan multikolinearitas antar indikator serta meningkatkan efisiensi proses estimasi model SEM-PLS. Konstruk *personality traits* dalam penelitian ini dipandang sebagai konstruk multidimensi yang terbentuk dari lima dimensi utama, yaitu *Openness to Experience*, *Agreeableness*, *Extraversion*, *Conscientiousness*, dan *Neuroticism*.

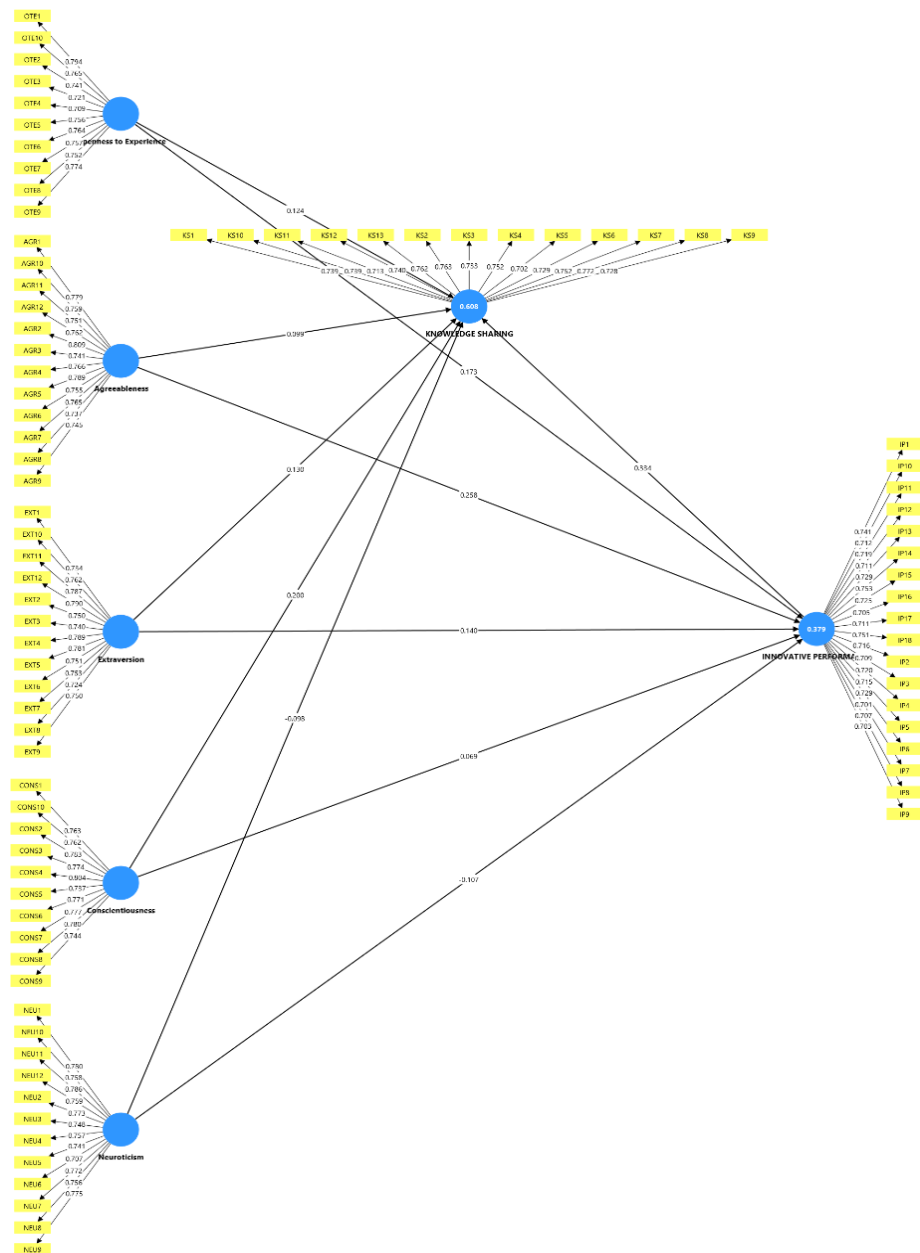
Penggunaan *disjoint two-stage approach* dinilai sesuai untuk menggambarkan struktur hierarkis konstruk tersebut. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memastikan bahwa setiap dimensi memberikan kontribusi yang representatif dalam membentuk konstruk *personality traits* secara keseluruhan, sehingga hasil pengujian model menjadi lebih valid, *reliabel*, dan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan *personality traits*, *knowledge sharing*, dan *innovative performance* pada karyawan sektor jasa di Kota Madiun.

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) pada penelitian ini dilakukan melalui pengujian *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *reliabilitas konstruk*. *Convergent validity* dievaluasi berdasarkan

nilai outer loading dan *Average Variance Extracted (AVE)*, dimana indikator dinyatakan mampu merepresentasikan konstruk apabila memiliki nilai outer loading $> 0,70$ dan nilai AVE $> 0,50$. Selanjutnya, *discriminant validity* digunakan untuk memastikan bahwa setiap konstruk memiliki karakteristik yang berbeda dengan konstruk lainnya, sehingga indikator pada suatu konstruk tidak memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan konstruk lain. Pengujian *discriminant validity* dapat dilakukan melalui nilai *cross loading* maupun kriteria *Fornell-Larcker*. Sementara itu, reliabilitas konstruk dievaluasi menggunakan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* dengan batas minimal 0,70 yang menunjukkan bahwa konstruk memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Melalui serangkaian pengujian tersebut, model pengukuran dapat dipastikan telah memenuhi standar kualitas yang dipersyaratkan dalam analisis SEM-PLS. Dengan terpenuhinya validitas dan reliabilitas konstruk, maka seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian mampu mengukur variabel laten secara akurat dan konsisten. Kondisi ini memberikan dasar yang kuat bagi peneliti untuk melanjutkan analisis ke tahap evaluasi model struktural (*inner model*), sehingga hubungan kausal antara *Personality traits*, *Knowledge sharing*, dan *Innovative Performance* dapat diuji secara lebih terpercaya.

Penerapan *disjoint two-stage approach* dalam penelitian ini juga mendukung terciptanya model yang lebih parsimonious atau sederhana tanpa mengurangi kemampuan model dalam menjelaskan fenomena

yang diteliti. Pendekatan ini sangat relevan digunakan pada konstruk hierarkis yang memiliki banyak indikator dan dimensi, karena mampu meningkatkan stabilitas estimasi parameter serta menghasilkan interpretasi yang lebih jelas terhadap peran masing-masing dimensi dalam membentuk konstruk tingkat tinggi. Dengan demikian, hasil analisis yang diperoleh tidak hanya memberikan bukti empiris mengenai kualitas instrumen penelitian, tetapi juga memperkuat validitas teoritis dari model *Personality traits* yang dibangun berdasarkan pendekatan *Five Factor Model (FFM)*.



Gambar 4.1 Low Order Construct

Berdasarkan model penelitian pada gambar, penelitian ini menggunakan *hierarchical component model* (HCM) dengan pendekatan *disjoint two-stage approach* karena variabel *Personality Traits* dibentuk oleh beberapa dimensi kepribadian sebagai *Low Order Construct* (LOC), sedangkan konstruk utamanya menjadi *High Order Construct* (HOC).

Construct (HOC). Dalam penelitian ini, dimensi *Personality Traits* terdiri dari *Openness to Experience*, *Agreeableness*, *Extraversion*, *Conscientiousness*, dan *Neuroticism*. Variabel tersebut kemudian dianalisis pengaruhnya terhadap *Innovative Performance* baik secara langsung maupun melalui *Knowledge Sharing* sebagai variabel mediasi.

Pada tahap pertama, model hanya memfokuskan pada pengujian seluruh *Low Order Construct* (LOC) beserta indikator-indikator aslinya. Oleh karena itu, setiap dimensi *personality traits* diukur menggunakan item-item pertanyaan masing-masing, seperti indikator *Openness to Experience* (OTE), *Agreeableness* (AGR), *Extraversion* (EXT), *Conscientiousness* (CON), dan *Neuroticism* (NEU). Pada tahap ini, konstruk HOC *Personality Traits* belum dimodelkan secara langsung. Semua hubungan struktural yang secara teoritis berasal dari atau menuju *Personality Traits* sementara dialihkan kepada masing-masing dimensi LOC. Dengan demikian, hubungan antara dimensi kepribadian dengan *Knowledge Sharing* dan *Innovative Performance* tetap dapat dianalisis untuk memperoleh estimasi skor laten yang akurat sesuai konteks model penelitian.

Dilakukan evaluasi terhadap model pengukuran (*outer model*) pada setiap LOC reflektif. Evaluasi ini meliputi pengujian reliabilitas internal menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*, validitas konvergen menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan *outer loading*, serta validitas diskriminan

menggunakan kriteria *Fornell-Larcker* atau HTMT. Berdasarkan hasil pengolahan data pada gambar, sebagian besar indikator memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70 sehingga menunjukkan bahwa indikator mampu merefleksikan konstruk dengan baik. Dengan terpenuhinya kriteria reliabilitas dan validitas, maka seluruh LOC dinyatakan layak untuk digunakan pada tahap berikutnya.

Setelah model LOC memenuhi syarat pengujian *outer model*, diperoleh latent variable scores dari masing-masing dimensi *Personality Traits*. Skor laten tersebut kemudian disimpan dan digunakan sebagai indikator pembentuk konstruk tingkat kedua atau *High Order Construct* (HOC) *Personality Traits* pada tahap kedua. Pada tahap ini, variabel *Personality Traits* dibentuk menggunakan skor laten dari lima dimensi kepribadian, yaitu *Openness to Experience*, *Agreeableness*, *Extraversion*, *Conscientiousness*, dan *Neuroticism*. Dengan demikian, *Personality Traits* diperlakukan sebagai konstruk tingkat tinggi yang merepresentasikan keseluruhan karakteristik kepribadian individu.

Model struktural (*inner model*) dianalisis untuk menguji hubungan antar variabel penelitian, yaitu pengaruh *Personality Traits* terhadap *Knowledge Sharing*, pengaruh *Personality Traits* terhadap *Innovative Performance*, serta pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Innovative Performance*. Selain itu, tahap ini juga digunakan untuk menguji peran mediasi *Knowledge Sharing* dalam hubungan antara *Personality Traits* dan *Innovative Performance*. Pengujian dilakukan

menggunakan nilai *path coefficient*, *t-statistics*, dan *p-values* melalui prosedur *bootstrapping* pada SEM-PLS.

Berdasarkan model penelitian pada gambar, terlihat bahwa dimensi *personality traits* memiliki pengaruh terhadap *knowledge sharing* maupun *innovative performance*. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian individu dapat memengaruhi kecenderungan seseorang untuk berbagi pengetahuan di dalam organisasi. Individu dengan sifat terbuka, mudah bekerja sama, dan aktif secara sosial cenderung lebih mudah melakukan *knowledge sharing*. Aktivitas berbagi pengetahuan tersebut kemudian berkontribusi terhadap peningkatan *innovative performance* karena karyawan memperoleh ide, pengalaman, serta informasi baru yang mendukung terciptanya inovasi dalam pekerjaan.

Dengan menggunakan pendekatan *disjoint two-stage approach*, penelitian ini mampu menjelaskan hubungan antara dimensi-dimensi *personality traits* dengan konstruk utamanya secara lebih akurat. Metode ini juga membantu mengurangi kompleksitas model SEM-PLS serta menghasilkan estimasi parameter yang lebih stabil dibandingkan apabila seluruh indikator langsung dimasukkan ke dalam model HOC secara bersamaan. Oleh karena itu, penggunaan pendekatan *disjoint two-stage* sangat sesuai untuk penelitian ini karena Personality Traits merupakan konstruk multidimensi yang terdiri dari beberapa dimensi kepribadian yang saling membentuk konstruk utama. Setelah kualitas

pengukuran LOC memadai, diperoleh *latent variable scores* untuk setiap LOC. Skor inilah yang nantinya diperlakukan sebagai indikator tingkat kedua pada tahap berikutnya:

a. Indicator Reability (outer loading)

Langkah pertama dalam penilaian outer model melibatkan pemeriksaan *outer loading* dari indikator-indikator. Tingginya outer loading menandakan banyaknya kesamaan dalam konstruk tersebut. Nilai minimum outer loading adalah 0,7 Hair *et al.*, (2022). Berikut merupakan hasil pengujian outer loading yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Outer Loading

	<i>Agreeableness</i>	<i>Conscientiousness</i>	<i>Extraversion</i>	<i>Innovative Performance</i>	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Neuroticism</i>	<i>Openness To Experience</i>
agr1	0.779						
agr10	0.759						
agr11	0.751						
agr12	0.762						
agr2	0.809						
agr3	0.741						
agr4	0.766						
agr5	0.789						
agr6	0.755						
agr7	0.765						
agr8	0.737						
agr9	0.745						
cons1		0.763					
cons10		0.762					
cons2		0.783					
cons3		0.774					
cons4		0.804					
cons5		0.737					
cons6		0.771					
cons7		0.777					
cons8		0.78					
cons9		0.744					
ext1			0.734				
ext10			0.762				
ext11			0.787				

ext12			0.79				
ext2			0.75				
ext3			0.74				
ext4			0.789				
ext5			0.781				
ext6			0.751				
ext7			0.753				
ext8			0.724				
ext9			0.75				
ip1				0.741			
ip10				0.712			
ip11				0.719			
ip12				0.711			
ip13				0.729			
ip14				0.753			
ip15				0.725			
ip16				0.705			
ip17				0.711			
ip18				0.751			
ip2				0.716			
ip3				0.709			
ip4				0.72			
ip5				0.715			
ip6				0.729			
ip7				0.701			
ip8				0.707			
ip9				0.703			
ks1					0.739		
ks10					0.739		
ks11					0.713		
ks12					0.74		
ks13					0.762		
ks2					0.763		
ks3					0.733		
ks4					0.752		
ks5					0.702		
ks6					0.729		
ks7					0.752		
ks8					0.772		
ks9					0.728		
neu1						0.78	
neu10						0.758	
neu11						0.786	
neu12						0.759	
neu2						0.773	
neu3						0.748	
neu4						0.757	
neu5						0.741	
neu6						0.707	
neu7						0.772	
neu8						0.756	
neu9						0.775	
ote1							0.794

ote10							0.765
ote2							0.741
ote3							0.721
ote4							0.709
ote5							0.756
ote6							0.764
ote7							0.757
ote8							0.752
ote9							0.774

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel variabel *personality traits* yang terdiri dari dimensi *Agreeableness*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Neuroticism*, dan *Openness to Experience*, seluruh indikator menunjukkan nilai outer loading yang memenuhi syarat. Secara keseluruhan, hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel *Personality Traits* (X), *Knowledge Sharing* (Z), dan *Innovative Performance* (Y) memiliki nilai outer loading di atas 0,70. Oleh karena itu, seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid dan mampu mengukur konstruk yang diteliti secara tepat. Oleh karena itu, seluruh indikator dalam penelitian ini dapat dinyatakan telah memenuhi kriteria.

b. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (Internal Consistency Reliability)

Pengujian yang perlu dilakukan pada outer model selanjutnya adalah uji *internal consistency reliability*. Uji ini dilakukan melalui nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Nilai *cronbach alpha* menggambarkan korelasi indikator pada suatu

konstruk, sedangkan *composite reliability* melihat perbedaan outer loading dari variabel indikator. Hair *et al.* (2022) menyatakan bahwa nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* yang diterima harus bernilai lebih dari 0,7 Hair *et al.*, (2022).

Tabel 4.13 Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
<i>Agreeableness</i>	0.935	0.935	0.944	0.583
<i>Conscientiousness</i>	0.924	0.926	0.936	0.592
<i>Extraversion</i>	0.933	0.935	0.942	0.577
<i>innovative performance</i>	0.945	0.946	0.951	0.518
<i>knowledge sharing</i>	0.931	0.932	0.94	0.548
<i>Neuroticism</i>	0.933	0.935	0.942	0.577
<i>Openness to Experience</i>	0.915	0.916	0.929	0.568

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Hasil pengujian pada tabel menunjukkan bahwa seluruh variabel laten memenuhi kriteria uji reliabilitas. hasil pengujian juga menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50. Variabel *Agreeableness* memiliki nilai AVE sebesar 0,583, *Conscientiousness* sebesar 0,592, *Extraversion* sebesar 0,577, *Neuroticism* sebesar 0,577, dan *Openness to Experience* sebesar 0,568. Kemudian variabel *knowledge sharing* memiliki nilai AVE sebesar 0,548 dan *innovative performance* sebesar 0,518. Nilai AVE yang lebih besar dari 0,50 menunjukkan bahwa masing-masing konstruk telah memenuhi validitas konvergen, artinya indikator-indikator yang digunakan mampu menjelaskan variabel laten dengan baik. Maka dari itu,

seluruh variabel laten dinyatakan reliabel setelah memenuhi semua kriteria pengukuran.

c. Validitas konvergen (*AVE*)

Validitas konvergen mengacu pada sejauh mana sebuah konstruk mampu untuk mengukur setiap indikatornya. Pengujian validitas konvergen dapat dilakukan dengan mengevaluasi Average Variance Extracted (*AVE*). Menurut Hair *et al.* (2022) ketika nilai *AVE* lebih besar dari 0,5 maka konstruk tersebut mampu menjelaskan lebih dari 50% varian indikatornya. Seluruh konstruk dalam model telah memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas konvergen. Nilai Cronbach's Alpha pada seluruh variabel berada di atas 0.70, yaitu *Agreeableness* sebesar 0.935, *Conscientiousness* sebesar 0.924, *Extraversion* sebesar 0.933, *Innovative Performance* sebesar 0.945, *Knowledge Sharing* sebesar 0.931, *Neuroticism* sebesar 0.933, dan *Openness to Experience* sebesar 0.915. Nilai *Composite Reliability* baik rho_a maupun rho_c juga seluruhnya berada di atas 0.70, yang menunjukkan konsistensi internal konstruk sangat baik.

Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* seluruh variabel berada di atas 0.50, yaitu berkisar antara 0.518 hingga 0.592, sehingga menunjukkan bahwa setiap konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50 persen varians indikatornya. Dengan demikian, model pengukuran dinyatakan reliabel dan valid untuk digunakan dalam analisis struktural lebih lanjut.

d. Discriminant validity

Evaluasi untuk menilai seberapa berbeda suatu konstruk dengan konstruk lainnya untuk menangkap fenomena yang masing-masing berbeda dapat dilakukan dengan uji validitas diskriminan sebagai berikut:

Tabel 4.14 Discriminant validity

	<i>Agreeableness</i>	<i>Conscientiousness</i>	<i>Extraversion</i>	<i>Innovative Performance</i>	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Neuroticism</i>	<i>Openness To Experience</i>
<i>agreeableness</i>							
<i>conscientiousness</i>	0.664						
<i>extraversion</i>	0.618	0.596					
<i>innovative performance</i>	0.576	0.495	0.519				
<i>knowledge sharing</i>	0.648	0.661	0.632	0.693			
<i>neuroticism</i>	0.612	0.586	0.577	0.489	0.594		
<i>openness to experience</i>	0.623	0.648	0.669	0.544	0.654	0.592	

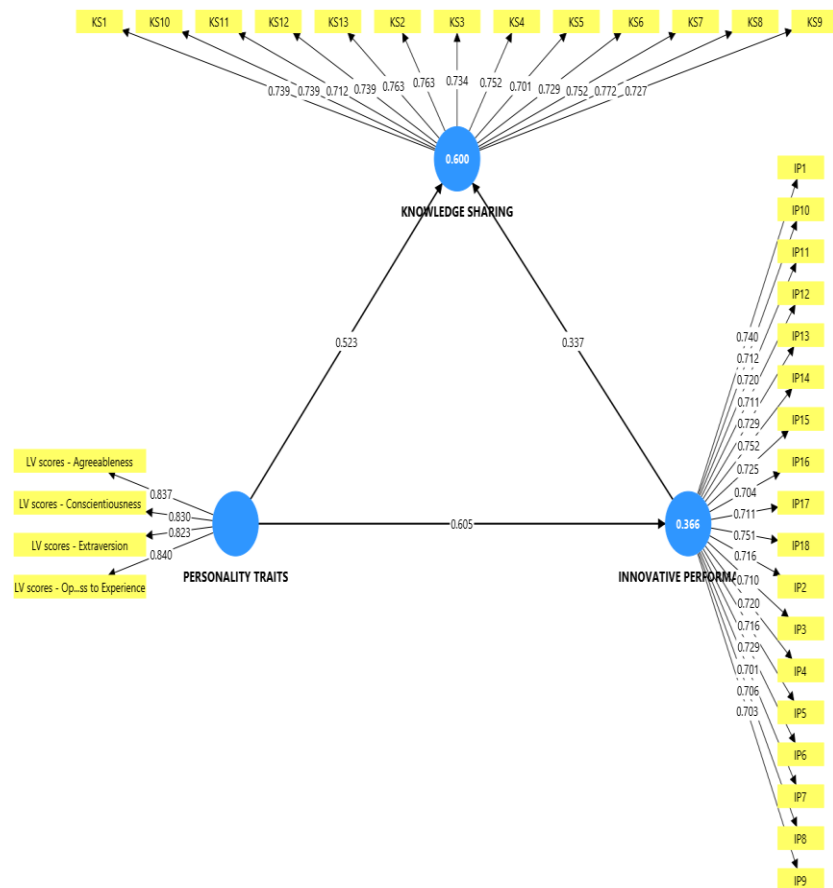
Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel tersebut tidak ada nilai korelasi HTMT yang lebih dari 0,9. Nilai tersebut telah memenuhi kriteria HTMT dan telah memenuhi uji *discriminant validity*. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing dimensi *personality traits* mampu menjelaskan karakter yang berbeda pada karyawan sektor jasa di Kota Madiun. Variabel *Agreeableness* menggambarkan sikap kooperatif dan mudah bekerja sama, berbeda dengan

Conscientiousness yang lebih menekankan pada kedisiplinan, tanggung jawab, dan ketelitian individu dalam bekerja. Selanjutnya, *Extraversion* merepresentasikan kemampuan individu dalam bersosialisasi dan berinteraksi aktif dengan lingkungan kerja, sedangkan *Neuroticism* menggambarkan kestabilan emosi individu ketika menghadapi tekanan kerja. Adapun *Openness to Experience* menunjukkan keterbukaan individu terhadap pengalaman baru, ide kreatif, dan perubahan.

Variabel *Knowledge Sharing* juga terbukti berbeda secara empiris dengan *Innovative Performance*. *Knowledge Sharing* berfokus pada aktivitas berbagi informasi, pengalaman, dan pengetahuan antar rekan kerja, sedangkan *Innovative Performance* lebih mengarah pada kemampuan individu dalam menghasilkan ide, metode, maupun solusi baru dalam pekerjaan. Walaupun kedua variabel memiliki hubungan yang cukup kuat, keduanya tetap merupakan konstruk yang berbeda sehingga dapat diukur secara terpisah dalam penelitian ini. sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk berbeda secara empiris dengan konstruk lainnya dan mampu menangkap fenomena yang tidak diwakili oleh konstruk lain didalam model.

Oleh karena itu, setiap indikator dinyatakan memenuhi kriteria uji *discriminant validity*.



Gambar4.2 High order construct (HOC)

Pada tahap *High-Order Construct (HOC)* dengan menggunakan metode *embedded two-stage approach*, skor laten (*latent variable scores*) dari setiap konstruk tingkat pertama atau *Lower-Order Construct (LOC)* yang diperoleh pada tahap pertama digunakan kembali sebagai indikator pembentuk konstruk tingkat tinggi atau *High-Order Construct (HOC)* pada tahap kedua. Dalam penelitian ini, variabel *Personality Traits* diposisikan sebagai konstruk tingkat tinggi yang dibentuk oleh beberapa dimensi

kepribadian, yaitu *Agreeableness*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, dan *Openness to Experience*. Penggunaan metode ini bertujuan untuk melihat sejauh mana dimensi-dimensi kepribadian tersebut mampu merepresentasikan variabel *Personality Traits* secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil pengujian pada tahap kedua, seluruh dimensi *personality traits* memiliki nilai loading factor yang tinggi terhadap konstruk *Personality Traits*, yaitu *Agreeableness* sebesar 0,837, *Conscientiousness* sebesar 0,830, *Extraversion* sebesar 0,823, dan *Openness to Experience* sebesar 0,840. Nilai loading factor yang berada di atas 0,70 menunjukkan bahwa seluruh dimensi memiliki kemampuan yang baik dalam membentuk konstruk *Personality Traits*. Dimensi dengan kontribusi terbesar adalah *Openness to Experience*, yang menunjukkan bahwa keterbukaan individu terhadap pengalaman baru, ide baru, dan perubahan menjadi karakteristik yang paling dominan pada responden penelitian ini. Hal tersebut menggambarkan bahwa karyawan sektor jasa di Kota Madiun cenderung memiliki keterbukaan dalam menerima pengalaman dan pengetahuan baru untuk mendukung pekerjaan mereka.

Hasil analisis model struktural menunjukkan bahwa *Personality Traits* memiliki pengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing* dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,523. Hasil ini

menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik kepribadian yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, dan informasi kepada rekan kerja. Individu yang memiliki sifat kooperatif, disiplin, mudah berinteraksi, dan terbuka terhadap pengalaman baru akan lebih mudah membangun komunikasi serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung aktivitas knowledge sharing.

Personality Traits juga memiliki pengaruh positif terhadap *Innovative Performance* dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,605. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kepribadian yang positif mampu meningkatkan kemampuan individu dalam menghasilkan ide-ide kreatif, metode kerja baru, maupun solusi inovatif dalam pekerjaan. Karyawan dengan karakteristik *personality traits* yang baik cenderung lebih adaptif terhadap perubahan dan lebih berani mengembangkan inovasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh positif terhadap *Innovative Performance* dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,337. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi aktivitas berbagi pengetahuan antar karyawan, maka semakin tinggi pula kemampuan individu dalam menciptakan inovasi dalam pekerjaan. Melalui *knowledge sharing*, karyawan dapat memperoleh wawasan baru, pengalaman kerja, serta berbagai

informasi yang dapat membantu mereka menemukan solusi kreatif dan meningkatkan *innovative performance* di lingkungan kerja.

a. Indicator reability (outer loading)

Tingginya *outer loading* menandakan banyaknya kesamaan dalam konstruk tersebut. Nilai *minimum outer loading* adalah 0,7 Hair *et al.*, (2022). Berikut merupakan hasil pengujian *outer loading* yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.15 outer loading

	<i>Innovative Performance</i>	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Personality Traits</i>
IP1	0.74		
IP10	0.712		
IP11	0.72		
IP12	0.711		
IP13	0.729		
IP14	0.752		
IP15	0.725		
IP16	0.705		
IP17	0.71		
IP18	0.751		
IP2	0.716		
IP3	0.71		
IP4	0.721		
IP5	0.715		
IP6	0.729		
IP7	0.701		
IP8	0.706		
IP9	0.703		
KS1		0.739	
KS10		0.739	
KS11		0.712	
KS12		0.739	
KS13		0.763	
KS2		0.763	
KS3		0.733	
KS4		0.752	
KS5		0.702	
KS6		0.729	
KS7		0.752	
KS8		0.772	
KS9		0.728	
LV scores - <i>Agreeableness</i>			0.829

LV scores - <i>Conscientiousness</i>			0.817
LV scores - <i>Extraversion</i>			0.81
LV scores - <i>Neuroticism</i>			0.783
LV scores - <i>Openness to Experience</i>			0.825

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen pada tabel maka dapat diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel *Personality Traits (X)*, *Knowledge Sharing (Z)*, dan *Innovative Performance (Y)* memperoleh nilai outer loading $\geq 0,70$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur dengan baik, sehingga seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid dan telah memenuhi kriteria pengujian validitas. Oleh karena itu, seluruh indikator dalam penelitian ini dapat dinyatakan telah memenuhi kriteria.

b. *Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (Internal Consistency Reliability)*

Pengujian berikutnya pada outer model adalah uji *internal consistency reliability*. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Nilai *Cronbach's Alpha* digunakan untuk menunjukkan tingkat konsistensi atau hubungan antar indikator dalam satu konstruk, sedangkan *Composite Reliability* digunakan untuk mengukur

reliabilitas konstruk dengan mempertimbangkan perbedaan nilai *outer loading* pada setiap indikator variabel. Menurut Hair *et al.* (2022) suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* $\geq 0,6$.

Tabel 4.16 *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
<i>innovative performance</i>	0.945	0.946	0.951	0.518
<i>knowledge sharing</i>	0.931	0.932	0.94	0.548
<i>personality traits</i>	0.852	0.853	0.9	0.693

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Hasil pengujian pada Tabel menunjukkan bahwa seluruh variabel laten memenuhi kriteria uji reliabilitas. Hal tersebut didasari pada nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* seluruh variabel laten memiliki nilai $>0,6$. Maka dari itu, seluruh variabel laten dinyatakan reliabel setelah memenuhi semua kriteria pengukuran, karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,70 serta nilai AVE di atas 0,50. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada variabel *Personality Traits*, *Knowledge Sharing*, dan *Innovative Performance* mampu mengukur konstruk penelitian secara konsisten dan akurat, sehingga model penelitian layak untuk digunakan pada tahap pengujian hipotesis selanjutnya.

c. Validitas konvergen (*AVE*)

Validitas konvergen mengacu pada sejauh mana sebuah konstruk mampu untuk mengukur setiap indikatornya. Pengujian validitas konvergen dapat dilakukan dengan mengevaluasi *Average Variance Extracted (AVE)*. Menurut Hair *et al.* (2022) ketika nilai *AVE* lebih besar dari 0,5 maka konstruk tersebut mampu menjelaskan lebih dari 50% varian indikatornya. Seluruh konstruk memenuhi kriteria validitas konvergen karena nilai *Average Variance Extracted* berada di atas 0.50. *Innovative Performance* memiliki AVE sebesar 0.518, *Knowledge Sharing* sebesar 0.548, dan *Personality Traits* sebesar 0.693. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50 persen varians indikatornya sehingga model pengukuran dinyatakan valid dan layak untuk analisis struktural.

d. *Discriminant validity*

Evaluasi yang dilakukan untuk menilai sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dan tidak memiliki kesamaan yang tinggi dengan konstruk lainnya dalam mengukur fenomena yang berbeda dapat dilakukan melalui uji validitas diskriminan. Uji validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model penelitian memiliki karakteristik yang unik serta mampu merepresentasikan variabel yang diukur secara tepat, sehingga

tidak terjadi tumpang tindih antar konstruk dalam menjelaskan fenomena penelitian.

Tabel 4.17 Heterotrait Monotrait Ration (HTMT)

	<i>Innovative Performance</i>	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Personality Traits</i>
<i>Innovative Performance</i>			
<i>Knowledge Sharing</i>	0.693		
<i>Personality Traits</i>	0.671	0.815	

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Nilai HTMT sebesar 0,815 antara *Personality Traits* dan *Knowledge Sharing* menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang cukup kuat, namun tetap merupakan konstruk yang berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian karyawan memang dapat memengaruhi perilaku berbagi pengetahuan, tetapi keduanya tetap mengukur fenomena yang berbeda dalam penelitian. Selanjutnya, nilai HTMT sebesar 0,693 antara *Knowledge Sharing* dan *Innovative Performance* menunjukkan bahwa aktivitas berbagi pengetahuan memiliki keterkaitan dengan peningkatan kinerja inovatif, namun kedua variabel tersebut tidak saling tumpang tindih. Begitu pula nilai HTMT sebesar 0,671 antara *Personality Traits* dan *Innovative Performance* menunjukkan bahwa kepribadian individu berhubungan dengan kemampuan inovatif, tetapi tetap merupakan konstruk yang berbeda secara konseptual.

Hasil uji HTMT menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria *discriminant validity*. Artinya, setiap konstruk mampu mengukur konsep yang berbeda dan tidak terjadi overlap antar variabel dalam model penelitian. Oleh karena itu, seluruh indikator dinyatakan valid dalam membedakan variabel *Personality Traits*, *Knowledge Sharing*, dan *Innovative Performance* sehingga model penelitian layak digunakan untuk pengujian hipotesis pada tahap selanjutnya.

2. Evaluasi *Inner model (Structural Model Assesment)*

Evaluasi selanjutnya yang dilakukan ketika pengukuran model dinyatakan valid dan reliabel adalah *Structural Model Assesment* atau yang biasa disebut evaluasi *inner model*. Menurut Hair *et al.*, (2022), evaluasi inner model dilakukan dengan beberapa pengujian, seperti kolinearitas, signifikansi dan relevansi hubungan model, *Model's Explanatory Power*, dan *Model's Predictive Power* yang akan dibahas berikut ini:

a. *Assess the structural model for collinearity issues (VIF)*

Kolinearitas merupakan kondisi ketika dua atau lebih variabel prediktor (independen) dalam suatu model penelitian memiliki hubungan linear yang kuat atau saling berkorelasi tinggi. Pengujian kolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai *VIF*

menunjukkan angka kurang dari 5, maka model penelitian dinyatakan telah memenuhi kriteria atau fit sehingga dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya. Adapun hasil pengujian nilai *VIF* dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.18 *Assess the structural model for collinearity issues (VIF)*

	<i>VIF</i>
<i>innovative performance -> knowledge sharing</i>	1.578
<i>personality traits -> innovative performance</i>	1.000
<i>personality traits -> knowledge sharing</i>	1.578

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel diatas, Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *Personality Traits* dan *Knowledge Sharing* tidak saling tumpang tindih dalam menjelaskan variabel *Innovative Performance*. *Personality Traits* berfokus pada karakteristik kepribadian individu seperti sikap kooperatif, disiplin, keterbukaan terhadap pengalaman baru, dan kemampuan berinteraksi sosial, sedangkan *Knowledge Sharing* lebih menekankan pada perilaku berbagi pengetahuan, informasi, dan pengalaman antar karyawan. Kedua variabel tersebut mampu memberikan kontribusi secara independen terhadap peningkatan *Innovative Performance* karyawan sektor jasa di Kota Madiun.

Nilai VIF sebesar 1,578 pada hubungan *Personality Traits* terhadap *Knowledge Sharing* menunjukkan bahwa

pengaruh kepribadian terhadap perilaku berbagi pengetahuan tidak menimbulkan korelasi yang berlebihan dalam model. Dengan demikian, hasil pengujian inner model menunjukkan bahwa model penelitian secara umum sudah cukup baik dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis karena terbebas dari masalah multikolinearitas antar variabel penelitian.

b. *Assess the significance and relevance of the structural model relationships path coefficient dan nilai t*

Pada tahap ini, uji yang dilakukan adalah dengan melihat nilai *path coefficient* dan nilai t. Nilai *path coefficient* yang mendekati 1 menunjukkan hubungan yang positif dan sebaliknya, nilai yang mendekati 0 menunjukkan lemahnya hubungan dalam struktur model. Selanjutnya, nilai t menunjukkan signifikansi dari suatu hubungan antar variabel pada tingkat error tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan signifikansi level error sebesar 5% yang berarti nilai t harus lebih besar dari 1.96 Hair *et al.*, (2022). Berikut ini merupakan nilai *path coefficient* dan t value yang ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.19 Assess the significance and relevance of the structural model relationships path coefficient dan nilai t

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STD EV)</i>	<i>P values</i>
<i>innovative performance -> knowledge sharing</i>	0.337	0.338	0.061	5.517	0.000
<i>personality traits -> innovative performance</i>	0.605	0.607	0.043	14.212	0.000

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel diatas, *Innovative Performance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing* dengan *path coefficient* sebesar 0.337, nilai T sebesar 5.517, dan p-value 0.000. *Personality Traits* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Performance* dengan koefisien sebesar 0.605, nilai T sebesar 14.212, dan p-value 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa individu dengan *personality traits* yang baik cenderung memiliki *innovative performance* yang lebih tinggi, yang kemudian mendorong perilaku *knowledge sharing*.

c. Indirect effect

Indirect effect merupakan pengaruh tidak langsung yang terjadi antara variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi atau variabel perantara. Dalam analisis PLS-SEM, *indirect effect* digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel dapat memengaruhi variabel

lain melalui keberadaan variabel mediator dalam model penelitian.

Tabel 4.20 Indirect effect

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STD EV)</i>	<i>P values</i>
<i>personality traits -> innovative performance -> knowledge sharing</i>	0.201	0.201	0.038	5.240	0.000

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Personality Traits terbukti memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap *Knowledge Sharing* melalui *Innovative Performance* dengan nilai koefisien sebesar 0,201, nilai T-statistic sebesar 5,240, dan p-value sebesar 0,000. Temuan tersebut menunjukkan bahwa *Innovative Performance* mampu berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara *Personality Traits* dan *Knowledge Sharing*. Dengan demikian, semakin baik karakteristik kepribadian individu, maka akan semakin tinggi pula tingkat *knowledge sharing* yang terjadi melalui *innovative performance* yang dimiliki individu tersebut

3. Assess the model's explanatory power

a. Nilai *R-Square*

Langkah ketiga dalam evaluasi model struktural mencakup penilaian kekuatan penjelas model. Kekuatan

penjelas suatu model berkaitan dengan kemampuannya untuk menyesuaikan data yang ada dengan mengukur kekuatan asosiasi yang ditunjukkan oleh model jalur PLS. Ukuran yang paling umum digunakan untuk mengevaluasi kekuatan penjelas model struktural adalah nilai koefisien determinasi (R^2), nilai *R-square* atau koefisien determinasi yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan model struktural. Semakin tinggi nilai *r-square* berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Pada Tabel dapat dilihat hasil analisis pengujian terhadap nilai *R-Square*.

Tabel 4.21 *R-Square*

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
<i>innovative performance</i>	0.366	0.365
<i>knowledge sharing</i>	0.6	0.598

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Nilai *R-Square* sebesar 0.366 menunjukkan bahwa 36.6% variabilitas dalam *Innovative Performance* dapat dijelaskan oleh *Personality Traits*, sedangkan 63.4 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.365 menunjukkan bahwa model tetap stabil setelah penyesuaian terhadap jumlah variabel independen. Sementara itu, *Knowledge Sharing* memiliki nilai *R-Square* sebesar 0.600 yang berarti 60.0 persen variabilitasnya dapat dijelaskan oleh *Personality Traits* dan *Innovative Performance*,

sedangkan 40.0 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model. Nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0.598 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang baik.

b. Nilai *Effect size*

Uji yang perlu dilakukan pada tahap *Assess the model's explanatory power* adalah dengan melihat nilai *effect size* atau f^2 . Evaluasi effect size dilakukan dengan melihat nilai f^2 untuk mengetahui besaran pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam suatu model. Pedoman untuk menilai f^2 adalah bahwa nilai masing-masing 0,02, 0,15, dan 0,35 mewakili pengaruh kecil, sedang, dan besar Hair *et al.*, (2022). Berikut ini merupakan besar nilai f-square setiap konstruk yang dapat dilihat pada tabel:

Tabel 4.22 Nilai *Effect size*

	<i>Innovative Performance</i>	<i>Knowledge Sharing</i>
<i>Innovative Performance</i>		0.172
<i>Personality Traits</i>	0.594	0.451

Personality Traits memiliki effect size sebesar 0.594 terhadap *Innovative Performance* yang termasuk kategori besar, menunjukkan bahwa *Personality Traits* memberikan kontribusi yang sangat kuat dalam meningkatkan Innovative performance. Terhadap *Knowledge Sharing*, *Personality Traits* memiliki effect size sebesar 0.451 yang juga termasuk kategori besar, sedangkan *Innovative Performance* memiliki effect size sebesar

0.172 yang termasuk kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa *Personality Traits* merupakan variabel yang paling dominan dalam model, baik secara langsung maupun melalui peningkatan *Innovative Performance* terhadap *Knowledge Sharing*.

c. SRMR

SRMR adalah *standardized root mean square* residual merupakan ukuran *fit model* (kecocokan model) yaitu perbedaan antara matrik korelasi data dengan matrik korelasi taksiran model. *Rule of thumb* nilai SRMR dibawah 0,08 menunjukan model fit (cocok). Namun pendapat lainnya yaitu Karin Schermelleh *et al* (2003) menyatakan bahwa SRMR kurang dari 0.10 masih *acceptable fit* pada tabel berikut:

Tabel 4.23 SRMR

	<i>Saturated model</i>	<i>Estimated model</i>
SRMR	0.04	0.04

Berdasarkan tabel diatas, nilai *Standardized Root Mean Square Residual* sebesar 0.040 baik pada *saturated model* maupun *estimated model*. Nilai ini berada di bawah batas 0.08 sehingga menunjukkan bahwa model memiliki kecocokan yang sangat baik (*good fit*).

4. Uji Hipotesis

Tabel 4.24 pengujian hipotesis

Hipotesis	Hubungan Variabel	Koefisien	T Statistics	P Values	Keterangan
H1a	<i>Openness to Experience</i> → <i>Knowledge Sharing</i>	0.124	2.602	0.009	Signifikan

H1b	<i>Agreeableness → Knowledge Sharing</i>	0.099	2.131	0.033	Signifikan
H1c	<i>Extraversion → Knowledge Sharing</i>	0.13	2.670	0.008	Signifikan
H1d	<i>Conscientiousness → Knowledge Sharing</i>	0.2	4.421	0.000	Signifikan
H1e	<i>Neuroticism → Knowledge Sharing</i>	-0.098	2.305	0.021	Signifikan
H2	<i>Personality Traits → Innovative Performance</i>	0.605	14.212	0.000	Signifikan
H3	<i>Knowledge Sharing → Innovative Performance</i>	0.337	5.517	0.000	Signifikan
H4	<i>Personality Traits → Knowledge Sharing → Innovative Performance</i>	0.204	5.397	0.000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2026)

1. Pengaruh langsung (*Tahap first order*)

a. Hasil pengujian hipotesis 1a: *Openness to experience – Knowledge sharing*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Openness to Experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing* dengan nilai path coefficient sebesar 0,124 dan p-value 0,009. Hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat keterbukaan individu terhadap pengalaman baru, maka semakin tinggi pula kecenderungan individu untuk berbagi pengetahuan dengan rekan kerja.

Karyawan yang memiliki sifat *openness to experience* cenderung memiliki rasa ingin tahu yang tinggi, kreatif, terbuka terhadap ide baru, serta mudah menerima perubahan. Karakteristik tersebut membuat individu lebih aktif dalam bertukar informasi, pengalaman, maupun solusi kerja dengan orang lain. Dalam sektor jasa, keterbukaan terhadap pengalaman baru sangat penting karena

lingkungan kerja menuntut karyawan untuk terus belajar dan beradaptasi dengan kebutuhan pelanggan yang dinamis. Penelitian ini merupakan replikasi dari yang menyatakan bahwa *openness to experience* menjadi salah satu prediktor utama dalam meningkatkan *knowledge sharing*.

b. Hasil pengujian hipotesis 1b : *Agreeableness- Knowledge sharing*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Agreeableness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing* dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,099 dan p-value 0,033. Artinya, semakin tinggi sifat *agreeableness* yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula perilaku berbagi pengetahuan. Individu dengan sifat *agreeableness* dikenal sebagai pribadi yang kooperatif, ramah, mudah bekerja sama, dan peduli terhadap orang lain. Karakteristik tersebut mendorong terciptanya hubungan sosial yang harmonis sehingga individu lebih nyaman untuk berbagi informasi maupun pengalaman kerja. Dalam organisasi sektor jasa, hubungan interpersonal yang baik sangat dibutuhkan agar komunikasi antar karyawan berjalan efektif.

Hasil ini mendukung teori bahwa individu yang memiliki tingkat keramahan tinggi cenderung lebih mudah membangun kepercayaan dengan rekan kerja sehingga budaya *knowledge sharing* dapat berkembang dengan baik.

c. Hasil pengujian hipotesis 1c: *Extraversion- Knowledge sharing*

Variabel *Extraversion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing* dengan nilai path coefficient sebesar 0,130 dan p-value 0,008. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki sifat ekstrovert cenderung lebih aktif dalam melakukan *knowledge sharing*. Individu ekstrovert umumnya memiliki kemampuan komunikasi yang baik, percaya diri, energik, dan senang berinteraksi dengan orang lain. Karakteristik tersebut membuat individu lebih mudah terlibat dalam diskusi, bertukar gagasan, serta menyampaikan pengalaman kerja kepada rekan kerja lainnya. Dalam lingkungan sektor jasa yang membutuhkan interaksi tinggi, sifat *extraversion* menjadi faktor penting dalam mendorong pertukaran pengetahuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa individu dengan tingkat *extraversion* tinggi lebih aktif dalam aktivitas *knowledge sharing* karena merasa nyaman bekerja dalam kelompok dan berinteraksi secara sosial.

d. Hasil pengujian hipotesis 1d: *Conscientiousness- knowledge sharing*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Conscientiousness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing* dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,200 dan p-value 0,000. Nilai koefisien ini merupakan yang paling besar dibanding dimensi

personality traits lainnya, sehingga menunjukkan bahwa *conscientiousness* menjadi faktor paling dominan dalam meningkatkan *knowledge sharing*. Individu dengan sifat *conscientiousness* memiliki karakter disiplin, bertanggung jawab, terorganisir, dan berorientasi pada pencapaian tujuan. Karyawan dengan karakteristik tersebut cenderung serius dalam bekerja serta memiliki kesadaran tinggi untuk membantu organisasi mencapai tujuan bersama melalui aktivitas berbagi pengetahuan.

Dalam sektor jasa, perilaku disiplin dan tanggung jawab sangat dibutuhkan untuk menjaga kualitas pelayanan. Oleh karena itu, individu yang *conscientiousness* tinggi lebih terdorong untuk mendokumentasikan pengalaman kerja, memberikan solusi, serta berbagi informasi penting kepada rekan kerja agar pekerjaan dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *conscientiousness* berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing* dalam organisasi.

e. Hasil pengujian hipotesis 1e: *Neuroticism* – *knowledge sharing*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Neuroticism* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing* dengan nilai *path coefficient* sebesar -0,098 dan p-value 0,021. Artinya, semakin tinggi tingkat *neuroticism* individu, maka semakin rendah kecenderungan individu untuk berbagi pengetahuan. Individu

dengan tingkat *neuroticism* tinggi cenderung memiliki emosi yang tidak stabil, mudah cemas, takut terhadap penilaian negatif, serta kurang percaya diri dalam berinteraksi dengan orang lain. Kondisi tersebut menyebabkan individu menjadi lebih tertutup dan enggan membagikan pengetahuan yang dimiliki kepada rekan kerja. Dalam lingkungan kerja sektor jasa, perilaku tersebut dapat menghambat terciptanya budaya *knowledge sharing* karena komunikasi dan kolaborasi antar karyawan menjadi kurang optimal. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *neuroticism* dapat meningkatkan perilaku *knowledge hiding* atau menyembunyikan pengetahuan dalam organisasi.

2. Pengaruh langsung (Tahap *second order*)

a. Hasil pengujian hipotesis H2: *Personality traits- Innovative performance*

penelitian menunjukkan bahwa *Personality Traits* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Performance* dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,605 dan p-value 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa *personality traits* memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan *innovative performance* karyawan. Karakteristik kepribadian yang positif seperti *openness to experience*, *agreeableness*, *extraversion*, dan *conscientiousness* dapat mendorong individu untuk lebih kreatif, adaptif, komunikatif, serta berani mengambil risiko dalam pekerjaan. Karakteristik

tersebut membantu individu menghasilkan ide-ide baru dan menerapkannya dalam pekerjaan sehingga meningkatkan *innovative performance*. Hasil penelitian ini meruoakan replikasi dari penelitian Abou-shouk yang menyatakan bahwa *personality traits* berperan penting dalam mendorong terciptanya *innovative performance* pada karyawan.

b. Hasil pengujian hipotesis H3: *Knowledge sharing- Innovative performance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Performance* dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,337 dan p-value 0,000. Artinya, semakin tinggi aktivitas berbagi pengetahuan dalam organisasi, maka semakin tinggi pula *innovative performance* yang dihasilkan. *Knowledge sharing* memungkinkan individu memperoleh informasi baru, pengalaman kerja, serta ide-ide kreatif yang dapat digunakan untuk menyelesaikan permasalahan pekerjaan secara inovatif. Proses pertukaran pengetahuan juga membantu karyawan memperluas wawasan dan meningkatkan kemampuan berpikir kreatif. Dalam sektor jasa, inovasi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, budaya *knowledge sharing* menjadi faktor penting dalam menciptakan *innovative performance* yang tinggi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa

knowledge sharing merupakan salah satu faktor utama yang mampu meningkatkan *innovative performance* dalam organisasi.

c. Hasil pengujian hipotesis tidak langsung (mediasi) H4:
Personality traits- Knowledge sharing- Innovative performance

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Personality Traits* memiliki pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap *Innovative Performance* melalui *Knowledge Sharing* dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,204 dan p-value 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* mampu memediasi hubungan antara *Personality Traits* dan *Innovative Performance*. Hal tersebut berarti bahwa karakteristik kepribadian yang dimiliki individu tidak hanya secara langsung meningkatkan *innovative performance*, tetapi juga melalui peningkatan perilaku *knowledge sharing*. Individu dengan kepribadian yang positif cenderung lebih aktif berbagi informasi, pengalaman, dan ide dengan rekan kerja. Aktivitas tersebut kemudian menciptakan pemahaman baru, meningkatkan kreativitas, dan mendorong munculnya inovasi dalam pekerjaan. *Knowledge sharing* berperan sebagai jembatan yang memperkuat hubungan antara *personality traits* dan *innovative performance*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Abou-shouk yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* mampu menjadi variabel mediasi dalam hubungan *personality traits* terhadap *innovative performance*.

D. PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Openness to experience* terhadap *knowledge sharing* pada karyawan sektor jasa di Kota Madiun

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H1a), diperoleh nilai koefisien sebesar 0,124 dengan *T-Statistics* sebesar 2,602 dan *P-Values* sebesar 0,009. Nilai *T-Statistics* yang lebih besar dari 1,96 dan *P-Values* yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa *openness to experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing* pada karyawan sektor jasa di Kota Madiun. Dengan demikian, hipotesis H1a diterima. *Openness to Experience* memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,301, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban pada kategori setuju hingga sangat setuju. Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan sektor jasa di Kota Madiun memiliki tingkat keterbukaan terhadap pengalaman yang relatif tinggi. Karyawan cenderung terbuka terhadap ide-ide baru, menerima perubahan, serta memiliki keinginan untuk terus belajar dan mengembangkan diri dalam lingkungan kerja.

Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan "Terbuka dalam menerima pengalaman baru dari lingkungan sekitar" dengan skor rata-rata sebesar 3,305. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki kesiapan untuk menerima pengalaman, informasi, dan pengetahuan baru yang dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan. Sikap

keterbukaan terhadap pengalaman baru menjadi modal penting bagi karyawan sektor jasa karena lingkungan kerja pada sektor ini menuntut kemampuan beradaptasi dengan perubahan kebutuhan pelanggan dan perkembangan teknologi.

Nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan "Mampu memikirkan ide-ide baru yang belum pernah dicoba sebelumnya dalam pekerjaan" dengan skor rata-rata sebesar 3,211. Meskipun masih termasuk kategori tinggi, hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan menghasilkan ide yang benar-benar baru masih perlu ditingkatkan. Kondisi tersebut dapat disebabkan oleh adanya keterbatasan pengalaman kerja, budaya organisasi, maupun tingkat keberanian karyawan dalam mengemukakan gagasan yang berbeda dari kebiasaan yang telah ada. tingginya nilai rata-rata pada pernyataan seperti senang mendengarkan ide dari orang lain (3,245), tertarik pada ide atau desain yang kreatif (3,247), peka terhadap detail dan kerapian pekerjaan (3,255), serta lebih menyukai pekerjaan yang bervariasi dibandingkan pekerjaan yang monoton (3,253) menunjukkan bahwa responden memiliki karakteristik yang mendukung terciptanya kreativitas dan inovasi dalam pekerjaan. Karakteristik tersebut mencerminkan individu yang memiliki rasa ingin tahu tinggi, fleksibel dalam berpikir, serta mampu menerima berbagai sudut pandang yang berbeda. Individu dengan tingkat *openness to experience* yang tinggi cenderung memiliki imajinasi yang baik, berpikiran terbuka, kreatif, serta lebih mudah menerima perubahan dan pengalaman baru. Karakteristik

tersebut memungkinkan individu untuk lebih aktif dalam mencari informasi, berbagi pengetahuan, dan mengembangkan ide-ide inovatif dalam lingkungan kerja. Dapat disimpulkan bahwa karyawan sektor jasa di Kota Madiun memiliki tingkat *Openness to Experience* yang tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden memiliki kecenderungan untuk terbuka terhadap pembelajaran, menerima perubahan, dan mengembangkan ide-ide baru yang dapat mendukung peningkatan *knowledge sharing* serta *innovative performance* dalam organisasi.

Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki sifat *openness to experience* yang tinggi cenderung lebih aktif dalam melakukan aktivitas berbagi pengetahuan di lingkungan kerja. Individu dengan karakteristik kepribadian ini digambarkan sebagai pribadi yang intelektual, imajinatif, kreatif, dan selalu ingin tahu terhadap hal-hal baru. Mereka lebih fleksibel dalam menyesuaikan diri dengan berbagai situasi dan budaya yang berbeda, serta secara konsisten berusaha meningkatkan kapasitas pengetahuan mereka melalui interaksi dengan rekan kerja. Dalam konteks sektor jasa, karyawan dengan sifat keterbukaan yang tinggi memberikan nilai tambah yang signifikan bagi organisasi. Mereka tidak hanya bersedia menerima pengetahuan baru, tetapi juga secara aktif menyebarkan informasi, memberikan saran yang konstruktif, serta membantu rekan kerja dalam menyelesaikan permasalahan yang kompleks. Sikap terbuka ini menciptakan iklim organisasi yang kondusif bagi tumbuhnya budaya berbagi pengetahuan yang berkelanjutan.

Hasil penelitian ini merupakan replikasi dari temuan Abou-shouk *et al* (2022) yang menyatakan bahwa *openness to experience* merupakan salah satu prediktor utama perilaku berbagi pengetahuan yang memperkuat argumen bahwa individu yang terbuka terhadap pengalaman baru cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi untuk berbagi pengetahuan, sehingga berkontribusi secara nyata pada pengembangan kapasitas kolektif organisasi.

2. Pengaruh *Agreeableness* terhadap *knowledge sharing* pada karyawan sektor jasa di Kota Madiun

Hasil pengujian hipotesis H1b menunjukkan bahwa *agreeableness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,099, *T-Statistics* sebesar 2,131, dan *P-Values* sebesar 0,033. Mengingat nilai *T-Statistics* > 1,96 dan *P-Values* < 0,05, maka hipotesis H1b diterima. Temuan ini bermakna bahwa karyawan yang memiliki tingkat *agreeableness* yang tinggi menunjukkan kecenderungan lebih besar untuk terlibat dalam aktivitas berbagi pengetahuan. Sifat *agreeableness* mencerminkan tingkat apresiasi individu terhadap kerja sama, kejujuran, kerendahan hati, dan kepercayaan terhadap orang lain. Individu dengan sifat ini pada umumnya tidak segan untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan yang mereka miliki, karena secara alamiah mereka terdorong untuk membangun hubungan sosial yang harmonis di lingkungan kerja. *Agreeableness* memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,301, yang menunjukkan bahwa

sebagian besar responden memberikan jawaban pada kategori setuju hingga sangat setuju. Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan sektor jasa di Kota Madiun memiliki tingkat keramahan, kepedulian, empati, dan kemampuan bekerja sama yang tinggi. Karakteristik tersebut penting dalam sektor jasa karena pekerjaan pada sektor ini sangat bergantung pada interaksi sosial, baik dengan pelanggan maupun rekan kerja.

Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Tidak berlarut-larut menyimpan rasa kecewa terhadap orang lain” dengan skor rata-rata sebesar 3,284. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola hubungan interpersonal dan tidak membiarkan konflik atau kekecewaan mengganggu hubungan kerja dalam jangka panjang. Kemampuan memaafkan dan menjaga hubungan baik menjadi modal penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung kolaborasi antar karyawan.

Pada pernyataan “Ikut mencari cara untuk membantu rekan kerja yang sedang menghadapi permasalahan pekerjaan” sebesar 3,263 dan “Percaya terhadap tindakan rekan kerja sebelum mengetahui alasan yang sebenarnya” sebesar 3,242. Temuan ini menunjukkan bahwa responden memiliki kecenderungan untuk saling membantu dan membangun kepercayaan terhadap sesama rekan kerja. Adanya rasa saling percaya dan kepedulian tersebut dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif serta mendorong terjadinya pertukaran informasi dan pengetahuan dalam organisasi. Nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Sukarela

memberikan bantuan kepada rekan kerja demi kelancaran pekerjaan bersama” dengan skor sebesar 3,167. Meskipun masih termasuk dalam kategori tinggi, hasil ini menunjukkan bahwa terdapat sebagian responden yang belum sepenuhnya aktif memberikan bantuan secara sukarela. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh beban kerja masing-masing karyawan atau keterbatasan waktu yang dimiliki dalam menyelesaikan tugasnya sendiri. Tingginya skor pada indikator menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, menerima perbedaan karakter, menghargai orang lain, memahami perasaan rekan kerja, serta menunjukkan kepedulian terhadap kondisi rekan kerja menunjukkan bahwa responden memiliki kemampuan interpersonal yang baik. Karakteristik ini mencerminkan individu yang mampu bekerja sama secara efektif dan menjaga hubungan sosial yang positif dalam lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori *Five Factor Model* yang dikemukakan oleh McCrae & John (1992) yang menjelaskan bahwa individu dengan tingkat *agreeableness* yang tinggi cenderung memiliki sifat kooperatif, mudah mempercayai orang lain, peduli terhadap kesejahteraan orang lain, serta mampu menciptakan hubungan sosial yang harmonis. Dalam konteks organisasi, karakteristik tersebut dapat mendukung terbentuknya budaya kerja yang kolaboratif dan meningkatkan efektivitas komunikasi antar karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan sektor jasa di Kota Madiun memiliki tingkat *Agreeableness* yang tinggi. Kondisi ini menunjukkan

bahwa responden cenderung mampu menjaga hubungan kerja yang harmonis, menunjukkan empati terhadap rekan kerja, serta memiliki kemauan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Karakteristik tersebut berpotensi mendukung peningkatan *knowledge sharing* dan innovative performance, karena lingkungan kerja yang didasarkan pada kepercayaan dan kerja sama akan mempermudah proses pertukaran pengetahuan dan pengembangan ide-ide inovatif. Karyawan dengan sifat *agreeableness* yang tinggi cenderung lebih peka terhadap kebutuhan rekan kerja. Mereka lebih terbuka dalam memberikan bantuan, menunjukkan empati, serta membangun iklim kepercayaan yang menjadi landasan utama terbentuknya budaya *knowledge sharing*. Rasa saling percaya yang tercipta melalui interaksi positif ini mendorong setiap anggota organisasi untuk lebih berani dan nyaman dalam berbagi pengetahuan, informasi, dan pengalaman kerja mereka.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Bhatti *et al.* (2014) dan Jadin *et al.* (2013) yang menyatakan bahwa *agreeableness* berkorelasi kuat dengan perilaku kooperatif dan upaya membangun hubungan sosial yang harmonis. Penelitian Jami Pour & Taheri (2019) juga mengungkapkan bahwa *knowledge sharing* di media sosial dipengaruhi secara signifikan oleh sifat *agreeableness*, yang semakin memperkuat bahwa individu dengan kepribadian yang menyenangkan dan kooperatif merupakan katalis penting dalam dinamika berbagi pengetahuan dalam organisasi.

3. Pengaruh *Extraversion* terhadap *knowledge sharing* pada karyawan sektor jasa di Kota Madiun

Pengujian hipotesis H1c menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,130, *T-Statistics* sebesar 2,670, dan *P-Values* sebesar 0,008, yang menunjukkan bahwa *extraversion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis H1c diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan dengan kepribadian *extraversion* yang dominan memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan berbagi pengetahuan. Individu dengan karakteristik *extraversion* digambarkan sebagai pribadi yang energik, tegas, dan senang berinteraksi secara sosial. Mereka merasa nyaman, percaya diri, dan termotivasi ketika bekerja dalam kelompok, sehingga secara natural bersedia berbagi pengetahuan dengan atau tanpa imbalan material.

Extraversion memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,301, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban pada kategori setuju hingga sangat setuju. Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan sektor jasa di Kota Madiun memiliki tingkat ekstroversi yang tinggi. Karakteristik tersebut tercermin dari kemampuan responden dalam berkomunikasi, menjalin hubungan sosial, mengekspresikan pendapat, serta berinteraksi dengan orang lain dalam lingkungan kerja.

Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Mudah akrab dengan orang baru dalam berbagai situasi sosial” dengan skor sebesar

3,279. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kemampuan yang baik dalam membangun hubungan sosial dengan orang lain. Kemampuan tersebut sangat penting dalam sektor jasa karena karyawan dituntut untuk berinteraksi secara langsung dengan pelanggan, rekan kerja, maupun pihak lain yang berkaitan dengan pekerjaan. Karyawan yang mudah beradaptasi dengan lingkungan sosial baru cenderung lebih cepat membangun kerja sama dan komunikasi yang efektif. Terlihat pada pernyataan “Mudah untuk mengajak berbicara orang baru dalam suatu kegiatan” sebesar 3,263, “Dapat membangun hubungan pertemanan dengan cepat” sebesar 3,253, dan “Sering memulai percakapan terlebih dahulu dengan orang yang belum dikenal” sebesar 3,250. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki kecenderungan untuk aktif dalam membangun interaksi sosial dan tidak mengalami kesulitan dalam menjalin komunikasi dengan orang lain. Karakteristik ini dapat mendukung terciptanya hubungan kerja yang harmonis serta mempermudah proses pertukaran informasi dan pengetahuan dalam organisasi.

Nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Merasa nyaman berada di antara banyak orang” dengan skor sebesar 3,190. Meskipun merupakan nilai terendah pada dimensi ini, skor tersebut masih termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian kecil responden masih merasa kurang nyaman ketika berada dalam kelompok besar, namun secara umum responden tetap memiliki

kemampuan sosial yang baik dalam berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya. Tingginya skor pada indikator kemampuan menyampaikan pendapat, mengungkapkan pikiran dan perasaan, meyakinkan orang lain terhadap ide yang dimiliki, serta aktif terlibat dalam percakapan menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat kepercayaan diri yang baik dalam berkomunikasi. Karakteristik tersebut menjadi modal penting dalam sektor jasa yang membutuhkan kemampuan komunikasi dan kerja sama

Dapat disimpulkan bahwa karyawan sektor jasa di Kota Madiun memiliki tingkat *Extraversion* yang tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden memiliki kemampuan komunikasi dan interaksi sosial yang baik, sehingga dapat mendukung terciptanya *knowledge sharing* yang efektif dan pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan *innovative performance* dalam organisasi. Karakteristik ekstroversi yang tinggi memungkinkan karyawan lebih aktif bertukar informasi, berdiskusi, dan mengembangkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi kemajuan organisasi. Di Lingkungan sektor jasa yang menuntut tingginya intensitas interaksi, baik dengan pelanggan maupun rekan kerja, karyawan yang bersifat *extraversion* memiliki keunggulan dalam hal kemampuan komunikasi dan membangun jaringan informasi. Mereka cenderung memposisikan diri sebagai distributor pengetahuan dalam organisasi, aktif memulai percakapan, dan tidak sungkan untuk mendiskusikan temuan atau pengalaman kerja yang dapat bermanfaat bagi orang lain.

Hasil penelitian ini selaras dengan temuan Bhatti *et al.* (2014), Stock *et al.* (2016), serta Anwar (2017) yang menyatakan bahwa individu dengan tingkat *extraversion* yang tinggi secara konsisten menampilkan perilaku *knowledge sharing* yang lebih aktif. Jami Pour & Taheri (2019) juga menemukan bahwa individu dengan sifat *extraversion* cenderung lebih sering terlibat dalam pertukaran pengetahuan, yang semakin menegaskan relevansi dimensi kepribadian ini dalam konteks organisasi modern.

4. Pengaruh *Conscientiousness* terhadap *knowledge sharing* pada karyawan sektor jasa di Kota Madiun

Hipotesis H1d menguji pengaruh *conscientiousness* terhadap *knowledge sharing*. Hasil pengujian memperoleh nilai koefisien sebesar 0,200, T-Statistics sebesar 4,421, dan P-Values sebesar 0,000, sehingga hipotesis H1d diterima. Lebih dari itu, *conscientiousness* tercatat sebagai dimensi kepribadian dengan pengaruh terbesar terhadap *knowledge sharing* di antara seluruh dimensi *Five Factor Model* dalam penelitian ini. Hal ini mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki sifat *conscientiousness* yang tinggi ditandai oleh rasa tanggung jawab yang kuat, ketekunan, kedisiplinan diri, dan orientasi pada pencapaian tujuan merupakan kontributor terbesar dalam aktivitas berbagi pengetahuan di organisasi. Individu dengan karakteristik ini terbiasa mendokumentasikan pekerjaan secara sistematis, melakukan tugas dengan serius, dan secara aktif berkontribusi pada keberhasilan kolektif organisasi.

Nilai koefisien terbesar (0,200) yang diperoleh dimensi *conscientiousness* mengindikasikan bahwa dalam konteks karyawan sektor jasa di Kota Madiun, komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab profesional merupakan faktor pendorong yang paling kuat dalam perilaku berbagi pengetahuan. Karyawan yang tekun dan bertanggung jawab tidak hanya berupaya menguasai pengetahuan untuk kepentingan pribadi, tetapi juga merasa berkewajiban untuk mendistribusikan pengetahuan tersebut demi kemajuan organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian dengan penelitian yang menemukan bahwa sifat *conscientiousness* memiliki dampak positif terhadap *knowledge sharing* di dalam organisasi, yang menegaskan bahwa individu dengan tingkat *conscientiousness* yang tinggi cenderung lebih aktif mendokumentasikan dan berbagi pengetahuan dengan orang lain.

Conscientiousness memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,301. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat ketelitian, tanggung jawab, kedisiplinan, dan komitmen kerja yang tinggi. Karakteristik ini menggambarkan bahwa karyawan sektor jasa di Kota Madiun cenderung bekerja secara terencana, berorientasi pada pencapaian tujuan, serta berupaya menyelesaikan tugas dengan baik sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Berusaha menjaga agar setiap tindakan saya tetap sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan” dengan skor sebesar 3,279. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden

memiliki orientasi yang kuat terhadap pencapaian target kerja. Karyawan tidak hanya fokus pada pelaksanaan tugas sehari-hari, tetapi juga berusaha memastikan bahwa setiap aktivitas yang dilakukan tetap selaras dengan tujuan yang ingin dicapai. Sikap tersebut mencerminkan adanya komitmen dan tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan. Nilai rata-rata yang tinggi juga terlihat pada pernyataan “Terbiasa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan” sebesar 3,266, “Selalu berusaha menjaga keteraturan dalam pekerjaan saya” sebesar 3,258, serta “Selalu berusaha mengembangkan kemampuan baru untuk meningkatkan kualitas diri saya” sebesar 3,255. Temuan ini menunjukkan bahwa responden memiliki kesadaran yang tinggi terhadap pentingnya disiplin kerja, pengelolaan waktu, dan pengembangan kompetensi diri. Kemampuan tersebut menjadi faktor penting dalam sektor jasa yang menuntut pelayanan yang cepat, tepat, dan berkualitas.

Indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Merasa nyaman bekerja dalam lingkungan yang tertata dengan baik” dengan skor sebesar 3,206. Meskipun merupakan nilai terendah pada dimensi ini, skor tersebut tetap berada dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian responden mampu bekerja secara efektif meskipun kondisi lingkungan kerja tidak selalu tersusun secara ideal. Dengan kata lain, responden tidak hanya bergantung pada kondisi kerja yang teratur, tetapi juga mampu beradaptasi dengan berbagai situasi yang dihadapi dalam pekerjaan. Tingginya skor pada dimensi

Conscientiousness menunjukkan bahwa karyawan sektor jasa di Kota Madiun memiliki kecenderungan untuk bekerja secara sistematis, menjaga kualitas hasil kerja, serta menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap penyelesaian tugas. Karakteristik tersebut terlihat dari kemampuan responden dalam mengatur waktu, mempertahankan rencana kerja, meningkatkan kualitas pekerjaan secara berkelanjutan, dan berupaya mencapai hasil terbaik dalam setiap tugas yang diberikan.

Temuan penelitian ini mendukung teori *Five Factor Model* yang dikemukakan oleh McCrae & John (1992) yang menjelaskan bahwa individu dengan tingkat *Conscientiousness* yang tinggi umumnya memiliki sifat disiplin, bertanggung jawab, terorganisir, serta berorientasi pada prestasi. Individu dengan karakteristik tersebut cenderung lebih konsisten dalam bekerja dan memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai standar kinerja yang tinggi. Tingkat *Conscientiousness* pada responden menunjukkan bahwa karyawan sektor jasa di Kota Madiun memiliki etos kerja yang baik, mampu mengelola tugas secara efektif, serta berkomitmen untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Karakteristik ini menjadi modal penting dalam mendukung proses *knowledge sharing* dan peningkatan *innovative performance*, karena individu yang bertanggung jawab dan berorientasi pada pengembangan diri cenderung lebih aktif dalam mempelajari pengetahuan baru serta menerapkannya untuk menghasilkan perbaikan dan inovasi dalam pekerjaan.

5. Pengaruh *Neurocitism* terhadap *knowledge sharing* pada karyawan sektor jasa di Kota Madiun

Pengujian hipotesis H1e menghasilkan nilai koefisien sebesar -0,098, *T-Statistics* sebesar 2,305, dan *P-Values* sebesar 0,021. Nilai koefisien yang negatif dengan tingkat signifikansi yang terpenuhi (*T-Statistics* > 1,96 dan *P-Values* < 0,05) menunjukkan bahwa *neuroticism* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*. Dengan demikian, hipotesis H1e diterima sesuai dengan arah pengaruh yang dihipotesiskan. Karyawan dengan tingkat *neuroticism* yang tinggi yang dicirikan oleh ketidakstabilan emosi, kecemasan berlebihan, dan kecenderungan terhadap reaksi emosional negatif menunjukkan intensitas berbagi pengetahuan yang lebih rendah dibandingkan dengan rekan mereka yang memiliki kestabilan emosi yang lebih baik. Individu dengan *neuroticism* yang dominan cenderung enggan berbagi pengetahuan akibat rasa takut terhadap penilaian negatif dari orang lain, serta dikuasai oleh kecemasan dalam berinteraksi sosial di lingkungan kerja.

Neuroticism memperoleh nilai rata-rata sebesar 1,374, yang menunjukkan bahwa tingkat *neurotisme* responden tergolong rendah. Nilai ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sektor jasa di Kota Madiun cenderung memiliki kestabilan emosi yang baik, mampu mengendalikan perasaan negatif, serta tidak mudah terpengaruh oleh tekanan maupun situasi yang menimbulkan stres dalam pekerjaan. Berbeda dengan dimensi kepribadian lainnya yang menunjukkan

kecenderungan positif melalui skor yang tinggi, pada dimensi *Neuroticism* skor yang rendah justru menunjukkan kondisi yang lebih baik. Hal ini karena indikator yang digunakan dalam dimensi *Neuroticism* menggambarkan perilaku negatif seperti mudah marah, mudah cemas, tidak percaya diri, dan kesulitan mengendalikan emosi. Oleh karena itu, semakin rendah tingkat *Neuroticism* maka semakin tinggi stabilitas emosional yang dimiliki individu.

Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Kesulitan menahan emosi negatif ketika menghadapi situasi yang menekan” dengan skor sebesar 1,789, diikuti oleh pernyataan “Sering memikirkan kemungkinan buruk yang belum tentu terjadi” sebesar 1,779. Meskipun kedua indikator tersebut memiliki nilai tertinggi dibandingkan indikator lainnya dalam dimensi *Neuroticism*, nilainya masih berada pada kategori rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian kecil responden masih mengalami kekhawatiran atau kesulitan mengendalikan emosi dalam situasi tertentu, namun kondisi tersebut tidak dominan terjadi pada mayoritas responden.

Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Cepat kehilangan semangat ketika menghadapi kegagalan atau kesulitan” dengan skor sebesar 1,706. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden tetap mampu mempertahankan motivasi dan semangat kerja meskipun menghadapi hambatan atau tantangan dalam pekerjaan. Kondisi tersebut

menggambarkan adanya ketahanan psikologis yang cukup baik dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan di sektor jasa. Selain itu, rendahnya skor pada indikator seperti mudah merasa kesal ketika menghadapi situasi yang tidak sesuai harapan (1,727), suasana hati sering berubah dalam waktu singkat (1,747), tidak mampu menghadapi tantangan yang berat (1,740), serta sering merasa tidak aman dalam situasi yang sebenarnya biasa saja (1,716) menunjukkan bahwa responden relatif mampu mengendalikan emosi dan menjaga kestabilan suasana hati dalam berbagai kondisi kerja. Kemampuan tersebut sangat penting dalam sektor jasa yang sering kali menuntut interaksi dengan berbagai karakter pelanggan dan penyelesaian masalah secara cepat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori *Five Factor Model* yang dikemukakan oleh McCrae & John (1992) yang menjelaskan bahwa individu dengan tingkat *Neuroticism* yang rendah cenderung memiliki kontrol emosi yang baik, lebih tenang dalam menghadapi tekanan, serta mampu berpikir secara rasional ketika menghadapi permasalahan. Sebaliknya, individu dengan tingkat *Neuroticism* yang tinggi lebih rentan mengalami kecemasan, ketidakstabilan emosi, dan stres yang dapat menghambat kinerja.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan sektor jasa di Kota Madiun memiliki tingkat *Neuroticism* yang rendah, yang berarti mereka cenderung memiliki stabilitas emosional yang baik dalam menjalankan pekerjaan. Kondisi ini menjadi faktor yang mendukung terciptanya lingkungan kerja

yang produktif karena karyawan mampu menghadapi tekanan kerja secara lebih efektif, menjaga hubungan interpersonal dengan baik, serta lebih terbuka dalam melakukan *knowledge sharing* dan mengembangkan *innovative performance* di dalam organisasi. Kondisi ini menjadi perhatian penting bagi manajemen organisasi. Karyawan dengan tingkat neuroticism yang tinggi justru cenderung menyembunyikan pengetahuan yang mereka miliki sebuah perilaku yang dikenal sebagai *knowledge hiding* sehingga secara langsung menghambat terbentuknya budaya berbagi pengetahuan yang sehat dalam organisasi. Perilaku ini pada akhirnya dapat mengurangi efektivitas kolaborasi dan menurunkan kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Wu (2021) yang menemukan bahwa sifat neuroticism berdampak positif terhadap perilaku *knowledge hiding*, serta didukung oleh temuan Anwar (2017) dan Jami Pour & Taheri (2019) yang menegaskan bahwa individu dengan *neuroticism* tinggi cenderung menghindari aktivitas *knowledge sharing* karena faktor ketakutan dan kecemasan yang mendominasi pola pikir mereka dalam situasi sosial.

6. Pengaruh *Personality traits* terhadap *Innovative performance* pada karyawan sektor jasa di Kota Madiun

Hasil pengujian hipotesis H2 menunjukkan bahwa *personality traits* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative performance*, dengan nilai koefisien sebesar 0,605, *T-Statistics* sebesar

14,212, dan *P-Values* sebesar 0,000. Nilai *T-Statistics* yang sangat tinggi dan *P-Values* yang mendekati nol menunjukkan kekuatan pengaruh yang sangat besar dan sangat signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis H2 diterima. Nilai koefisien sebesar 0,605 merupakan yang terbesar di antara seluruh jalur struktural dalam model penelitian ini, yang mengindikasikan bahwa *personality traits* merupakan prediktor terkuat terhadap *innovative performance* pada karyawan sektor jasa di Kota Madiun. Temuan ini menegaskan bahwa karakteristik kepribadian individu memainkan peran yang sangat sentral dalam menentukan sejauh mana seorang karyawan mampu menghasilkan, mengembangkan, dan mengimplementasikan ide-ide inovatif dalam pekerjaannya.

Setiap dimensi kepribadian dalam *Five Factor Model* yakni *openness to experience*, *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *neuroticism* memberikan kontribusi yang berbeda namun saling melengkapi dalam membentuk kapasitas inovatif karyawan. Individu dengan *openness to experience* yang tinggi lebih reseptif terhadap ide-ide baru; individu yang *extraversion* lebih aktif dalam membangun jaringan ide; individu yang *agreeableness* lebih mudah berkolaborasi; dan individu yang *conscientiousness* lebih terstruktur dalam mengeksekusi gagasan inovatif menjadi tindakan nyata. *Innovative Performance* memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,301, yang menunjukkan bahwa tingkat kinerja inovatif karyawan sektor jasa di Kota Madiun tergolong tinggi. Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar

responden memiliki kemampuan yang baik dalam mengidentifikasi masalah, menghasilkan ide-ide baru, mengembangkan solusi kreatif, menerapkan inovasi, serta berani mengambil risiko dalam pelaksanaan pekerjaan. Tingginya tingkat *innovative performance* menunjukkan bahwa responden tidak hanya berfokus pada penyelesaian tugas rutin, tetapi juga berupaya menciptakan perbaikan dan pembaruan yang dapat meningkatkan efektivitas pekerjaan.

Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Tetap fokus dalam bekerja meskipun terdapat tuntutan keluarga” dengan skor sebesar 3,292. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden mampu menjaga profesionalisme dan konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi berbagai tuntutan di luar pekerjaan. Kemampuan menjaga fokus tersebut menjadi salah satu faktor penting yang mendukung terciptanya perilaku inovatif karena individu dapat mengalokasikan perhatian dan energinya untuk mengembangkan ide maupun solusi yang bermanfaat bagi organisasi.

Nilai rata-rata yang relatif tinggi juga terlihat pada pernyataan “Ketika bergabung dengan pekerjaan di suatu tempat, selalu ingin memperbaikinya” sebesar 3,279, “Aktif menyampaikan ide yang saya miliki kepada rekan kerja” sebesar 3,276, serta “Memikirkan solusi kreatif untuk masalah pekerjaan” sebesar 3,276. Temuan ini menunjukkan bahwa responden memiliki keinginan untuk melakukan perbaikan secara berkelanjutan serta tidak ragu untuk menyampaikan gagasan yang dapat

meningkatkan kualitas pekerjaan. Karakteristik tersebut mencerminkan adanya orientasi terhadap perubahan dan pengembangan yang merupakan bagian penting dari perilaku inovatif. Sementara itu, nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Bersedia mengubah cara kerja lama yang sudah tidak efektif dalam pekerjaan saya” dengan skor sebesar 3,224. Meskipun merupakan nilai terendah dalam variabel ini, skor tersebut masih termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden masih membutuhkan waktu dan pertimbangan sebelum meninggalkan metode kerja yang telah lama digunakan. Namun demikian, secara umum responden tetap menunjukkan keterbukaan terhadap perubahan apabila perubahan tersebut dinilai dapat memberikan manfaat yang lebih baik bagi pekerjaan.

Selain itu, tingginya skor pada indikator seperti mengidentifikasi masalah untuk mencari ide baru (3,242), menghasilkan ide dan teknologi baru yang sesuai dengan pekerjaan (3,240), mengubah ide menjadi aplikasi yang bernilai (3,273), mengubah kebiasaan kerja yang menghambat kemajuan organisasi (3,268), serta berani mencoba cara kerja baru meskipun hasilnya belum pasti (3,240) menunjukkan bahwa responden memiliki kemampuan yang baik dalam seluruh tahapan inovasi, mulai dari pencarian ide, pengembangan ide, implementasi, hingga keberanian menghadapi risiko yang muncul dari proses inovasi tersebut.

penelitian ini merupakan replikasi dari Abou-shouk *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa personality traits terbukti memperkuat hubungan terhadap *innovative performance*, serta sejalan dengan Lestari *et al.* (2024) yang juga mengkonfirmasi peran dominan karakteristik kepribadian dalam mendorong *innovative performance* karyawan. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa organisasi perlu mempertimbangkan profil kepribadian sebagai salah satu faktor kunci dalam proses rekrutmen, pengembangan, dan penempatan karyawan guna mendorong terciptanya budaya inovasi yang berkelanjutan.

7. Pengaruh *Knowledge sharing* terhadap *Innovative performance* pada karyawan sektor jasa di Kota Madiun

Pengujian hipotesis H3 menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,337, *T-Statistics* sebesar 5,517, dan *P-Values* sebesar 0,000. Seluruh kriteria signifikansi terpenuhi, sehingga hipotesis H3 diterima, yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative performance* pada karyawan sektor jasa di Kota Madiun. Temuan ini menjelaskan bahwa semakin tinggi intensitas dan kualitas *knowledge sharing* yang terjadi dalam suatu organisasi, maka semakin besar pula kemampuan individu dan organisasi dalam menghasilkan inovasi yang bernilai. Proses *knowledge sharing* memungkinkan terjadinya pertukaran informasi, pengalaman, keterampilan, serta ide antar individu maupun kelompok kerja. Melalui proses ini, karyawan tidak sekadar memperoleh pengetahuan tambahan,

tetapi juga mampu mengombinasikan berbagai informasi yang diterima menjadi ide-ide kreatif dan solusi inovatif yang aplikatif dalam konteks pekerjaan mereka. Dalam konteks sektor jasa, di mana inovasi dalam pelayanan menjadi keunggulan kompetitif yang kritis, *knowledge sharing* berperan sebagai mekanisme pembelajaran organisasional yang mempercepat proses kreasi dan difusi inovasi. Lingkungan kerja yang mendukung pertukaran pengetahuan secara aktif akan menciptakan kolaborasi yang efektif, meningkatkan kepercayaan antarpribadi, serta mempercepat siklus *innovative performance* dalam organisasi. Karyawan yang secara rutin terlibat dalam diskusi, berbagi pengalaman lapangan, dan saling bertukar gagasan akan memiliki repertoar pengetahuan yang lebih kaya dan beragam sebagai bahan bakar bagi kreativitas dan inovasi mereka. *Knowledge sharing* memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,240, yang menunjukkan bahwa tingkat perilaku berbagi pengetahuan pada karyawan sektor jasa di Kota Madiun tergolong tinggi. Hasil ini mengindikasikan bahwa responden memiliki kecenderungan untuk berbagi informasi, pengalaman, pengetahuan, serta ide-ide yang dimiliki kepada rekan kerja guna mendukung penyelesaian pekerjaan dan pencapaian tujuan organisasi. Tingginya tingkat *knowledge sharing* menunjukkan bahwa proses pertukaran pengetahuan telah menjadi bagian dari aktivitas kerja sehari-hari responden.

Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Memberikan informasi yang akurat kepada orang lain” dengan skor sebesar 3,182.

Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berupaya memastikan bahwa informasi yang disampaikan kepada rekan kerja memiliki tingkat ketepatan dan keakuratan yang baik. Keakuratan informasi merupakan aspek penting dalam proses *knowledge sharing* karena dapat membantu rekan kerja mengambil keputusan yang tepat serta mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Nilai rata-rata yang tinggi juga terlihat pada pernyataan “Aktif menyampaikan ide-ide baru yang bernilai terhadap pekerjaan kepada rekan kerja” sebesar 3,180, “Sering membantu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi rekan kerja” sebesar 3,164, dan “Bersedia berbagi pengalaman dan informasi dengan rekan kerja” sebesar 3,138. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden tidak hanya berbagi informasi yang dimiliki, tetapi juga aktif memberikan masukan, ide, serta dukungan kepada rekan kerja dalam menyelesaikan berbagai permasalahan pekerjaan. Kondisi ini mencerminkan adanya budaya kerja yang kolaboratif dan saling mendukung di lingkungan kerja sektor jasa.

Sementara itu, nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Memberikan informasi yang bermanfaat kepada orang lain” dengan skor **sebesar 3,104**. Meskipun menjadi nilai terendah pada variabel ini, skor tersebut masih berada dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden mungkin masih mempertimbangkan relevansi atau kebutuhan informasi sebelum membagikannya kepada orang lain. Namun

secara keseluruhan, responden tetap menunjukkan kemauan yang tinggi untuk berbagi pengetahuan yang dapat membantu rekan kerja.

Selain itu, tingginya skor pada indikator seperti terbuka dalam menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan pekerjaan (3,156), terbiasa bertukar informasi untuk mempermudah penyelesaian pekerjaan (3,156), rutin bertukar informasi dengan rekan kerja (3,148), serta memberikan jawaban yang jelas dan tepat terhadap pertanyaan terkait pekerjaan (3,148) menunjukkan bahwa komunikasi dan pertukaran pengetahuan antar karyawan berlangsung dengan cukup baik. Kondisi ini memungkinkan pengetahuan yang dimiliki individu dapat dimanfaatkan secara lebih luas untuk meningkatkan efektivitas kerja organisasi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Van den Hooff & De Ridder (2004) yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* merupakan proses pertukaran pengetahuan yang melibatkan aktivitas *knowledge donating* (memberikan pengetahuan kepada orang lain) dan *knowledge collecting* (mencari atau menerima pengetahuan dari orang lain). Kedua aktivitas tersebut berperan penting dalam menciptakan pembelajaran organisasi dan meningkatkan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dalam konteks sektor jasa, *knowledge sharing* menjadi faktor yang sangat penting karena sebagian besar aktivitas kerja bergantung pada informasi, pengalaman, dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Melalui proses berbagi pengetahuan, organisasi dapat meningkatkan

kualitas pelayanan, mempercepat penyelesaian masalah, serta mendorong munculnya ide-ide baru yang dapat meningkatkan daya saing organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan sektor jasa di Kota Madiun memiliki tingkat *Knowledge sharing* yang tinggi, yang tercermin dari kesediaan berbagi informasi, pengalaman, ide, serta bantuan kepada rekan kerja. Tingginya perilaku berbagi pengetahuan ini menunjukkan bahwa responden telah membangun budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan pembelajaran bersama, sehingga dapat menjadi faktor yang mendorong peningkatan *innovative performance* dalam organisasi.

Hasil ini konsisten dengan temuan Abou-shouk *et al.* (2022) dan Lestari *et al.* (2024) yang secara konsisten membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *knowledge sharing* dan *innovative performance*. Penelitian Wang dan Hu (2017) juga menegaskan bahwa *knowledge sharing* merupakan cara individu untuk bertukar informasi dan ide yang relevan dengan pekerjaan, sehingga memperluas wawasan dan meningkatkan kemampuan mereka dalam menemukan inovasi-inovasi baru yang berdampak positif bagi kemajuan organisasi.

8. Pengaruh *Personality traits* terhadap *Innovative performance* melalui *knowledge sharing* pada karyawan sektor jasa di Kota Madiun

Pengujian hipotesis H4, yang merupakan hipotesis mediasi dalam penelitian ini, menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,204, T-

Statistics sebesar 5,397, dan *P-Values* sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis H4 diterima, yang membuktikan bahwa *knowledge sharing* secara signifikan memediasi hubungan antara *personality traits* dan *innovative performance* pada karyawan sektor jasa di Kota Madiun.

Temuan mediasi ini memiliki implikasi teoritis dan praktis yang mendalam. Secara teoritis, hasil ini mengkonfirmasi bahwa *personality traits* tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap *innovative performance* (sebagaimana dibuktikan dalam H2), tetapi juga bekerja melalui mekanisme tidak langsung dengan meningkatkan intensitas *knowledge sharing* terlebih dahulu, yang selanjutnya mendorong terciptanya *innovative performance*. Dengan kata lain, *knowledge sharing* berperan sebagai jembatan yang menghubungkan kepribadian individu dengan *innovative performance* karyawannya.

Mekanisme mediasi ini dapat dijelaskan secara logis sebagai berikut: individu dengan karakteristik kepribadian positif seperti keterbukaan terhadap pengalaman baru, kemampuan sosial yang baik, dan tanggung jawab yang tinggi cenderung lebih aktif terlibat dalam aktivitas berbagi pengetahuan. Melalui *knowledge sharing* yang intens, mereka memperoleh perspektif baru, mengombinasikan pengetahuan dari berbagai sumber, serta mengembangkan ide-ide kreatif yang pada akhirnya terwujud dalam bentuk *innovative performance* yang lebih tinggi. Kepribadian yang mendukung memberikan fondasi motivasional,

sementara *knowledge sharing* menyediakan substansi kognitif yang diperlukan untuk berinovasi.

Nilai koefisien mediasi sebesar 0,204 juga mengindikasikan bahwa kontribusi jalur tidak langsung melalui *knowledge sharing* cukup substansial dalam menjelaskan keseluruhan pengaruh *personality traits* terhadap *innovative performance*. Hal ini menekankan pentingnya organisasi untuk tidak hanya berfokus pada seleksi karyawan berdasarkan profil kepribadian, tetapi juga secara aktif memfasilitasi dan mendorong terciptanya ekosistem *knowledge sharing* yang kondusif sebagai katalis bagi inovasi.

Hasil ini mendukung penelitian Abou-shouk *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* sebagai variabel mediasi terbukti memperkuat hubungan antara *personality traits* dan *innovative performance*. Lestari *et al.* (2024) turut mengkonfirmasi temuan serupa, di mana *knowledge sharing* menjadi mekanisme transmisi yang penting dalam menerjemahkan potensi kepribadian individu menjadi kinerja inovatif yang nyata dan terukur dalam konteks organisasi.