

Self Efficacy, Knowledge Management Dan Sharing Pengetahuan SDM: Employee Performance UMKM Di Kedensari

Oleh:

Prathi Dwi Anggraeni,
Dewi Andriani

Progam Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Mei, 2026



Pendahuluan

UMKM di Kedensari yang berfokus pada industri kerajinan seperti tas, koper, dompet, sepatu, jaket dan aksesoris lainnya, menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan performa karyawan di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat.

UMKM sering kali kesulitan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan karena *self efficacy*, *knowledge management*, dan *sharing* yang belum optimal, sehingga berdampak pada rendahnya daya saing. Studi sebelumnya menunjukkan hasil yang kontradiktif mengenai *self efficacy*, *knowledge management* dan *sharing* pengetahuan.

Mengkaji pengaruh *self efficacy*, *knowledge management*, dan *sharing* pengetahuan terhadap *employee performance* di UMKM Kedensari untuk strategi peningkatan daya saing dan pertumbuhan ekonomi lokal.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- Apakah *self efficacy*, *knowledge management* dan *sharing* pengetahuan SDM berpengaruh terhadap *employee performance* UMKM di Kedensari?

Literatur Review

Self Efficacy

Self efficacy adalah keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan secara efektif. Pengukuran *self efficacy* dalam penelitian ini menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Kepercayaan diri dalam kemampuan
2. Keyakinan diri dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Sikap dan disiplin waktu

Knowledge Management

Knowledge management merupakan serangkaian kegiatan yang mencakup identifikasi, pembuatan, penyebaran, dan penerapan pengetahuan untuk meningkatkan kekayaan intelektual dan kinerja karyawan. Indikator-indikator *knowledge management*:

1. Identifikasi pengetahuan
2. Peningkatan wawasan
3. Berbagi pengetahuan

Literatur Review

Sharing Pengetahuan SDM

Sharing Pengetahuan SDM yaitu dapat diartikan sebagai pengetahuan antar individu, pembagian tugas di antara karyawan, atau pemanfaatan layanan SDM secara efisien. Adapun indikator *sharing*:

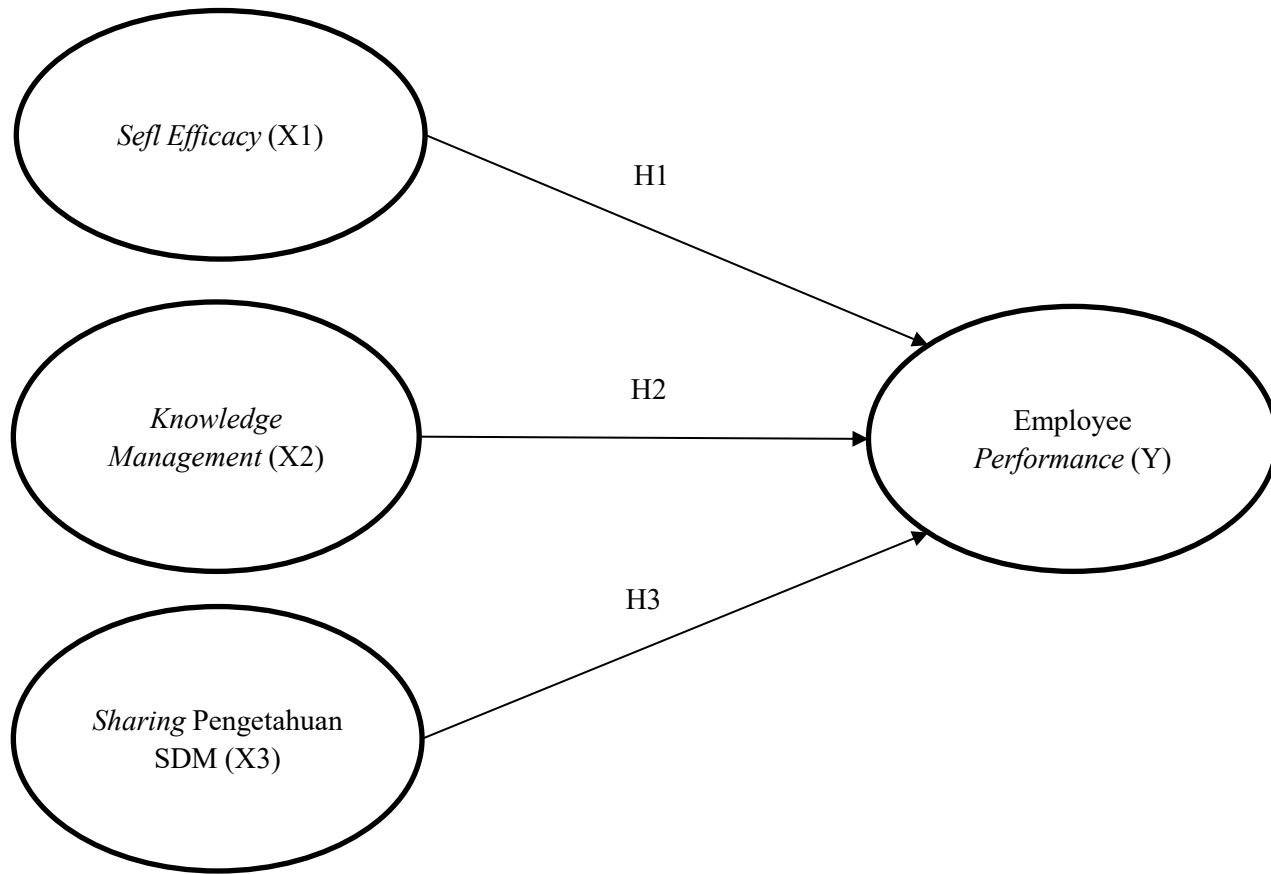
1. *Knowledge Donating* (Berbagi pengetahuan)
2. *Knowledge Collecting* (Pengumpulan informasi)
3. *Knowledge Behavior* (Perilaku berbagi)
4. *Absorptive capacity* (Menyerap kapasitas)

Employee Performance

Employee performance dalam arti lain seberapa baik seorang karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab serta berkontribusi pada pencapaian tujuan bisnis. Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan :

1. Kualitas kerja
2. Volume kerja
3. Ketepatan
4. Bertanggung jawab
5. Kolaborasi

Kerangka Konseptual



- H1: Terdapat pengaruh *Self Efficacy* (X1) terhadap *Employee Performance* (Y)
- H2: Terdapat pengaruh *Knowledge Management* (X2) terhadap *Employee Performance* (Y)
- H3: Terdapat pengaruh *Sharing Pengetahuan SDM* (X3) terhadap *Employee Performance* (Y)

Metode

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan deskriptif, untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, *knowledge management* dan *sharing* pengetahuan SDM terhadap employee performance

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada UMKM di Kedensari.

Sampel

Jumlah sampel sebanyak 100 responden berdasarkan perhitungan slovin. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-total karena jumlah responden ditentukan melalui perhitungan Slovin

- ❖ Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan data primer dan instrumen berupa kuesioner Skala Likert 1-5.
- ❖ Teknik Analisis data menggunakan PLS-SEM melalui SmartPLS (outer model dan inner model).

Hasil (Karakteristik Responden)

Karakteristik Responden		Frekuensi	Presentasi
Jenis Kelamin	Laki-Laki	52	52%
	Perempuan	48	48%
Usia	17-27	63	63%
	28-38	11	11%
	39-49	12	12%
	50-57	14	14%

Hasil (Outer Loading)

Dalam konteks validitas konvergen, nilai outer loading yang lebih besar dari 0,7 menunjukkan bahwa indikator memiliki validitas yang memadai sehingga dapat dinyatakan valid karena telah memenuhi syarat korelasi.

	Self Efficacy	Knowledge Management	Sharing Pengetahuan SDM	Employee Performance
SE1	0,712			
SE2	0,758			
SE3	0,732			
SE4	0,733			
SE5	0,719			
SE6	0,723			
KM1		0,736		
KM2		0,825		
KM3		0,935		
KM4		0,795		
KM5		0,890		
KM6		0,886		
SPS1			0,922	
SPS2			0,846	
SPS3			0,785	
SPS4			0,869	
SPS5			0,892	
SPS6			0,886	
SPS7			0,900	
SPS8			0,760	
EP1				0,828
EP2				0,761
EP3				0,862
EP4				0,744
EP5				0,803
EP6				0,794
EP7				0,832
EP8				0,760
EP9				0,758
EP10				0,778

Hasil (*Discriminant Validity*)

Discriminant validity digunakan untuk menilai *cross loading*, dan suatu indikator dinyatakan valid apabila nilai discriminant validity pada variabel yang diukur lebih besar dari 0,70.

	Self Efficacy	Knowledge Management	Sharing Pengetahuan SDM	Employee Performance
SE1	0,712	-0,050	0,156	0,121
SE2	0,758	0,013	0,098	0,167
SE3	0,732	0,254	0,074	0,271
SE4	0,733	-0,035	0,083	0,138
SE5	0,719	0,116	0,069	0,186
SE6	0,723	0,053	0,154	0,111
KM1	0,017	0,736	0,236	0,303
KM2	0,053	0,825	0,200	0,320
KM3	0,116	0,935	0,211	0,424
KM4	0,053	0,795	0,255	0,342
KM5	0,161	0,890	0,203	0,402
KM6	0,177	0,886	0,246	0,401
SPS1	0,101	0,161	0,922	0,262
SPS2	0,112	0,324	0,846	0,361
SPS3	0,133	0,270	0,785	0,335
SPS4	0,184	0,341	0,869	0,386
SPS5	0,092	0,172	0,892	0,268
SPS6	0,100	0,134	0,886	0,249
SPS7	0,077	0,134	0,900	0,245
SPS8	0,072	0,153	0,760	0,257
EP1	0,269	0,380	0,303	0,828
EP2	0,108	0,384	0,319	0,761
EP3	0,325	0,345	0,329	0,862
EP4	0,233	0,197	0,182	0,744
EP5	0,106	0,478	0,346	0,803
EP6	0,254	0,222	0,153	0,794
EP7	0,207	0,308	0,286	0,832
EP8	0,203	0,287	0,284	0,760
EP9	0,261	0,238	0,148	0,758
EP10	0,083	0,459	0,347	0,778

Hasil (AVE dan *Fornell-Larcker Criterion*)

Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) berada di atas 0,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa validitas konvergen pada model berada pada kategori yang baik. Selain itu, hasil uji validitas diskriminan menggunakan kriteria *Fornell-larcker* menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk lebih besar dibandingkan nilai kolerasi antar-konstruk lainnya.

	AVE	$\sqrt{\text{AVE}}$	Keterangan
Self Efficacy	0,532	0,730	Valid
Knowledge Management	0,718	0,847	Valid
Sharing Pengetahuan SDM	0,738	0,859	Valid
Employee Performance	0,628	0,793	Valid

Hasil (*Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*)

Composite Reliability digunakan untuk mengukur konsistensi internal antar indikator dalam suatu konstruk. Sebuah konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*nya lebih besar dari 0,7. *Self Efficacy* menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,836 dan *Composite Reliability* 0,872.

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Self Efficacy	0,836	0,872	Reliabel
Knowledge Management	0,920	0,938	Reliabel
Sharing Pengetahuan SDM	0,950	0,957	Reliabel
Employee Performance	0,935	0,944	Reliabel

Hasil (R- Square)

Koefisien determinasi (*R-Square*) digunakan untuk menilai kontribusi pengaruh dan kekuatan prediksi model struktural, dan hasilnya menunjukkan model berkategori sedang karena nilai R-Square lebih besar dari 0,20.

	R Square	R Square Adjusted
Employee Performance	0,283	0,260

Hasil (F-Square)

Nilai *F-square* menunjukkan tingkat pengaruh variabel, yaitu 0,02 yang berarti pengaruh kecil, 0,15 menunjukkan pengaruh sedang, dan 0,35 menandakan pengaruh besar.

	Self Efficacy	Knowledge Management	Sharing Pengetahuan SDM	Employee Performance
Self Efficacy				0,042
Knowledge Management				0,158
Sharing Pengetahuan SDM				0,074

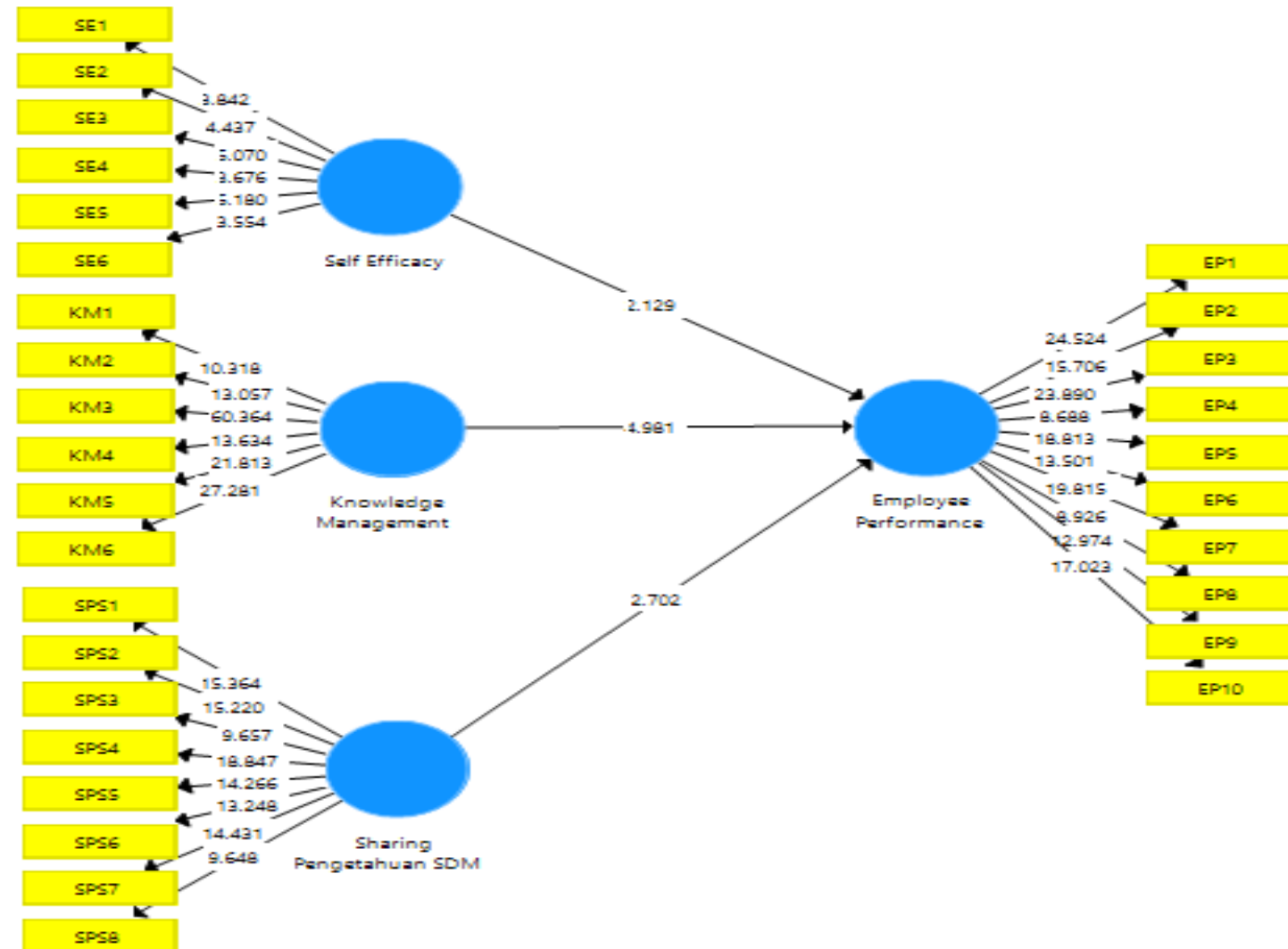
Perhitungan *F Square* yang menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy*, *Knowledge Management*, dan *Sharing Pengetahuan SDM* terhadap *Employee Performance* mempunyai pengaruh yang kecil karena rata-rata nilai *F-Square* diatas 0,02.

Hasil (Path Coefficients/Hipotesis)

Koefisien jalur menunjukkan arah dan besar pengaruh antar variabel, sedangkan tingkat signifikansi diuji melalui metode bootstrapping yang menghasilkan nilai t dan p-value. Jika nilai t-value $> 1,96$ atau $p < 0,05$, maka hubungan dinyatakan signifikan dan hipotesis diterima.

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Self Efficacy -> Employee Performance	0,176	0,202	0,083	2,129	0,034
Knowledge Management -> Employee Performance	0,351	0,355	0,070	4,981	0,000
Sharing Pengetahuan SDM -> Employee Performance	0,240	0,239	0,089	2,702	0,007

Hasil (*Bootstrapping Test Result*)



Pembahasan

Self Efficacy terhadap Employee Performance

Peningkatan *self-efficacy* terbukti secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di UMKM Kedensari melalui penguatan kepercayaan diri dan motivasi intrinsik, meskipun efektivitasnya tetap memerlukan dukungan faktor lingkungan organisasi lainnya.

Knowledge Management terhadap Employee Performance

Knowledge management merupakan faktor dominan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di UMKM Kedensari karena memberikan akses informasi yang akurat untuk mendukung efisiensi, produktivitas, dan daya saing organisasi.

Sharing pengetahuan SDM terhadap Employee Performance

Sharing pengetahuan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di UMKM Kedensari melalui transfer pengalaman dan kompetensi, namun efektivitasnya perlu didukung oleh sistem pengelolaan pengetahuan yang baik dan budaya kolaboratif.

Temuan Penting Penelitian

KESIMPULAN:

Penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy*, *knowledge management*, dan *sharing* pengetahuan SDM secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (*employee performance*) pada UMKM di Kedensari. Dari ketiga faktor tersebut, *knowledge management* merupakan variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karena proses pengelolaan informasi yang akurat membantu karyawan bekerja lebih efisien dan produktif.

SARAN:

Penelitian merekomendasikan agar pelaku UMKM untuk memperkuat sistem pengelolaan informasi yang terstruktur, menciptakan lingkungan kerja kolaboratif yang mendukung budaya berbagi pengetahuan, serta terus memotivasi kepercayaan diri karyawan guna mendorong produktivitas yang berkelanjutan. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti *work motivation*, *job satisfaction*, atau *working environmental conditions* untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

REFERENSI

- B. L. Ashari, D. Andriani, V. Firdaus, and P. Manajemen, “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jambura J. Educ. Manag.*, no. 6, pp. 295–309, 2025, [Online]. Available: <https://ejournal-fip-ung.ac.id/ojs/index.php/jjem/index>
- I. Widyaningtyas and F. Rahmawati, “Analisis dampak sosial ekonomi UMKM saat pandemi covid-19 serta strategi menghadapi era new normal di Kabupaten Sidoarjo,” *Bisnis dan Pendidik.*, vol. 1, no. 11, pp. 1081–1094, 2021, doi: 10.17977/um066v1i112021p1081-1094.
- D. Lestari, S. Falah, and U. R. Muslimin, “Evaluasi Program ‘Kurda Sayang’ (Kredit Rakyat Daerah Sidoarjo yang gemilang) di Desa Kedensari Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo,” *J. Inov. Penelit.*, vol. 13, no. 2, pp. 257–276, 2023.
- D. A. Rohma Puji Astutik, Rifdah Abadiyah, “Pengaruh Entrepreneurial Knowledge, Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Intensi Berwirausaha Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo,” *Pediaqu J. Pendidik. Sos. dan Hum.*, vol. 4, no. 2, pp. 2572–2581, 2025, [Online]. Available: <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/Revitalisasi/article/view/7428/3149>
- A. R. Darmarini, “The Influence of Self Efficacy , Individual Innovation Capability and Knowledge Sharing on Employee Performance in the Bag Industry Pengaruh Self-Efficacy , Individual Innovation Capability dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan di Industri Tas,” pp. 1–11, 2024.
- N. Hariyana and G. O. Warmana, “Peningkatan Penjualan Melalui Pemasaran Media Sosial Pada UMKM di Tanggulangin Sidoarjo,” *J. Pengabd. Kpd. Masy. Nusantara.*, vol. 4, no. 1, pp. 22–27, 2023.
- P. Indrawati, “Determinasi Knowledge Sharing Self-Efficacy, dan Kualitas Knowledge Sharing terhadap Employee Job Performance (Studi Pada PT. Aji Pangan Lestari),” *JAMIN J. Apl. Manaj. dan Inov. Bisnis*, vol. 4, no. 2, p. 106, 2022, doi: 10.47201/jamin.v4i2.96.
- R. N. Diansyah, R. Abadiyah, and D. Andriani, “The Influence of Innovative Behavior , Employee Engagement , Entrepreneur Self Efficacy on the Performance of UMKM UD Sumber Rejeki,” vol. 8, no. 2, pp. 250–260, 2025.

