

Self Efficacy, Knowledge Management And Sharing Of Human Resources Knowledge Sdm: Employee Performance Umkm In Kedensari

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

Prathi Dwi Anggraeni¹⁾, Dewi Andriani²⁾

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: dewiandriani@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the influence of self-efficacy, knowledge management, and HR knowledge sharing on employee performance in MSMEs in Kedensari. This study used a quantitative approach with a purposive sampling technique for 100 respondents, and data analysis used the Partial Least Square (PLS-SEM) method through SmartPLS 3.0. The results showed that self-efficacy, knowledge management, and HR knowledge sharing had a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously, with knowledge management as the most dominant variable in improving employee performance. This finding indicates that improving employee performance is not only determined by individual factors such as self-confidence, but also by the effectiveness of knowledge management and a culture of information sharing within the organization. The implications of this study emphasize the importance for MSMEs to develop a structured knowledge management system, create a work environment that supports collaboration, and increase employee confidence to encourage sustainable productivity. Therefore, it is recommended that MSMEs continue to strengthen their knowledge management and sharing practices, and further research can add other variables such as motivation, job satisfaction, or work environment to obtain more comprehensive results.*

Keywords - *Self Efficacy; Knowledge Management; Knowledge Sharing Of SDM; Employee Performance*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh self efficacy, knowledge management, dan sharing pengetahuan SDM terhadap employee performance pada UMKM di Kedensari. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling terhadap 100 responden, serta analisis data menggunakan metode Partial Least Square (PLS-SEM) melalui SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa self efficacy, knowledge management, dan sharing pengetahuan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance, baik secara parsial maupun simultan, dengan knowledge management sebagai variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh faktor individu seperti kepercayaan diri, tetapi juga oleh efektivitas pengelolaan pengetahuan serta budaya berbagi informasi dalam organisasi. Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya bagi UMKM untuk mengembangkan sistem manajemen pengetahuan yang terstruktur, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, serta meningkatkan kepercayaan diri karyawan guna mendorong produktivitas yang berkelanjutan. Oleh karena itu, disarankan agar pelaku UMKM terus memperkuat praktik pengelolaan dan berbagi pengetahuan, serta penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.*

Kata Kunci - *petunjuk penulis; UMSIDA Preprints Server; template artikel*

I. PENDAHULUAN

Usaha mikro, kecil, dan menengah, yang sering disebut sebagai UMKM, merupakan elemen penting dalam perekonomian yang berkontribusi signifikan terhadap pemerataan ekonomi dan memperkuat ketahanan ekonomi di Indonesia. Dengan peran yang sangat berarti di berbagai bidang, UMKM tidak hanya berfungsi sebagai penggerak utama perekonomian nasional, tetapi juga menjadi fondasi yang kokoh bagi kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan[1]. Selain itu, UMKM berperan dalam menyerap tenaga kerja, menekan angka pengangguran, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat, sekaligus mengurangi ketimpangan pendapatan per kapita [2]. Pemerintah dapat memperkuat dukungannya terhadap UMKM dalam perekonomian yang dapat diperkaya dengan informasi mengenai omset penjualan UMKM yang menunjukkan keberhasilan peningkatan ekonomi dan daya saing. Upaya ini

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

bertujuan untuk unruk mempercepat kesejahteraan masyarakat secara adil di semua wilayah, baik perkotaan maupun perdesaan. Dengan demikian, pengembangan UMKM tidak hanya mendukung pertumbuhan ekonomi, tetapi juga menciptakan peluang kerja dan meningkatkan kualitas hidup Masyarakat secara keseluruhan[3].

UMKM di Kedensari menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan performa karyawan di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Bereberapa faktor utama yang berpengaruh dalam konteks ini adalah *self efficacy*, *knowledge management*, dan *knowledge sharing*. Penelitian menunjukkan bahwa ketiga elemen tersebut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, UMKM sering mengalami kesulitan dalam mengoptimalkan kinerja, yang berdampak pada daya saing dan kelangsunganusaha. *Self efficacy*, yang merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya, memiliki dampak positif pada produktivitas karyawan, meskipun penelitian mengenai pengaruhnya masih terbatas[4]. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di UMKM Desa kedensari dan mengembangkan strategi untuk meningkatkan daya saing mereka[5]. Kecamatan Tanggulangin, yang terletak di Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, dikenal ebagai pusat kerajinan kulit. Produk-produk seperti tas, Sepatu, jaket, dan aksesoris berbahan kulit menjadi ciri khas daerah ini. Kerajinan kulit di Tanggulangin tidak hanya mencerminkan keterampilan lokal, tetapi juga membrikan kontribusi yang signifikan terhadap nilai ekonomi Masyarakat setempat. Dengan pertumbuhan indutri tas, koper, dan dompet, Tanggulangin semakin mendapatkan pengakuan di tingkat nasional, menarik minat wisatawan dan pengusaha, serta menciptakan lebih banyak peluang kerja bagi penduduk setempat[6].

Pengembangan industri tas, koper, dan dompet menjadi suatu keharusan karena sektor ini tidak hanya memenuhi kebutuhan alutsista, tetapi juga mendukung pengembangan industri nasional lainnya. Hal ini berpotensi meningkatkan daya saing perekonomian Indonesia. Di Desa Kedensari, inisiatif ini dapat menciptakan peluang bagi masyarakat untuk terlibat dalam berbagai sektor industri, sekaligus mendorong pertumbuhan ekonomi lokal yang berkelanjutan[7]. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa *self efficacy* berperan penting dalam meningkatkan kepercayaan diri karyawan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai target kinerja yang lebih tinggi[8]. Selain itu, *knowledge management* dan *knowledge sharing* terbukti memiliki signifikan terhadap inovasi dan *employee performance*, baik secara langsung maupun melalui mediasi variabel lain seperti inovasi[9].

UMKM di Kedensari merupakan sektor penting dalam perekonomian lokal yang membutuhkan peningkatan kinerja karyawan agar dapat bersaing dan berkembang industri tas, koper, dompet dan lainnya. *Self efficacy* berperan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, yang dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja[10]. Sementara itu, *knowledge management* dan *knowledge sharing* menjadi mekanisme penting dalam mengelola dan menyebarkan pengetahuan di antara karyawan, sehingga mendukung peningkatan kompetensi dan inovasi.[11].

Penelitian ini dilatar belakangi oleh gap research pada penelitian [12] yaitu menganalisis pengaruh *self efficacy*, *knowledge management*, dan *knowledge sharing* terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) di UMKM Kedensari. Dengan demikian, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan performa karyawan dan keberhasilan UMKM secara keseluruhan.

Penelitian [10] dan [12] sebelumnya menunjukkan bahwa *self efficacy* berperan penting dalam meningkatkan kepercayaan diri karyawan, yang berdampak positif pada kinerja mereka, baik secara langsung maupun melalui keterlibatan kerja sebagai mediator. elain itu, *knowledge management* dan *knowledge sharing* merupakan proses krusial dalam mengelola pengetahuan yang dapat meningkatkan inovasi dan efektivitas kerja, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (*employee performance*)[11]. Hubungan antar variabel ini saling memperkuat *self efficacy* mempengaruhi kemampuan individu untuk aktif berbagi pengetahuan, sementara *knowledge management* menciptakan lingkungan yang kondusif untuk *knowledge sharing*, sehingga meningkatkan kinerja SDM secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji bagaimana ketiga faktor ini saling mempengaruhi dalam konteks UMKM di Kedensari, memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan UMKM[13].

Pada penelitian yang dilakukan [14] berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *employee performance* UMKM di kedensari. Sementara itu, pada penelitian yang dilakukan [15] tidak berpenaruh bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan pada *employee performance* UMKM di kedensari. Selanjutnya penelitian mengenai *self efficacy*. Pada penelitian [16] menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Adapun penilitian yang dilakukan [17] menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh siginifikan terhadap *employee performance*. Pada penelitian [18] menunjukkan bahwa *knowledge management* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *employee performance*, tetapi pada penelitian ini [19] menjelaskan bahwa *knowledge management* tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap *employee performance*. Penelitian yang dilakukan [20] berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap *employee performance* UMKM berdasarkan berbagai studi di Indonesia. Adapun yang dilakukan [21] bahwa sharing pengetahuan SDM tidak berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap *employee performance* UMKM di Kedensari.

UMKM di Desa Kedensari, Sidoarjo, perlu menjaga dan meningkatkan semangat kewirausahaan mereka. Ini penting untuk mengelola risiko yang muncul dari berbagai tindakan, sehingga bisnis dapat bertahan saat menghadapi

masalah organisasi. Selain itu, UMKM harus fokus pada pengembangan inovasi produk berkualitas tinggi yang menarik bagi konsumen, agar dapat bersaing lebih baik di pasar[22].

Penelitian ini didasarkan pada tinjauan literatur sebelumnya sebagai dasar pernyataan ilmiah. Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini perlu dilakukan karena ada beberapa celah yang dapat dikembangkan lebih lanjut, sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai variabel *self efficacy*, *knowledge management* dan *sharing* pengetahuan SDM: *employee performance*. Hal ini yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “*self efficacy, knowledge management dan sharing pengetahuan SDM: employee performance UMKM di kedensari*”.

Rumusan Masalah :

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap *employee performance* UMKM di Kedensari?
2. Apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap *employee performance* UMKM di Kedensari?
3. Apakah *sharing* pengetahuan SDM berpengaruh terhadap *employee performance* UMKM di Kedensari?
4. Apakah *self efficacy*, *knowledge management*, dan *sharing* pengetahuan SDM berpengaruh secara simultan terhadap *employee performance* UMKM di Kedensari?

Tujuan Penelitian :

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap *employee performance* UMKM di Kedensari.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh *employee performance* terhadap *employee performance* UMKM di Kedensari.
3. Untuk menganalisis pengaruh *sharing* pengetahuan SDM terhadap *employee performance* UMKM di Kedensari.
4. Untuk menjelaskan pengaruh *self efficacy*, *knowledge management* dan *sharing* pengetahuan SDM terhadap *employee performance* UMKM di kedensari

Kategori SDGs :

Penelitian yang berjudul “*self efficacy, knowledge management dan sharing pengetahuan SDM: employee performance* UMKM di Kedensari.” ini terkait dengan kategori SDGs nomor 8, yang bertujuan untuk peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan, serta mendorong pertumbuhan ekonomi inklusif melalui pengembangan Sumber Daya Manusia di UMKM.

II. LITERATUR REVIEW

Self Efficacy (X1)

Self efficacy adalah keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan secara efektif[23]. Pengukuran *self efficacy* dalam penelitian ini menggunakan indikator[24]:

1. Kepercayaan diri dalam kemampuan: Tingkat keyakinan terhadap kapasitas dalam menjalankan suatu kegiatan dan tanggung jawabnya.
2. Keyakinan diri dalam menyelesaikan pekerjaan: Untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan menghasilkan hasil yang optimal.
3. Sikap dan disiplin waktu : Tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab dalam mengatur waktu serta menunjukkan profesionalisme dan etika kerja.

Keyakinan individu akan kemampuannya mengatasi berbagai situasi dalam hidup untuk mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan tugas. *Self efficacy* akan meningkat seiring bertambahnya kemampuan dan pengalaman karyawan dalam pekerjaannya. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, antara lain [25] dan [8]. Dan pada sebaliknya penelitian [26] menemukan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (*employee performance*).

Knowledge Management (X2)

Knowledge management adalah proses sistematis dalam organisasi untuk mengumpulkan, mengelola, menyimpan dan mendistribusikan pengetahuan agar dapat dimanfaatkan secara efektif[27]. Selain itu, *knowledge management* serangkaian kegiatan yang mencakup identifikasi, pembuatan, penyebaran, dan penerapan pengetahuan untuk meningkatkan kekayaan intelektual dan kinerja organisasi[28]. Penelitian ini menggunakan indikator yang merujuk pada penelitian [29] diantaranya :

1. Identifikasi pengetahuan : Untuk mengenali dan menentukan pengetahuan yang penting dan berguna.
2. Peningkatan wawasan : Proses menghasilkan pengetahuan baru melalui inovasi, pembelajaran dan riset.
3. Berbagi pengetahuan : Proses distribusi dan penyebaran pengetahuan antar anggota organisasi agar dapat dimanfaatkan secara optimal.

Knowledge management didefinisikan [30] sebagai proses ini berfokus pada pengelolaan dan pemanfaatan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Pada penelitian terdahulu pengelolaan sumber daya pengetahuan dalam organisasi secara terstruktur untuk meningkatkan kinerja dan daya saing dalam jangka panjang, antara lain [31] dan [32]. Sebaliknya pada penelitian yang dilakukan [33] dan [34] menunjukkan bahwa *knowledge management* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sharing Pengetahuan SDM (X3)

Sharing pengetahuan SDM meliputi proses berbagi informasi, pengalaman dan keterampilan antar individu atau kelompok [35]. *Sharing* Pengetahuan SDM yaitu dapat diartikan sebagai pengetahuan antar individu (*knowledge sharing*), pembagian tugas di antara karyawan (*job sharing*), atau pemanfaatan layanan SDM secara efisien (*shared service*) [36]. Adapun indikator *sharing* [37] :

1. *Knowledge Donating* (Berbagi pengetahuan) : Aktivitas yang menyampaikan dan membagikan pengetahuan, pengalaman atau informasi kepada orang lain.
2. *Knowledge Collecting* (Pengumpulan informasi) : Kegiatan yang mengumpulkan, mencari dan menerima pengetahuan dari orang lain untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan diri.
3. *Knowledge Behavior* (Perilaku berbagi) : Sikap dan tindakan secara sukarela dalam mendistribusikan informasi secara terstruktur di dalam organisasi, termasuk motivasi berbagi.
4. *Absorptive capacity* (Menyerap kapasitas) : kemampuan untuk mengidentifikasi, menyerap dan memanfaatkan pengetahuan yang diperoleh dari *sharing* untuk inovasi dan pengembangan.

Sharing pengetahuan merupakan aspek penting untuk pertumbuhan dan keberhasilan organisasi bisnis serta pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan[38]. Pada penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *sharing* pengetahuan SDM sangat penting untuk kinerja karyawan, yakni dalam penelitian [39] dan [40]. Sebaliknya dalam penelitian yang dilakukan [41] dan [42] *sharing* pengetahuan SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

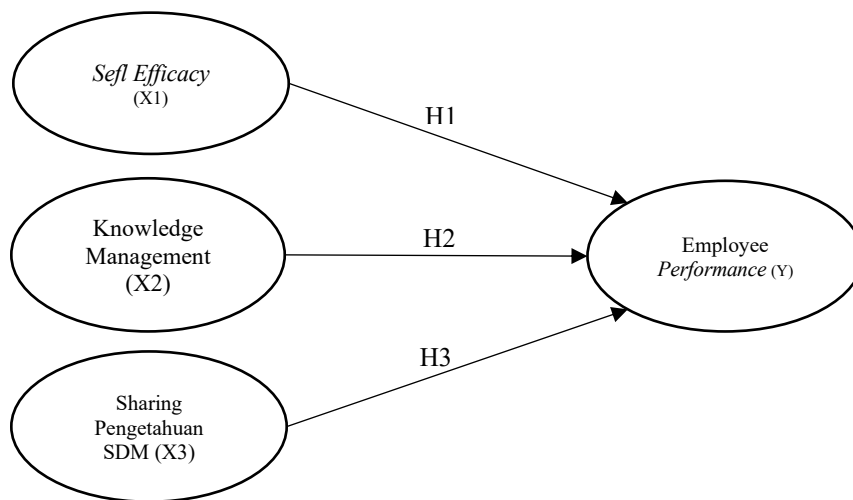
Employee Performance (Y)

Employee performance merujuk pada hasil kerja mereka, dan berbagi pengetahuan antar karyawan sangat penting untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas pekerjaan [43]. *Employee Performance* dalam arti lain seberapa baik seorang karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab serta berkontribusi pada pencapaian tujuan bisnis [44]. Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan [45] :

1. Kualitas kerja : Sejauh mana hasil kerja memenuhi standar baik dari segi ketelitian, kerapian dan hasil yang sesuai harapan.
2. Volume kerja : Jumlah tugas yang berhasil diselesaikan dalam periode tertentu dengan mempertimbangkan kecepatan dan kemampuan.
3. Ketepatan penyelesaian : Tingkat kepatuhan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai tenggat yang ditetapkan.
4. Beranggung jawab : Kesadaran dan kepatuhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara penuh.
5. Kolaborasi : Kemampuan dan sikap bekerja sama secara efektif dalam tim untuk mencapai tujuan bersama.

Kinerja karyawan adalah gambaran mengenai seberapa efektif seorang karyawan dalam menjalankan dan tanggung jawab di lingkungan kerja, termasuk menyelesaikan target kerja secara tepat waktu dan sesuai dengan moral serta etika perusahaan. Kinerja juga dapat dipahami sebagai pencapaian hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitatif, dalam periode waktu tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan[45]. Dalam teori tersebut, dapat dipahami bahwa banyak karyawan yang menggunakan keterampilan mereka dan berkorban untuk mencapai hasil terbaik bagi organisasi, yang dikenal sebagai kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

Hubungan *Self Efficacy* dengan *employee performance* (H1)

Self-efficacy memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *employee performance* di UMKM Kedensari, dimana keyakinan pelaku usaha terhadap kemampuan diri mereka berkontribusi pada peningkatan motivasi intrinstik, ketahanan dalam menghadapi tantangan operasional, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan dinamika pasar setempat[8]. Secara rinci, *self-efficacy* memengaruhi performa melalui keputusan yang lebih berani, inovasi dalam proses produksi yang sederhana dan pengelolaan sumber daya yang terbatas secara efisien, sehingga meningkatkan daya saing output usaha di lingkungan pedesaan[46].

Penelitian yang dilakukan secara empiris menunjukkan bahwa *self-efficacy* yang tinggi pada pelaku UMKM berkorelasi langsung dengan peningkatan kinerja seperti produktivitas harian, kepuasan pelanggan lokal dan keberlanjutan usaha dalam jangka pendek[25]. Efek ini terlihat dalam perilaku proaktif, seperti peningkatan layanan yang berbasis kepercayaan diri, yang secara keseluruhan memperkuat posisi UMKM dalam ekosistem ekonomi desa. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*[47].

Hubungan *Knowledge Management* dengan *employee performance* (H2)

Knowledge Management memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *employee performance* di UMKM Kedensari. Proses sistematis yang meliputi penemuan, penangkapan, penerapan dan pembagian pengetahuan oleh pelaku usaha mendorong peningkatan efisiensi operasional serta kemampuan untuk beradaptasi dengan dinamika pasar setempat[28]. Secara khusus, tahap penemuan pengetahuan yang berasal dari pengalaman tradisional dan pelatihan eksternal memungkinkan karyawan untuk mengoptimalkan proses produksi yang sederhana, seperti pengolahan bahan baku lokal menjadi produk yang memiliki nilai tambah. Hal ini berdampak baik pada peningkatan produktivitas harian dan kualitas output yang dihasilkan melalui kolaborasi daerah maupun nasional[48].

Implementasi berbagi pengetahuan melalui sosialisasi dan pelatihan langsung kepada karyawan serta komunikasi yang menghasilkan berbagi ilmu yang efektif, yang terwujud dalam perilaku proaktif seperti dalam rantai pemasok setempat dan pengolahan sumber daya yang lebih efektif dan adaptif[30]. Dampak ini memperkuat keberlanjutan usaha dengan mengurangi kesalahan operasional yang merugikan dan sebagaimana dicerminkan oleh pola manajemen pengetahuan yang terintegrasi ekosistem perekonomian dalam desa. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* [49].

Hubungan *Sharing Pengetahuan* dengan *employee performance* (H3)

Sharing pengetahuan menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan terhadap *employee performance* di UMKM Kedensari, dimana praktik pertukaran pengetahuan tersirat melalui interaksi langsung antara pelaku usaha dan karyawan, dengan mendukung adaptasi yang cepat terhadap perubahan permintaan lokal serta optimalisasi proses produksi yang berbasis pada pengalaman tradisional maupun modern[38]. Secara khusus, mekanisme berbagai praktik terbaik dalam pengelolaan bahan baku dan strategi pemasaran berbasis komunitas menghasilkan peningkatan efisiensi

operasional melalui pengurangan waktu siklus produksi dan pengenalan varian produk sederhana yang disesuaikan dengan preferensi peggan di daerah setempat[48].

Proses *sharing* pengetahuan ini berwujud melalui diskusi rutin dalam kelompok kerja dan sosialisasi pelatihan informasi, yang secara langsung meningkatkan kapabilitas individu dalam mengatasi tantangan dalam rantai pasokan serta meningkatkan kualitas layanan pelanggan melalui pemahaman kolektif terhadap tren pasar di lingkungan setempat[20]. Dampak spesifiknya mencakup secara lisan dan penerapan umpan balik pelanggan secara langsung, sehingga mendukung keberlanjutan usaha melalui peningkatan produktivitas dan pengurangan kesalahan yang berulang dalam ekosistem perekonomian di desa. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *sharing* pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* [22].

III. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan deskriptif. Metode deskriptif adalah suatu pendekatan yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang sistematis dan akurat tentang fenomena atau objek yang sedang diteliti[21].

Penelitian ini mencakup seluruh UMKM di Kedensari, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, sehingga seluruh populasi termasuk karyawan dari industri tas, koper, dompet, dan lainnya diambil sebagai sampel. Lokasi penelitian terletak di Desa Kedensari, Kec. Tanggulangin, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, dengan kode pos 61272, Indonesia.

Jumlah sampel dalam penelitian ini belum diketahui secara pasti, untuk itu penelitian ini menggunakan rumus slovin untuk menentukan jumlah responden dalam penelitian[50]. Adapun rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

- n = Jumlah Sampel
- N = Jumlah Populasi
- e = Tingkat Kesalahan (error tolerance)
- N = 130 (jumlah populasi)
- e = 0.05 (tingkat kesalahan 5%)

Contoh perhitungan sampel dalam penelitian ini :

$$n = \frac{130}{1 + 130(0.05)^2}$$

$$n = \frac{130}{1 + 130(0.0025)}$$

$$n = \frac{130}{1 + 0.325}$$

$$n = \frac{130}{1.325} = 98,11$$

Jumlah sampel berdasarkan rumus diatas sebanyak 100 responden untuk memenuhi kebutuhan pada penelitian ini.

Dalam penelitian ini, skala Likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi individu terhadap fenomena sosial yang sedang berlangsung. Skala Likert sendiri mencakup variasi jawaban yang berkisar dari sangat positif hingga sangat negatif, sehingga memungkinkan peneliti untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai pandangan responden[21], yaitu : sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), dan sangat setuju (5).

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang diterapkan adalah pendekatan *Partial Least Square (PLS)* dengan bantuan software SmartPLS versi 3.0. Metode ini digunakan untuk menilai kelayakan data sekaligus menarik

kesimpulan dari dalam pengujian hipotesis. Proses analisis data ini dibagi menjadi dua yaitu dimulai dengan evaluasi model pengukuran (Outer Model) dan model struktural (Inner Model) yang bertujuan untuk memastikan validitas dan reliabilitas indikator yang digunakan dalam masing-masing dimensi. Pada outer model, dilakukan uji *Convergent Validity* untuk menilai sejauh mana indikator saling berkorelasi, dengan ketentuan *loading factor* harus lebih dari 0,7 dan *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,5.

Selanjutnya, uji *Discriminant Validity* bertujuan memastikan bahwa setiap konstruk memiliki perbedaan yang cukup jelas dengan konstruk lainnya, dengan nilai batas minimal 0,5. *Composite Reliability* juga digunakan untuk mengukur konsistensi internal tiap indikator, dengan standar nilai lebih besar dari 0,7. Pada *Inner Model*, dilakukan untuk menguji R-Square guna mengetahui seberapa besar atas pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, untuk menguji hipotesis dilakukan melalui *Path Coefficient*, dengan melihat tingkat kesignifikan hubungan antar variabel laten menggunakan kriteria *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05[7].

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh secara langsung dari sumber utamanya melalui proses pengumpulan yang dilakukan oleh peneliti. Pengumpulan data umumnya dilakukan dengan menggunakan kuesioner online yang disebarluaskan melalui Google Form dan dibagikan di media sosial. Kuesioner ini berfungsi sebagai alat untuk mengumpulkan data, terdiri dari serangkaian pertanyaan dan pernyataan yang disusun oleh peneliti untuk mendapatkan tanggapan dari responden[11].

Definisi Operasional Variabel

***Self Efficacy* (X1)**

Dalam penelitian ini, *Self Efficacy* diartikan sebagai kemampuan pelaku UMKM untuk mengelola usaha, membuat keputusan strategis, serta menghadapi dan mengatasi berbagai tantangan bisnis secara efektif[8]. Diukur dalam indikator berikut :

1. *Vicarious Experience* (Pengalaman tidak langsung) : Pembelajaran dari pengalaman orang lain, seperti rekan kerja atau atasan, melalui pengamatan terhadap cara mereka menyelesaikan masalah.
2. *Verbal Persuasion* (Dukungan verbal) : Motivasi dan dukungan positif yang diberikan oleh atasan dan rekan kerja yang memperkuat kepercayaan diri.
3. *Emotional Cues* (Isyarat emosional) : Lingkungan kerja yang mendukung dan penghargaan yang diterima, yang mempengaruhi kondisi emosional serta kinerja individu.

***Knowledge Management* (X2)**

Knowledge management (KM) adalah proses terstruktur yang mencakup pengumpulan, pengorganisasian, penyimpanan, dan distribusi pengetahuan di dalam suatu organisasi[29], didukung oleh beberapa indikator.

1. Akses Informasi : Kemudahan bagi karyawan dalam memperoleh dan mengakses informasi yang dibutuhkan.
2. Kemampuan Menyerap : Kemampuan karyawan untuk menerima dan memahami pengetahuan baru.
3. Kemampuan Belajar : Kesiapan dan usaha karyawan untuk mengembangkan pengetahuan mereka melalui pelatihan dan pengalaman.

***Sharing Pengetahuan SDM* (X3)**

Sharing SDM adalah proses di mana individu dalam organisasi saling bertukar, membagikan, dan mendistribusikan pengetahuan, informasi, pengalaman, dan gagasan yang mereka miliki[39].

1. Kegiatan komunikasi dan pertukaran pengetahuan antara rekan kerja dalam menyelesaikan masalah di lingkungan kerja.
2. Berbagi pengetahuan dapat dilakukan dengan berbagai metode, termasuk pertemuan langsung, pelatihan, rapat, diskusi, dan lain-lain.
3. Pengetahuan yang dibagikan mencakup pengalaman, informasi, keterampilan, dan ide-ide yang dapat meningkatkan kemampuan individu serta organisasi.
4. Tingkat disiplin kerja karyawan memainkan peran penting dalam mendukung proses berbagi pengetahuan secara efektif.

***Employee Performance* (Y)**

Kinerja karyawan di UMKM Kedensari mencerminkan hasil kerja yang dicapai sesuai tanggung jawab masing-masing dalam melaksanakan tugas tepat waktu[20]. Penilaian kinerja ini dilakukan melalui indikator yang relevan.

1. Kualitas Kerja : Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan.
2. Kuantitas Kerja : Volume pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu.
3. Ketepatan Waktu : Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai tenggat.
4. Kemandirian : Tingkat kemampuan karyawan untuk menjalankan pekerjaan tanpa pengawasan terus-menerus.

5. Komitmen Kerja : Tanggung jawab dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan serta tugas yang dijalankan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Identitas 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%

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2026)

Berdasarkan hasil identitas responden dari 100 kuesioner yang terkumpul, diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 52%, sedangkan perempuan sebesar 48%, sehingga menunjukkan komposisi yang relatif seimbang. Ditinjau dari usia, responden didominasi oleh kelompok usia 17–27 tahun sebesar 63%, diikuti oleh usia 50–57 tahun sebesar 14%, usia 39–49 tahun sebesar 12%, dan usia 28–38 tahun sebesar 11%. Secara keseluruhan, karakteristik ini menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh individu usia muda atau produktif dengan distribusi gender yang seimbang, sehingga data yang diperoleh dinilai representatif dan relevan untuk dianalisis lebih lanjut.

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji Validitas

Uji validasi merupakan ukuran yang berfungsi kevalidan instrumen penelitian, menilai sejauh mana instrumen yang diteliti. Validitas instrumen dikategorikan semakin tinggi sejalan dengan meningkatnya akurat alat pengukur, sebuah instrumen dianggap valid apabila nilai outer loading lebih dari 0,70, sehingga bisa merepresentasikan konstruk yang diukur dengan baik[51]. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang lebih besar 0,5 mengindikasikan adanya konvergen validasi yang memadai. Sebuah instrumen dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *Composite reliability* dan *Cronbach alpha* melebihi 0,60[52].

Tabel 2. *Outer Loading*

	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

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2026)

Hasil uji *convergent validity* menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70, sehingga telah memenuhi kriteria validitas konvergen. variabel *Self Efficacy* sebesar 0,712–0,758, variabel *Knowledge Management* sebesar 0,736–0,935, variabel *Sharing Pengetahuan SDM* sebesar 0,760–0,922, serta variabel *Employee Performance* memiliki rentang nilai sebesar 0,744–0,862. Dengan demikian, seluruh indikator pada masing-masing konstruk dinyatakan valid dan mampu merepresentasikan variabel yang diukur secara baik, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Discriminant Validity

Validasi deskriminan atau *Discriminat Validity*, digunakan untuk memastikan bahwa sebuah konstruk memiliki nilai loading yang lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya. Dalam pengujian validitas diskriminan, metode *Fornell – Larcker Criterion* dianggap efektif jika akar dari *Average Variance Extracted* (AVE) pada setiap konstruk lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk tersebut dan variabel laten lainnya[53]. Dengan demikian, metode ini memastikan bahwa setiap konstruk mampu menampilkan keunikan dan keterpisahan yang jelas dari konstruk-konstruk lain dalam penelitian, sehingga meningkatkan kejelasan hasil yang diperoleh.

Tabel 3. Uji *Discrinant Validity*

	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

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2026)

Hasil uji *discriminant validity* berdasarkan nilai *cross loading* menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk yang diukur dibandingkan dengan konstruk lainnya. Indikator pada variabel *Self Efficacy* memiliki nilai loading tertinggi pada konstruknya sendiri (0,712–0,758) dibandingkan dengan konstruk lain, demikian pula indikator *Knowledge Management* (0,736–0,935), *Sharing Pengetahuan SDM* (0,760–0,922), dan *Employee Performance* (0,744–0,862) yang masing-masing menunjukkan nilai loading terbesar pada variabelnya. Nilai loading pada konstruk lain relatif lebih rendah, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator mampu membedakan konstruk yang diukur dengan baik. Dengan demikian, model penelitian ini telah memenuhi kriteria *discriminant validity* dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Selain itu, validitas diskriminan juga dapat dilihat melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE), di mana nilai *cross loading* setiap variabel telah memenuhi kriteria lebih besar dari 0,5, yang semakin memperkuat bahwa model pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas diskriminan.

Tabel 4. *Average Variant Extracted (AVE) dan Fornell-Larcker Criterion*

	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

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2026)

Hasil pengujian *convergent validity* melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian memiliki nilai AVE di atas 0,50, sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Variabel *Self Efficacy* memiliki nilai AVE sebesar 0,532, *Knowledge Management* sebesar 0,718, *Sharing Pengetahuan SDM* sebesar 0,739, dan *Employee Performance* sebesar 0,628. Selain itu, nilai akar AVE ($\sqrt{\text{AVE}}$) masing-masing variabel juga berada di atas 0,70, yaitu *Self Efficacy* sebesar 0,730, *Knowledge Management* sebesar 0,847, *Sharing Pengetahuan SDM* sebesar 0,859, dan *Employee Performance* sebesar 0,793. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini dinyatakan valid dan mampu menjelaskan varians indikatornya dengan baik, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Construct Reliability dan Validity

Composite Reliability digunakan untuk mengukur konsistensi internal antar indikator dalam suatu konstruk. Sebuah konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai cronbach's alpha dan composite reliabilitynya lebih besar dari 0,7 [54].

Tabel 5. *Cronbach Alpha dan Composite reliability*

	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

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2026)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,70, sehingga memenuhi kriteria reliabilitas. Variabel *Self Efficacy* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,836 dan *Composite Reliability* sebesar 0,872, *Knowledge Management* sebesar 0,920 dan 0,938, *Sharing Pengetahuan SDM* sebesar 0,950 dan 0,957, serta *Employee Performance* sebesar 0,935 dan 0,944. Dengan demikian, seluruh konstruk dinyatakan reliabel karena memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi, sehingga layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Model Struktural (Inner Model)

Uji R-Square

Tujuan pengujian *R-Square* dalam analisis *PLS* adalah untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian, dapat mengevaluasi kekuatan model struktural (inner model)[53].

Tabel 6. Uji R-Square

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

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2026)

Hasil pengujian koefisien determinasi (R Square) pada model struktural menunjukkan bahwa nilai R-square yang diperoleh sebesar 0,283 dengan nilai Adjusted R-square sebesar 0,260. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam model penelitian mampu menjelaskan variabel dependen (*Employee Performance*) sebesar 28,3%, sedangkan sisanya sebesar 71,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R-square sebesar 0,260 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dalam model, kemampuan penjelasan model sedikit menurun menjadi 26,0%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa model struktural memiliki

kemampuan penjelasan yang tergolong lemah hingga moderat dalam menerangkan kinerja karyawan (*Employee Performance*).

Uji *F-Square*

F-Square digunakan untuk mengukur seberapa besar antar variabel. Sebuah nilai *F-Square* dianggap kecil jika berada pada level 0,02. Di sisi lain, nilai yang mencapai 0,35 menunjukkan dampak yang signifikan. Sementara itu, nilai di bawah dari 0,02 dapat dianggap tidak menunjukkan adanya pengaruh yang berarti [53].

Tabel 7. Uji *F-Square*

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

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2026)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *Employee Performance* dipengaruhi oleh *Self Efficacy*, *Knowledge Management*, dan *Sharing Pengetahuan SDM*, dengan kontribusi masing-masing sebesar 4,2%, 15,8%, dan 7,4%. Hal ini mengindikasikan bahwa *Knowledge Management* memberikan pengaruh paling besar dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, diikuti oleh *Sharing Pengetahuan SDM*, sedangkan *Self Efficacy* memiliki kontribusi paling kecil. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh pengelolaan pengetahuan yang baik dalam organisasi, meskipun variabel lainnya tetap berperan dalam menjelaskan variasi kinerja tersebut.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilaksanakan menggunakan metode *bootstrapping* untuk mengidentifikasi korelasi antar variabel. Korelasi dianggap kuat apabila nilai *p-value* mendekati +1, sedangkan dianggap lemah jika mendekati -1. Adanya pengaruh signifikan antar variabel dapat ditemukan ketika nilai *t*-hitung lebih besar dari 1,96 (*t*-tabel) atau saat *p-value* kurang dari 0,05.

Tabel 8. Uji Hipotesis

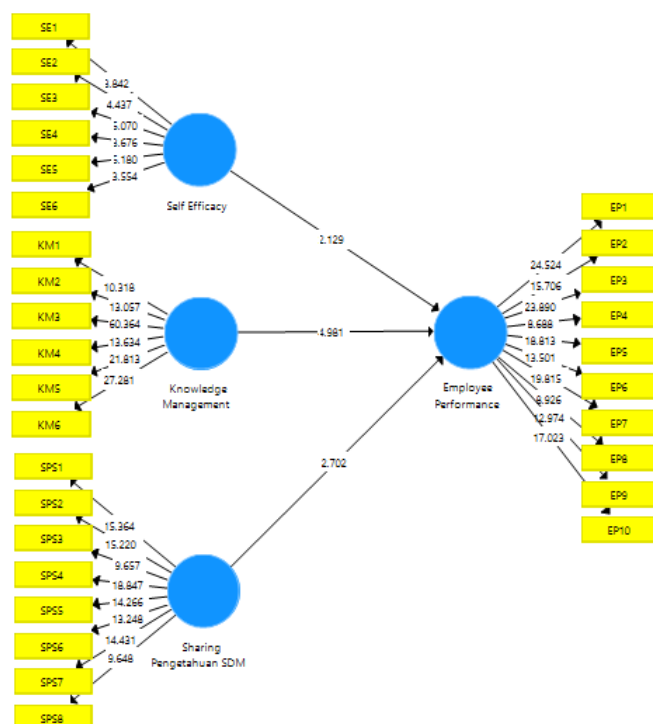
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Self Efficacy -> Employee Performance	0,176	0,202	0,083	2,129	0,034
Knowledge Management -> Employee Performance	0,351	0,355	0,070	4,981	0,000
Sharing Pengetahuan SDM -> Employee Performance	0,240	0,239	0,089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

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2026)

Berdasarkan hasil uji hipotesis melalui analisis *path coefficient* pada tabel di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*, dengan nilai original sample sebesar 0,176, nilai *T*-statistik sebesar 2,129, dan *p-value* sebesar 0,034. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepercayaan diri karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*, dengan nilai original sample sebesar 0,351, nilai *T*-statistik sebesar 4,981, dan *p-value* sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa pengelolaan pengetahuan yang baik dalam organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.
3. *Sharing Pengetahuan SDM* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*, dengan nilai original sample sebesar 0,240, nilai *T*-statistik sebesar 2,702, dan *p-value* sebesar 0,007. Hal ini menunjukkan bahwa proses berbagi pengetahuan antar karyawan berperan dalam meningkatkan kinerja.

Secara keseluruhan, hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh hubungan antar variabel dalam model penelitian bersifat positif dan signifikan. Di antara ketiga variabel independen tersebut, **Knowledge Management** memiliki pengaruh paling kuat terhadap *Employee Performance*, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam penelitian ini.



Gambar 2. Bootstrapping Result

PEMBAHASAN

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Employee Performance*

Variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji hipotesis yang menolak H0 dan menerima H1. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan, menghadapi tantangan, serta mencapai target kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Pengaruh positif dan signifikan ini terjadi karena *self efficacy* mampu membentuk kepercayaan diri dan motivasi intrinsik dalam diri karyawan untuk bekerja secara optimal. Ketika karyawan merasa yakin terhadap kemampuannya, mereka cenderung lebih proaktif, disiplin, serta mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas kerja[46]. Hasil ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa *self efficacy* merupakan faktor psikologis penting yang mempengaruhi perilaku kerja dan performa individu. Namun, koefisien pengaruh yang relatif lebih kecil dibandingkan variabel lain menunjukkan bahwa meskipun penting, *self efficacy* bukan satu-satunya faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan [47]. Oleh karena itu, diperlukan dukungan faktor lain seperti sistem kerja dan lingkungan organisasi yang kondusif untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap *Employee Performance*

Variabel *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji hipotesis yang menolak H0 dan menerima H1. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik proses pengelolaan pengetahuan dalam organisasi, seperti pengumpulan, penyimpanan, serta distribusi informasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Pengaruh positif dan signifikan ini terjadi karena *knowledge management* memungkinkan karyawan memperoleh akses informasi yang relevan dan akurat untuk mendukung penyelesaian pekerjaan. Ketika karyawan memiliki pengetahuan yang cukup dan terstruktur, mereka mampu bekerja lebih efisien, meminimalkan kesalahan, serta meningkatkan produktivitas kerja[48]. Hasil ini sejalan dengan konsep manajemen pengetahuan yang menekankan pentingnya pemanfaatan aset intelektual organisasi untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, nilai koefisien yang paling besar dibandingkan variabel lainnya menunjukkan bahwa *knowledge management* merupakan faktor dominan dalam meningkatkan *employee performance* pada penelitian ini[49]. Oleh karena itu, penerapan sistem pengelolaan pengetahuan yang efektif menjadi strategi penting bagi organisasi, khususnya UMKM, dalam meningkatkan daya saing dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh *Sharing Pengetahuan SDM* Terhadap *Employee Performance*

Variabel *sharing pengetahuan SDM* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji hipotesis yang menolak H0 dan menerima H1. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat aktivitas berbagi pengetahuan antar karyawan, baik berupa informasi, pengalaman,

maupun keterampilan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Pengaruh positif dan signifikan ini terjadi karena proses *knowledge sharing* menciptakan transfer pengetahuan yang memperkaya kompetensi individu dan tim secara keseluruhan. Ketika karyawan saling berbagi pengetahuan, mereka dapat belajar dari pengalaman satu sama lain, mengurangi kesalahan kerja, serta meningkatkan efektivitas dalam menyelesaikan tugas[48]. Hasil ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa budaya berbagi pengetahuan merupakan kunci dalam menciptakan organisasi yang adaptif dan inovatif. Namun, pengaruhnya yang tidak sebesar *knowledge management* menunjukkan bahwa aktivitas berbagi pengetahuan perlu didukung oleh sistem pengelolaan yang baik agar dapat memberikan dampak maksimal[22]. Oleh karena itu, organisasi perlu mendorong budaya kolaboratif dan komunikasi yang terbuka guna meningkatkan efektivitas *sharing pengetahuan SDM* dalam mendukung kinerja karyawan.

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis (Path Coefficient/Bootstrapping), Self Efficacy (X1), Knowledge Management (X2), dan Sharing Pengetahuan SDM (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance (Y) pada UMKM di Kedensari; secara parsial dan simultan ketiganya meningkatkan kinerja karyawan, dengan Knowledge Management sebagai faktor paling dominan karena perannya dalam mengelola, menyimpan, dan mendistribusikan pengetahuan untuk mendukung tugas karyawan, sementara Self Efficacy meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi individu, dan Sharing Pengetahuan memperkuat kompetensi melalui pertukaran pengalaman; implikasinya UMKM perlu memperbaiki sistem pengelolaan pengetahuan, membangun budaya kerja yang mendukung, dan mendorong kolaborasi antar karyawan, serta penelitian lanjutan disarankan menambah variabel seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan, atau inovasi dan menguji peran mediasi/moderasi serta memperluas sampel untuk meningkatkan generalisasi temuan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Atas rahmat dan karunia Allah SWT, artikel ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis menyampaikan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas dukungan akademik dan fasilitas yang diberikan selama proses studi. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen atas bimbingan dan arahan yang telah diberikan. Selanjutnya, penulis menyampaikan apresiasi kepada dosen pembimbing dan dosen penguji atas masukan, kritik, serta saran yang konstruktif selama proses penelitian. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

REFERENSI

- [1] B. L. Ashari, D. Andriani, V. Firdaus, and P. Manajemen, "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan Transformatif 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>
- [2] 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.
- [3] 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.
- [4] D. A. Rohma Puji Astutik, R. F. 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>
- [5] 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.
- [6] 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.
- [7] 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.
- [8] 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.
- [9] Liawati, Nandang, and J. Yuliawati, “The Influence of Knowledge Management and Human Resource Training on the Competence of UMKM Juara Participants Win West Java at Dinas Koperasi Dan UKM of Karawang Regency in 2022,” *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 4, no. 6, pp. 8574–8589, 2023, [Online]. Available: <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
 - [10] A. Affandi, Y. Mahfud, K. Mutmainah, and A. Guspul, “Membangun Employee Performance UKM di Wonosobo : Peran Self-Efficacy dan Employee Relation Practices Dengan Employee Engagement Sebagai Mediator,” vol. 8, no. 1, pp. 243–259, 2025.
 - [11] S. A. Oktaviani, L. D. Agustiwati, N. Fadilah, and L. Santika, “Peran Knowledge Sharing dan Entrepreneurship dalam Meningkatkan Business Performance pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) yang Bergerak di Bidang Makanan Ayam Geprek di Kota Bekasi The Role of Knowledge Sharing and Entrepreneurship in Improvin,” vol. 7, no. 12, pp. 4545–4567, 2024, doi: 10.56338/jks.v7i12.6560.
 - [12] A. R. Darmarini, S. Sumartik, and V. Firdaus, “Pengaruh Self Efficacy, Individual innovation capabillity dan Knowledge sharing terhadap Kinerja karyawan di Industri tas.,” *J. Pendidik. Ekon.*, vol. 12, no. 2, pp. 288–296, 2024, doi: 10.26740/jupe.v12n2.p288-296.
 - [13] A. Hemming, “Knowledge Management,” *BIALL Handb. Leg. Inf. Manag.*, pp. 215–230, 2020, doi: 10.4324/9781003074885-8.
 - [14] Ratna Putri Wulandari and Siti Mujanah, “Pengaruh Self Efficacy, Kompetensi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indo Bismar Surabaya,” *J. Publ. Ekon. dan Akunt.*, vol. 4, no. 1, pp. 188–200, 2024, doi: 10.51903/jupea.v4i1.2757.
 - [15] R. P. T. Takbir and Almasdi, “Pengaruh Self Efficacy Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Tenaga Kerja KabupatenPasaman,” *J. Sos. Sci. Res.*, vol. 4, pp. 13682–13693, 2024.
 - [16] Alvio Mita Widya, “Pengaruh Self Efficacy, Locus of Control, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warehouse (Studi Kasus di PT Cipta Krida Bahari Surabaya),” *J. Manuhara Pus. Penelit. Ilmu Manaj. dan Bisnis*, vol. 1, no. 4, pp. 300–311, 2023, doi: 10.61132/manuhara.v1i4.246.
 - [17] D. Zulvita, D. Andriani, and V. Firdaus, “The Effect of Creativity, Welfare, Self Efficacy on Performance of UMKM in Kampung Bebek Kebonsari,” *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, vol. 8, no. 3, pp. 305–313, 2025, doi: 10.32493/jjsdm.v8i3.46537.
 - [18] A. Nurzaman and H. Aulawi, “Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja UMKM di Kabupaten Garut,” *J. Kalibr.*, vol. 21, no. 1, pp. 1–9, 2023, doi: 10.33364/kalibrasi/v.21-1.1087.
 - [19] S. Jamilah, R. E. Utama, N. Lailla, and W. S. Nugroho, “Pengaruh Knowledge Management Terhadap Peningkatan Kinerja UMKM Samama,” *Jmari*, vol. 5, no. 1, pp. 38–47, 2024, doi: 10.33050/jmari.v5i1.3132.
 - [20] Y. P. Anggito Abimanyu, “Peran Knowledge Sharing Dan Innovation Capability Dalam Mengakselerasi Kinerja Ukm Pendahuluan Era distrupitif pada saat ini cukup memberikan peluang usaha dan tantangan tersendiri bagi hampir semua perusahaan terutama Usaha Kecil Menengah (UKM) kreatif,” *J. Ilm. Bisnis dan Ekon. Asia*, 2022, doi: 10.32812/jibeka.v16i2.433.
 - [21] M. Masduki, U. Narimawati, and M. Y. Syafe'i, “Knowledge Sharing Pada Kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah Di Kabupaten Majalengka Dengan Pemoderasi Adopsi Sistem,” *J. Soshum Insentif*, vol. 7, no. 1, pp. 14–30, 2024, doi: 10.36787/jsi.v7i1.1413.
 - [22] R. Khoiril Anwar, G. Sukarno, P. Studi Manajemen, F. Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional, and J. Timur, “Analisis Orientasi Kewirausahaan terhadap Kinerja Organisasi yang Dimoderasi oleh Modal Sosial pada Umkm Souvenir dan Kerajinan di Desa Kedensari Sidoarjo,” *Relig. Educ. Soc. Laa Roiba Journa*, 2022, doi: 10.47476/reslaj.v4i6.1160.
 - [23] N. Rahmatia Adju, H. Vanni Alam, and A. Yusniar Mendo, “Pengaruh Self Efficacy Dan Self Confidence Terhadap Kreativitas Pelaku Umkm Di Provinsi Gorontalo,” *JAMBURA*, vol. 5, no. 2, pp. 672–681, 2022, [Online]. Available: <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
 - [24] S. I. Laia, “Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Terhadap Kinerja Usaha DiTeluk Dalam (Studi Kasus Pada Pelaku Usaha OnlineShopDi Keluarahan Pasar Teluk Dalam),” *J. Ilm. Mhs. Nias Selatan*, vol. 5, no. 1, pp. 67–79, 2022.
 - [25] Natoil, F. Y. Ernawati, and A. Novandalina, “Membangun Kinerja Bisnis Umkm Melalui Efikasi Diri,Modal Psikologi Dan Literasi Keuangan,” *J. Stie Semarang*, vol. 14, no. 3, pp. 164–173, 2022.
 - [26] M. D. Ulhaq, R. Murniningsih, and M. W. Ibrahim, “Pengaruh Efikasi Diri, Komitmen Organisasi, dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan UMKM di Kota Magelang),” *UMMagelang Conf. Ser.*, pp. 540–545, 2024, doi: 10.31603/conference.12039.

- [27] Mardia and Muhammad Mukhtar S, "Knowledge Management Sebagai Upaya Pengembangan Learning Organization Di Lembaga Pendidikan Islam," *Educ. Leadersh. J. Manaj. Pendidik.*, vol. 2, no. 01, pp. 139–153, 2022, doi: 10.24252/edu.v2i01.30611.
- [28] N. Lailla, R. Edward Utama, S. J. Siti Jamilah, W. Sadtyo Nugroho, and M. Irfan Tarmizi, "Pentingnya Pengetahuan Bagi Pelaku Usaha Umkm Samama," *Benefit J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 9, no. 1, pp. 58–68, 2024, doi: 10.23917/benefit.v9i1.3499.
- [29] E. Khaerana, "Analisis Implementasi Knowledge Manajemen dan hubungannya dengan karakteristik karyawan pada Perumdam Waemami Luwu Timur.," *J. Mirai Manag.*, vol. 8, no. 3, pp. 437–442, 2023, [Online]. Available: <https://journal.sticamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/5975/3999>
- [30] P. Pinasti *et al.*, "PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN Publishing Institution," *J. Manaj.*, vol. 7, no. 2, pp. 122–129, 2022, [Online]. Available: <http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>
- [31] Y. Pranata and A. Setiawan, "Analisis dan Perancangan Knowledge Management System Berbasis Web pada PT Metrindo," *J. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 6, no. 2, pp. 246–255, 2021, [Online]. Available: <http://ejournal.stikom-db.ac.id/index.php/manajemensisteminformasi/article/view/1103%0Ahttp://ejournal.stikom-db.ac.id/index.php/manajemensisteminformasi/article/download/1103/812>
- [32] W. Mokobombang and N. Natsir, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Tinjauan Pada Industri Jasa," *J. Minfo Polgan*, vol. 13, no. 1, pp. 606–618, 2024, doi: 10.33395/jmp.v13i1.13756.
- [33] F. Trianawati, S. Hadi, and E. Septyarini, "Pengaruh Knowledge Management, Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada UMKM Kampung Batik Giriloyo Kabupaten Bantul," *J-MAS (Jurnal Manaj. dan Sains)*, vol. 9, no. 1, p. 550, 2024, doi: 10.33087/jmas.v9i1.1703.
- [34] V. R. Inggawati and B. Hami, "Knowledge Management Sebagai Antecedent Kinerja UMKM," *BIP's J. BISNIS Perspekt.*, vol. 9, no. 2, pp. 148–156, 2017, doi: 10.37477/bip.v9i2.47.
- [35] J. Lestyowati, "Membangun Budaya Knowledge Sharing pada Pegawai dalam Kerangka Learning Organization," *Pros. PITNAS Widyaiswara*, no. 1, pp. 61–71, 2024.
- [36] D. A. D. Putra and A. Silvianita, "Peran Knowledge Sharing Enablers Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0," *J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. Akuntansi)*, vol. 4, no. 3, pp. 884–905, 2020.
- [37] N. M. Budiono, Muryati, "Model Peningkatan Kinerja Guru Melalui Knowledge Sharing dan Kompetensi Yang Dimediasi Kreativitas (Studi pada Guru SMKN Wonosari, Kabupaten)," *J. Ris. Ekon.*, vol. 3, no. 4, pp. 413–446, 2024.
- [38] R. Wujarso and Susilawati, "Implementasi Berbagi Pengetahuan Sebagai Keunggulan Perusahaan Dalam Memenangkan Persaingan Bisnis," *J. Inf. Syst. Applied, Manag. Account. Res.*, vol. 6, no. 3, pp. 582–590, 2022, doi: 10.52362/jisamar.v6i3.583.
- [39] W. H. Yudatama and N. Achmad, "Analisis Pengaruh Knowledge Sharing Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Nice Spice Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening," vol. 8, no. 1, pp. 1–10, 2023.
- [40] K. Fitria Sari and N. Laily, "Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovasi (Studi Pada Karyawan PLN Area Sidoarjo)," *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, 2022.
- [41] A. Kusniawanto and S. Suhana, "Pengaruh Knowledge Sharing dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dikecamatan Kledung: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 6, no. 5, pp. 3581–3590, 2025, doi: 10.38035/jemsi.v6i5.5377.
- [42] R. Prasetyo, Hawik Ervina Indiworo, and Ratih Hesty Utami Puspitasari, "Pengaruh E-learning, Knowledge Sharing, dan Job Rotation Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengembangan Diri sebagai Variabel Intervening [Studi pada Generasi Z di Kota Semarang]," *Lokawati J. Penelit. Manaj. dan Inov. Ris.*, vol. 2, no. 6, pp. 296–311, 2024, doi: 10.61132/lokawati.v2i6.1383.
- [43] N. M. A. Juliayantini, I. W. Sujana, and N. N. A. Novarini³, "Pengaruh Knowledge Sharing, Reward Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Melati Gold Denpasar," *J. Emas*, vol. 3, pp. 227–236, 2022.
- [44] S. Supardi and D. P. Utama, "Employee Performance Analysis of Employee Engagement, Resilience, Career Development and Competence," *Indones. J. Bus. Anal.*, vol. 3, no. 6, pp. 2177–2190, 2024, doi: 10.55927/ijba.v3i6.6224.
- [45] Annisa Nur Safitri, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 11, no. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, p. 14, 2022.
- [46] M. A. Syifa and V. Maharani, "The effect of self efficacy on performance with job satisfaction as a mediation variable," vol. 11, no. November, pp. 500–517, 2022.

- [47] L. P. Swandewi and I. M. M. Noval, "Linking Self-Efficacy to Employee Performance : Evidence from BPJS Employment Denpasar with Job Satisfaction as a Mediator," vol. 6, no. 6, pp. 3986–3998, 2025.
- [48] V. R. Kwanda and M. W. Widodo, "Pola Knowledge Management UMKM dalam Meningkatkan Pendapatan Masyarakat Desa Sumengko," *Econ. Educ. Entrep. J.*, vol. 5, no. 1, pp. 149–156, 2022, doi: 10.23960/e3j/v5i1.149-156.
- [49] Yulanda Elis Meyana, Priska Wulan Ndari Rini, and Aprilia Lestari, "Pengembangan Sistem Manajemen Pengetahuan dengan Metode K-TRIPLE untuk Peningkatan Kapasitas SDM di UMKM Berbasis Kearifan Lokal," *J. Manaj. dan Penelit. Akunt.*, vol. 18, no. 2, 2025.
- [50] R. D. A. P. Wulan Suci Andriani1, Kartika2, "Pengaruh Dana BPUM, Human Capital, dan Digital Marketing Terhadap Kinerja UMKM (Studi Pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah di Kabupaten Malang)," *Int. J. Res. Sci. Commer. Arts, Manag. Technol.*, vol. 4, no. 2, pp. 410–421, 2023, doi: 10.48175/ijarsct-13062.
- [51] D. Bhakti, A. Adji, E. S. Mubarak, R. Sukmono, and R. Salam, "Comparison of Binary and Traditional Partial Least Squares Structural Equation Modeling: A Study on The Role of Multidimensional Poverty Dimension to Social Protection in Java Island," *J. Apl. Stat. Komputasi Stat.*, vol. 17, no. 1, pp. 39–52, 2025, doi: 10.34123/jurnalasks.v17i1.795.
- [52] S. Yarsasi, I. Tahyudin, and T. Hariguna, "Analisis Validitas dan Reliabilitas Kuesioner dengan Metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling pada Aplikasi SMARTPLS," *J. Pendidik. dan Teknol. Indones.*, vol. 5, no. 7, pp. 1905–1913, 2025, doi: 10.52436/1.jpti.885.
- [53] J. Hair and A. Alamer, "Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example," *Res. Methods Appl. Linguist.*, vol. 1, no. 3, pp. 1–16, 2022, doi: 10.1016/j.rmal.2022.100027.
- [54] J. F. Hair and G. T. M. Hult, "A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)," no. 800, pp. 1–2.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.