



Analysis report

Compilatio Magister+ | UMSIDA

JURNAL TA Prathi Dwi A

ID : 393d3a91dded6cc2f716e55162e9294210df1830



20%

Suspicious texts

File name : JURNAL TA Prathi Dwi A.txt

Original file size : 426.6 KB

Number of words : 6,106

Number of characters : 48564

Submitter : UMSIDA Perpustakaan

Submission date : April 20, 2026

Upload type : interface

analysis end date : April 20, 2026

Summary (section 1/3)

Location of suspect texts in the document :



Included in the suspicious text score :



Similarities

2%

Syntactics 2%

Semantics *Not measured*

Passages with similarities to sources found in different collections.



AI detection

14%

Texts with stylistically similar formulations to AI-generated text.

This rate is an indicator, not proof. Check with the author that he/she has mastered the knowledge mentioned in the document.



Unrecognized languages

4%

Passages in which some of the vocabulary used is not part of the language dictionary. This may be an attempt by the author to modify the text to make detection impossible.



Not included in the percentage of suspicious texts :



Texts between quotes

Passages between quotation marks, often revealing a quotation.

<1%

☰ Sources of similarities (section 2/3)



Similarities

2%

Passages with similarities to sources found in different collections.



Main source detected

No.		Description	Similarities	Locations
1		Pengaruh Employee engagement dan Intrinsi... doi.org/10.30640/jumma45.v5i1.5952	<1%	
3		The Influence of Professionalism and Work... archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/...	<1%	

Source with incidental similarities

No.		Description	Similarities	Locations
2		Pengaruh Knowledge Management, Skill dan... ojs.unsiq.ac.id/index.php/jematech/article/downl...	<1%	
4		Talent Management dan Knowledge... jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/article/downlo...	<1%	
5		dx.doi.org dx.doi.org/10.21070/ijler.v19i2	<1%	
6		PENGARUH SERVANT LEADERSHIP,... doi.org/10.37010/jdc.v5i2.1808	<1%	
7		ANALISIS PENERIMAAN PENGGUNA AKHIR... eprints.uny.ac.id/19954/1/Bonita%20Destiana%20...	<1%	
8		Faktor-faktor yang Mempengaruhi... doi.org/10.38035/jpsn.v2i4.300	<1%	



Page | 1

Self Efficacy, Knowledge Management And Sharing Of Human

Resources Knowledge Sdm: Employee Performance Umkm Di
Kedensari

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

Prathi Dwi Anggraeni1), Dewi Andriani2), Rifdah Abadiyah3)

1)Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

2)Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

*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; MSMEs

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: Self Efficacy; Knowledge Management; Sharing Pengetahuan SDM; Employee Performance;

UMKM

<mailto:dewiandriani@umsida.ac.id>

2 | Page

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

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 kese luruhan[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 kelangsungan usaha. 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 sebagai

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 memberikan kontribusi

yang signifikan terhadap nilai ekonomi Masyarakat setempat. Dengan pertumbuhan industri 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 berpengaruh bahwa self efficacy tidak

berpengaruh secara signifikan pada employee performance UMKM di kedensari. Selanjutnya penelitian mengenai self

Page | 3

efficacy. Pada penelitian [16] menunjukkan bahwa self efficacy memiliki pengaruh signifikan terhadap employee

performance. Adapun penelitian yang dilakukan [17] menunjukkan bahwa self efficacy tidak berpengaruh signifikan

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, Kabupaten Sidoarjo, perlu terus menumbuhkan dan menguatkan jiwa kewirausahaan

agar mampu berkembang. Upaya ini penting juga berguna untuk mengantisipasi risiko yang timbul dari beragam

aktivitas, sehingga usaha dapat tetap bertahan ketika menghadapi persoalan internal maupun organisasi. Di sisi lain,

UMKM sebaiknya berorientasi pada peningkatan inovasi produk yang bermutu dan mampu menarik minat konsumen,

agar daya saing mereka semakin kuat 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

1

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 memahami dampak 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. LITERATURE 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).

4 | Page

Knowledge Management (X2)

Knowledge management adalah proses sistematis dalam organisasi untuk mengumpulkan, mengelola, meyimpan

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.

Page | 5

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 di

dukung 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

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 berakibat 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 performace (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

H1

H2

H3

Knowledge

Management

(X2)

Self Efficacy
(X1)

Employee
Performance (Y)

Sharing
Pengetahuan

SDM (X3)

operasional melalui pengurangan waktu siklus produksi dan pengenalan varian produk sederhana yang disesuaikan

dengan preferensi pengan 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 kesalahn

yang berulang dalam ekosistem perekonomian di desa. Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan

bahwa sharing pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance [22].

III. METODE

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 Solvin untuk menentukan jumlah responden dalam penelitian [50].

Adapun rumus Solvin 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 :

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

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

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

$$1 + 130(0.0025)$$

$$n = 130$$

$$1 + 0.325$$

$$n = 130$$

$$1.325 = 98,11$$

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.

Page | 7

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 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

kuisisioner online yang disebarakan 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.

8 | Page

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 apakah nilai

Composite reliability dan Cronbach alpha melebihi 0,60[52].

Page | 9

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 dnegan 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.

10 | Page

Tabel 3. Uji Discriminant 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 konstruksya 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.

Page | 11

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

AVE $\sqrt$ 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 ($\sqrt$ 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.

Page | 13

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 H_0 dan menerima H_1 . 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 H_0 dan menerima H_1 . 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 penelitian, dapat disimpulkan bahwa self efficacy, knowledge management, dan sharing

pengetahuan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance UMKM di Kedondong baik

secara parsial maupun simultan, dengan knowledge management sebagai faktor paling dominan karena berkaitan

langsung dengan kemampuan organisasi dalam mengelola, menyimpan, dan mendistribusikan pengetahuan secara

efektif untuk mendukung kinerja karyawan, sedangkan self efficacy berperan dalam membangun kepercayaan diri dan

motivasi kerja individu, serta sharing pengetahuan SDM memperkuat

kompetensi melalui proses pertukaran informasi

dan pengalaman kerja. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh

kemampuan individu, tetapi juga oleh sistem pengelolaan pengetahuan dan budaya berbagi informasi dalam

organisasi, sehingga UMKM di Kedondong perlu meningkatkan kualitas pengelolaan pengetahuan, membangun

lingkungan kerja yang mendukung, serta mendorong kolaborasi antar karyawan secara berkelanjutan. Untuk penelitian

selanjutnya, disarankan memperluas model dengan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, lingkungan

kerja, motivasi, kepemimpinan, atau inovasi, serta menguji peran variabel mediasi atau moderasi dan menggunakan

cakupan sampel yang lebih luas agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan.

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.