



## Similarity Report

### Metadata

Name of the organization

**Universitas Muhammadiyah Sidoarjo**

Title

**Rosidatul Wahida-182010200019 bab 4 dan 5**

Author(s) Coordinator





**perpustakaan umsidadet**

Organizational unit

**Perpustakaan**

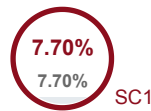
### Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		0
Micro spaces		0
Hidden characters		0
Paraphrases (SmartMarks)		49

### Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.

**25**

The phrase length for the SC 2

**6299**

Length in words

**48135**

Length in characters

### Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

#### The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/1164/8172/9244">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/1164/8172/9244</a>	43 0.68 %
2	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/1164/8172/9244">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/1164/8172/9244</a>	36 0.57 %
3	<a href="https://ijins.umsida.ac.id/index.php/ijins/article/view/1144/1304">https://ijins.umsida.ac.id/index.php/ijins/article/view/1144/1304</a>	23 0.37 %
4	<a href="https://ijins.umsida.ac.id/index.php/ijins/article/view/1144/1304">https://ijins.umsida.ac.id/index.php/ijins/article/view/1144/1304</a>	20 0.32 %
5	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4465/31958/36043">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4465/31958/36043</a>	18 0.29 %

6	<a href="http://repository.stiedewantara.ac.id/184/9/15.%20BAB%20II.pdf">http://repository.stiedewantara.ac.id/184/9/15.%20BAB%20II.pdf</a>	18 0.29 %
7	PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL (e-Skills) TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN DI UPT PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS HASANUDDIN Marguna Andi Milu, Sangiasseri;	17 0.27 %
8	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/1164/8172/9244">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/1164/8172/9244</a>	16 0.25 %
9	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/1164/8172/9244">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/1164/8172/9244</a>	15 0.24 %
10	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/1164/8172/9244">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/1164/8172/9244</a>	14 0.22 %

from RefBooks database (2.24 %)

NUMBER OF IDENTICAL WORDS  
(FRAGMENTS)

**Source: Paperity**

1	PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI PERILAKU KERJA DAN KNOWLEDGE SHARING DALAM MENINGKATKAN KINERJA KADER PADA POSYANDU DI WILAYAH BUGU KIDUL PASURUAN Ar Rifani Abdullah Hilmi, Sumartik Sumartik, Dewi Andriani;	28 (3) 0.44 %
2	PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL (e-Skills) TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN DI UPT PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS HASANUDDIN Marguna Andi Milu, Sangiasseri;	28 (2) 0.44 %
3	Evaluasi Pengukuran Kinerja dan Penerapan Balanced Scorecard pada PT. Citra Kridatama Nurul Adhayanti;	24 (3) 0.38 %
4	Pengaruh Knowledge Management terhadap Peningkatan Kinerja UMKM dengan Kompetensi sebagai Variabel Moderasi Winarto Wahid Wachyu Adi;	17 (3) 0.27 %
5	Analisis Investment Opportunity Set, Likuiditas, Profitabilitas, Leverage dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kebijakan Pembayaran Dividen Gitayuda M. Boy Singgih;	11 (1) 0.17 %
6	BEBAN KERJA, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, DAN KETERLIBATAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGO AREA MANADO Adare Decky J, Sendow Greis M, Kimbal Frenelly F. M.;	10 (1) 0.16 %
7	Peran Learning Organization dan Knowledge Sharing Dalam Upaya Meningkatkan Organization Performance Andrea Gideon;	7 (1) 0.11 %
8	PENGARUH KESADARAN PERPAJAKAN, SUNSET POLICY, SANKSI PAJAK DAN TAX AMNESTY TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI (Studi Empiris Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Ambon) Lenggono Tirza Oktovianti;	6 (1) 0.10 %
9	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. GEMA TEKNIKATAMA CIBITUNG Wiwin Kusuma Pratiwi, Segoro Waseso;	5 (1) 0.08 %

**Source: RePEC**

1	PENGARUH WORD OF MOUTH DAN ATRIBUT PRODUK TERHADAP MINAT BELI KONSUMEN PADA HELM NHK MASYARAKAT KECAMATAN ULOK KUPAI Onsardi, Onsardi,, Subandrio, Zakaria, Rahmat;	5 (1) 0.08 %
---	--	--------------

from the home database (0.00 %)

NO TITLE NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

## from the Internet (5.46 %)

NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/1164/8172/9244">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/1164/8172/9244</a>	165 (10) 2.62 %
2	<a href="https://ijins.umsida.ac.id/index.php/ijins/article/view/1144/1304">https://ijins.umsida.ac.id/index.php/ijins/article/view/1144/1304</a>	56 (4) 0.89 %
3	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4465/31958/36043">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4465/31958/36043</a>	27 (2) 0.43 %
4	<a href="https://innovative.pubmedia.id/index.php/Innovative/article/download/52/93/194">https://innovative.pubmedia.id/index.php/Innovative/article/download/52/93/194</a>	19 (2) 0.30 %
5	<a href="http://repository.stiedewantara.ac.id/184/9/15.%20BAB%20II.pdf">http://repository.stiedewantara.ac.id/184/9/15.%20BAB%20II.pdf</a>	18 (1) 0.29 %
6	<a href="https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/4720/4720/">https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/4720/4720/</a>	13 (2) 0.21 %
7	<a href="https://online-journal.unja.ac.id/paradigma/article/download/40554/20205/126624">https://online-journal.unja.ac.id/paradigma/article/download/40554/20205/126624</a>	13 (1) 0.21 %
8	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4187/29867/33692">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4187/29867/33692</a>	12 (1) 0.19 %
9	<a href="https://repository.uinsaizu.ac.id/17349/1/Firdaus%20Nur%20Azizah_PERBEDAAN%20KONTROL%20DI%20DAN%20GAYA%20HIDUP%20SANTRI%20DI%20PONDOK%20PESANTREN%20MODERN%20EL-FIRA%202%20PURWOKERTODAN%20PONDOK%20PESANTREN%20ATH-THOHIRIYAH%20PURWOKERTO.pdf">https://repository.uinsaizu.ac.id/17349/1/Firdaus%20Nur%20Azizah_PERBEDAAN%20KONTROL%20DI%20DAN%20GAYA%20HIDUP%20SANTRI%20DI%20PONDOK%20PESANTREN%20MODERN%20EL-FIRA%202%20PURWOKERTODAN%20PONDOK%20PESANTREN%20ATH-THOHIRIYAH%20PURWOKERTO.pdf</a>	10 (1) 0.16 %
10	<a href="http://repo.unr.ac.id/398/1/A.A.%20Gadis%20Angga%20Sastra%20Dewi.pdf">http://repo.unr.ac.id/398/1/A.A.%20Gadis%20Angga%20Sastra%20Dewi.pdf</a>	6 (1) 0.10 %
11	<a href="http://repositori.unsil.ac.id/10831/8/BAB%20III.pdf">http://repositori.unsil.ac.id/10831/8/BAB%20III.pdf</a>	5 (1) 0.08 %

## List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	----------	---------------------------------------

1

DAMPAK KOMPETESI DIGITAL, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN PERTUKARAN INFORMASI TERKAIT KARYAWAN IKM BATIK JETIS SIDOARJO BAGAIMANA DAMPAKNYA OLEH DIGITAL COMPETENCIES, ATRIBUT PEKERJAAN **DAN KNOWLEDGE SHARING ON THE PERFORMANCE OF** BATIK JETIS SIDOARJO

**Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk** mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial kompetensi digital, karakteristik pekerjaan **dan knowledge sharing terhadap kinerja** IKM batik jetis sidoarjo. Penelitian didalam susunan jrnis skripsi adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan populasi 66 prgawai IKM batik jetis trknik analisis data dalam penelitian ini adalah **uji validitas dan uji reliabilitas. Pengukuran hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji analisis \_ regresi linier berganda, \_uji t dan uji koefisien determinasi berganda.**

KATA KUNCI- DAMPAK Kompetensi Digital, Karakteristik Pekerjaan Dan Dampak Berbagi Pengetahuan terhadap Efisiensi IKM Batik Jetis Sidoarjo

Pendahuluan

Indonesia dilanda pandemi COVID-19 pada tahun 2020.dengan adanya wabah ini berdampak pada sektor perekonomian khususnya di jawa timur, salah satu yang terdampak adalah industri kecil menengah (IKM) batik jetis di Sidoarjo. IKM Batik Jetis Sidoarjo terkenal dengan produksi batik tulisnya dengan motif yang khas dari daerah Sidoarjo. Ciri khas Batik Sidoarjo merupakan persilangan antara batik asli Sidoarjo dan batik pesisiran yang mempunyai corak khas di antara daerah produksi batik. Kinerja merupakan salah satu dimensi yang dapat dimanfaatkan untuk menilai kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya serta melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap organisasi. [1].

Keputusan untuk mengizinkan karyawan bekerja dari jarak jauh, baik dari kantor atau rumah, adalah salah satu contohnya. Hal ini diperlukan untuk pandemi tersebut ikm yang ada disidoarjo Keputusan ini dimaksudkan untuk memotivasi karyawannya agar terlibat dalam aktivitas terkait pekerjaan, hal ini membuat industri kecil menengah

(IKM) batik jetis sidoarjo mengalami penurunan dalam produksi batik karena keterbatasan alat dan penurunan penjualan batik dikarenakan kebanyakan pembeli batik berbelanja di toko langsung daripada membeli di marketplace. Dan banyak industri kecil menengah (IKM) yang gulung tikar akibat adanya wabah covid-19, sampai tahun 2024 ikm batik jetis masih terus berusaha memulihkan daya beli masyarakat peran teknologi dalam hal ini untuk menyederhanakan Masyarakat membeli batik jetis sidoarjo tanpa harus ke toko karena kebanyakan ikm batik jetis menerapkan bisnis secara konvensional (Offline).

Kemampuan digital atau kompetensi Digital mengacu pada pengetahuan dan kemampuan untuk menggunakan alat komunikasi digital, media digital, atau jaringan dalam memahami, menggunakan, membuat informasi, menilai dengan cermat dan memanfaatkannya dengan cara yang adil, jujur, lurus, dan seimbang hukum dalam perantara yang mengintegrasikan komunikasi dan interaksi ke dalam kehidupan sehari-hari. Kompetensi yang terkait dengan teknologi, produk, dan layanan digital membentuk kompetensi digital itu sendiri [2]. Kompetensi dalam bidang digital meliputi organisasi, komunikasi, kinerja, dan konsep. Ini bukan satu-satunya jenis penggunaan digital yang berpusat pada aplikasi kompetensi digital.. Pada ikm batik jetis sidoarjo pengaplikasian teknologi belum secara maksimal dikarenakan pengerajin batik yang mayoritas orang yang sudah berumur dan ini perlu diperhatikan oleh dinas koperasi sidoarjo yang harus memberikan pelatihan mengenai teknologi.

Di Indonesia industri kecil menengah Dari jumlah unit usaha sebanyak 3,4 juta unit usaha, terlihat jelas bahwa IKM mempunyai peran yang strategis dalam perekonomian nasional, yakni lebih dari 90% dari seluruh unit usaha nasional. Dari jumlah unit usaha sebanyak 3,4 juta unit usaha, terlihat jelas bahwa IKM mempunyai peran yang strategis dalam perekonomian nasional, yakni lebih dari 90% dari seluruh unit usaha nasional. [3]. Selain kemampuan digital, karakteristik pekerjaan juga mempengaruhi kinerja ikm batik jetis.

Karakteristik pekerjaan meliputi tugas, yang meliputi kewenangan atas tugas dan sejauh mana kewenangan yang diberikan kepada karyawan dan bawahan. Diperlukan ketekunan, identitas tugas, dan otonomi yang berbeda untuk berbagai jenis pekerjaan. Adanya spesifikasi pekerjaan mengharuskan individu dengan serangkaian karakteristik yang tepat untuk pekerjaan tersebut. Dengan asumsi semua karyawan memahami jenis pekerjaan yang dilakukan dan cara terbaik untuk menyelesaikannya, hal ini dapat memengaruhi kinerja mereka dalam pekerjaan. [4]. Adanya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja ikm batik jetis sidoarjo Ini sungguh sulit karena, di permukaan, ketika orang bekerja, mereka ingin ada hierarki tugas dalam pelaksanaannya sehingga kemampuan dan potensi mereka dapat dimaksimalkan. pada setiap ikm batik jetis dapat berkembang, hal Lalu ada yang punya hubungan dengan organisasi. Selain karakteristik pekerjaan Knowledge sharing juga mempengaruhi kinerja ikm batik jetis.

Tindakan pertukaran pengetahuan menggambarkan prosedur metodis dalam mengumpulkan dan memberikan informasi, data dari satu orang atau organisasi ke orang atau organisasi lainnya yang membutuhkan melalui metode dan media yang variative[5]. Pada ikm batik jetis sidoarjo melalui beberapa bentuk pengetahuan antar ikm batik untuk menggabungkan ilmunya, mereka dapat memperoleh ilmu baru sebagai landasan inovasi baik pada produk

2

maupun proses batik. pembuatan batik, sehingga minat Masyarakat untuk membeli batik jetis sidoarjo menjadi meningkat.

Berikut grafik jumlah industri kecil menengah (IKM) batik jetis tahun 2020-2024

Gambar 1 pertumbuhan ikm batik jetis

Sumber : Data bisnis mikro dan operasi Anda sidoarjo

Kotak tersebut menunjukkan jika ikm batik jenis Dengan total 85 ikm pada tahun 2019, 36 pada tahun 2020, 40 pada tahun 2021, 45 pada tahun 2022, 56 pada tahun 2023, dan 66 pada tahun 2024, angka tersebut menunjukkan peningkatan yang stabil. Pada tahun 2020 mengalami penurunan sangat drastis akibat adanya covid-19, akan tetapi pada tahun-tahun berikutnya ikm batik jetis mulai bangkit.

Penelitian mengenai kinerja karyawan itu sudah dilakukan, tetapi masih ada waktu. research gap, tersebut masih ada kekurangan penelitian yaitu Seperti diketahui, terdapat sejumlah penelitian yang tidak sejalan dengan paradigma penelitian tersebut, seperti penelitian tentang kompetensi digital berkaitan dengan kinerja karyawan, seperti yang dibuktikan oleh [6] yang menyimpulkan bahwa kompetensi digital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, beberapa penelitian menemukan hasil yang berbeda ketika menguji hipotesis pengaruh positif antar kompetensi digital pada performa karyawan.

Melanjutkan penelitian tentang karakteristik Pekerjaan yang dilakukan oleh [8] menghasilkan hasil yang mempunyai pengaruh cukup signifikan terhadap produktivitas. karyawan. Terhadap peneliti [9] menunjukkan karakteristik pekerjaan tidak mempunyai efek apa pun secara dampak yang berarti terhadap kinerja karyawan. Para peneliti juga telah melakukan penelitian tentang berbagi informasi. [10] memiliki dampaknya sangat besar antara penyebaran informasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan, penelitian [11] menunjukkan adanya 4r tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan efek Bukti dan fenomena, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang hasil yang tidak konsisten dari penelitian sebelumnya. Penelitian dalam kesenjangan bukti difokuskan pada asumsi yang dibuat oleh para peneliti. Ketika hasil penelitian terbaru bertentangan dengan kesimpulan yang diterima secara umum Berlawanan dengan penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini. Terdapat perbedaan antara signifikan dan tidak signifikan. Masalah ini cocok untuk diteliti sebagai bentuk rumusan masalah, terutama yang berkaitan dengan dampak.kompetensi digital, karakteristik pekerjaan dan knowledge sharing terhadap kinerja ikm batik jetis Sidoarjo.

## Definisi masalah

Berikut rumusan masalah pada penelitian ini:

1. Bagaimana Kompetensi Digital berdampak positif pada performa ikm batik jetis daerah Sidoarjo?
2. Bagaimana Karakteristik Pekerjaan berdampak positif pada performa ikm batik jetis daerah Sidoarjo?
3. Bagaimana Knowledge sharing berdampak positif pada performa ikm batik jetis daerah Sidoarjo?

## Pertanyaan

Apakah kompetensi digital, karakteristik pekerjaan dan knowledge sharing berpengaruh terhadap kinerja karyawan IKM Batik Jetis Sidoarjo ?

## Kategori SDGs

Penelitian ini diberi judul "kompetensi digital ciri pekerja dan knowledge sharing pada performa ikm batik jetis Sidoarjo" berdasarkan kategori katogori SDGs tujuan 8 (delapan), agar membangun pertumbuhan ekonomi yang moderat dan berkelanjutan, usaha kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang baik..

0  
20  
40  
60  
80  
100  
2019 2020 2021 2022 2023 2024  
2019-2024

3

## Tinjauan Literatur Terkait

### Kompetensi Digital (X1)

Kompetensi la didefinisikan sebagai kualitas dasar kemampuan seorang individu berkenaan dengan pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai, dan sifat-sifat karakter yang ditunjukkan dalam bias keyakinan dan rasa percaya diri. serta menjalankan profesinya sebagai akuntan professional [12] Kompetensi digital didefinisikan seperti pengetahuan, kompetensi dan karakter seorang dalam mengakses, memanfaatkan, dan menciptakan serta memiliki banyak aset digital yang dapat dibagikan dan serta dikolaborasi secara efisien dengan orang lain menggunakan teknologi digital. yang digunakan berbagai manfaat misalnya dalam konteks ketenagakeerjaan, Pendidikan dan pelatihan serta pembelajaran [13] Indikator-indikator yang dijelaskan oleh penelitian [14] yakni:

1. Internet, yakni bertujuan untuk mengetahui bagaimana dan seberapa fasih para karyawan dalam menggunakan internet
2. Search engine, yakni bertujuan untuk mengetahui bagaimana dan seberapa fasih para karyawan menggunakan aplikasi berbasis web yang digunakan untuk mencari informasi di World Wide Web (www)
3. Mencari data sesuai kebutuhan, bertujuan guna melengkapi pengetahuan mereka akan suatu hal.
4. Menyimpan data di media digital, bertujuan guna mengetahui apakah para karyawan dapat menyimpan data dalam bentuk digital

### Tingkat Profesi (X2)

Karakteristik pekerjaan merupakan bagian dari proses ketenagakerjaan. Contoh model yang banyak digunakan adalah karakteristik pekerjaan, yang didasarkan pada bagian sebelumnya tentang kompensasi karyawan. Keluar dari sini! [15] Agar suatu organisasi dapat produktif dan karyawannya dapat menjalankan peran penting mereka dalam keberhasilan dan pertumbuhan organisasi, karakteristik kerja sangatlah penting. Pekerja yang mendapat dukungan yang baik dalam pekerjaannya akan dapat saling menginspirasi untuk menghasilkan barang dan jasa berkualitas tinggi, yang terutama penting dalam kondisi bisnis yang semakin menuntut.

Profesi pekerjaan adalah hubungan antara individu dengan pekerjaan tertentu yang dimilikinya. [16]

Indikator-indikator telah ada dalam [17] yakni :

1. Ragam Keterampilan (Keragaman Ketrampilan atau Variasi Pekerjaan). Dibutuhkan banyak energi untuk melakukan pekerjaan. Seiring dengan bertambahnya jumlah alat yang digunakan, kemudahan dalam melaksanakan tugas di tempat kerja juga meningkat..
2. Penugasan Tanggung Jawab (Jati Diri Tugas) Dedikasikan diri Anda pada tugas-tugas yang memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka. Karyawan yang, secara individual, melakukan sejumlah kecil pekerjaan tidak melakukannya. Jika upaya dilakukan untuk menyelesaikan produk secara keseluruhan atau sebagian yang dapat diidentifikasi, maka identitas upaya tersebut telah dikompromikan.
3. Pentingnya Tugas (Significance of the Tasks). Pertimbangan penting yang membahas dampak substansial dari faktor-faktor ini terhadap orang lain, termasuk masyarakat umum. Ini mungkin menjadi ancaman bagi orang lain dalam organisasi atau pemegang saham lain di perusahaan. Hal yang penting adalah bagi anggota organisasi atau masyarakat untuk menyadari bahwa

mereka telah melakukan sesuatu yang penting..

4. Optimisme merupakan salah satu ciri kerja yang memberikan tuntunan dan arah kepada pekerja dalam mengambil keputusan terkait pekerjaannya, dan hal ini penting untuk menumbuhkan rasa percaya diri sebagai pekerja..

5. Balik, yaitu informasi yang diberikan kepada karyawan tentang seberapa baik kinerja mereka selama ini. Baik dari awal bekerja, atasan atau manajer, maupun karyawan lainnya. Lebih Langkah pertama bagi siswa adalah memahami seberapa banyak kinerja baik yang telah dilakukan selama mereka berada di sini, mungkin karena siswa menyadari bahwa kinerja ini berbeda dan salah satu cara untuk melakukan penyesuaian adalah dengan memahami

4

bagaimana kinerja siswa saat ini, seperti cara mengidentifikasi produk dengan nama mereka di atasnya.

Knowledge sharing (X3)

Berbagi pengetahuan merupakan salah satu proses utama dalam manajemen pengetahuan, yang bertujuan untuk memaksimalkan penggunaan pengetahuan dengan mendistribusikannya kepada mereka yang membutuhkannya. Menjelaskan apa itu "berbagi pengetahuan" (berbagi pengetahuan) menggambarkan prosedur metodis dalam mengumpulkan dan memberikan informasi, pemahaman pada seseorang ke organisasi kepada individu lainnya atau organisasi lain yang membutuhkan metode dan media yang variative.

Menurut [19], pengumpulan informasi merupakan suatu proses komunikasi yang sistematis antara individu atau organisasi melalui berbagai media. Setiap orang dalam organisasi dapat dengan mudah berkontribusi pada kerja tim yang terbaik, memunculkan ide-ide segar dan menarik, serta menghemat banyak waktu ketika memecahkan masalah ketika mereka menggunakan berbagai pengetahuan. Perusahaan tidak akan dapat menghasilkan pengetahuan tanpa adanya masukan dan interaksi dari karyawannya. Berikut ini merupakan langkah penting yang harus dilakukan oleh karyawan agar memperoleh pengetahuan yang pada akhirnya akan menghasilkan keterampilan inovatif yang dapat menguntungkan perusahaan..

Indikator-indikator telah ada dalam [20], yakni :

1. Kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi orang lain agar mengikuti mereka, yakni mengetahui apakah pemimpin sudah memiliki kemampuan dalam berbagi informasi dan pengetahuan kepada para karyawannya

2. Keterampilan dalam memecahkan masalah melalui cara kreatif, yakni mengetahui apakah setiap individu mampu dalam pemecahan permasalahan pada solusi yang kreatif

3. Kemampuan menerapkan pengetahuan dan informasi, yakni mengetahui apakah setiap individu mampu untuk menyerap informasi serta pengetahuan yang didapat

4. Kapasitas untuk menyebarluaskan pengetahuan yang dikumpulkan dari dalam dan luar perusahaan, yakni melihat apakah setiap individu dapat mentransmisikan pengetahuan yang diperoleh dalam internal maupun bisnis tidak terafiliasi.

Kinerja (x)

Secara teoritis, ada dua aspek pekerjaan yang penting: kuantitas dan kualitas hasil Seorang warga negara **dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya**. Kualitas output akan maksimal apabila tingkat produktivitas dapat berjalan dengan baik. Artinya, kinerja pegawai merupakan hal yang penting bagi keberhasilan organisasi, yang pada gilirannya dapat menjadi bukti bahwa visi dan misi organisasi telah tercapai. Salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk menilai kualitas pegawai di tempat kerja, sekaligus dalam melaksanakan tugas dan memenuhi kewajibannya terhadap organisasi, adalah penilaian kinerja. [2].

Hasil evaluasi pekerjaan yang telah diselesaikan, jika dibandingkan dengan standar yang disepakati bersama, juga dikenal sebagai kinerja. Perlu ada evaluasi atau pemeriksaan yang cermat terhadap setiap tugas yang telah diselesaikan. periode. [11]).

Indicator – indicator dari kinerja menurut [12]:

1. Perorma kinerja . Indicator Hal ini dapat diperoleh dari persepsi karyawan tentang dampak kualitas kerja terhadap kinerja. sekaligus kemampuan seorang karyawan.

2. Kuantitas. Indicator ini Dalam jumlah unit, jumlah kegiatan yang telah diselesaikan dinyatakan. Kuantitas disini ditujukan pada durasi jumlah kegiatan unit atau semester yang diselesaikan oleh karyawan.

3. Ketepatan waktu. Indicator ini digunakan mengetahui tingkat aktivitas di awal hari hingga penyelesaian, dapat diperhatikan koordinasi secara keseluruhan dan memanfaatkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain

4. Efektivitas. Indicator ini menjelaskan mengenai tingkat **penggunaan sumber daya yang meliputi tenaga, uang, teknologi dan bahan baku dengan maksud memaksimalkan hasil dari setiap unit dalam** penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian. Indicator ini ditujukan pada tingkat seseorang apakah kinerja karyawan itu meningkat atau menurun yang dapat dilihat pada kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja.

5

## Teori Hubungan Antar Variabel

### 1. Hubungan Kompetensi Cyber dan Dampaknya terhadap Kinerja Bisnis

Kompetensi digital memiliki hubungan pada performa. Variabel kompetensi digital merupakan variabel yang paling dipertimbangkan mengenai kinerja karyawan. Secara operasional, variabel Kompetensi-Keterampilan penelitian ini berfokus pada tingkat kompetensi yang diperlukan untuk menciptakan menggunakan platform TIK dan memanfaatkannya untuk meningkatkan kinerja guru dan kualitas pelayanan pengembangan koleksi digital dan pemeliharannya. Dalam penelitian ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh [13] dalam penelitian tentang Kompetensi Literasi Digital Guru dan Siswa di Kabupaten Malang. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kompetensi digital pada performa. Oleh karena itu, pendidikan literasi digital harus diterapkan sebagai solusi praktis untuk mengembangkan keterampilan literasi digital baik pada guru maupun siswa, agar tercipta SDM yang unggul. memiliki karakter dengan tujuan meningkatkan pendidikan di Indonesia. Variabel tersebut juga diteliti oleh [14] dalam penelitiannya berjudul Dampak **Kompetensi Digital (e-Skills) terhadap Kinerja Karyawan di UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin**. Hasil dari penelitian ini menunjukkan **bahwa terdapat hubungan pengaruh positif yang signifikan antara variabel kompetensi digital (e-Skills), terhadap variabel kinerja pustakawan**.

Dari kedua pernyataan penelitian yang sudah pernah dilakukan kompetensi digital menjadi salah satu faktor dari keberlangsungan usaha IKM, maka dari itu penulis melakukan pengujian pengaruh kompetensi digital terhadap performa.

### 2. Elaborasi Karakteristik Pekerjaan terhadap performa

Karakter kinerja memiliki hubungan terhadap kinerja. Variabel karakteristik pekerjaan merupakan variabel yang Kondisi psikologis seorang pekerja adalah pekerja tersebut akan mengalami kecemasan terhadap aspek-aspek pekerjaannya yang didelegasikan kepadanya, kemudian pekerja akan mengalami kecemasan terhadap dampak pekerjaannya terhadap hasil pekerjaan tersebut. Menggunakan pengetahuan yang diperoleh untuk meningkatkan kinerja dan moral karyawan pada akhirnya akan menghasilkan motivasi tingkat tinggi, pekerjaan berkualitas tinggi, dan kepuasan karyawan. Dalam study tersebut dibuktikan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh [15] dalam perjalanan penelitiannya Penelitian di FISIP ULM Banjarmasin tentang Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan, dan Organisasi terhadap Kinerja Operator Kereta Api. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan jika terdapat pengaruh signifikan karakter kinerja karyawan jalur FISIP ULM. Pada penelitiannya Apabila ada upaya perbaikan terhadap karakteristik kerja (kerjasama tim, identifikasi dan signifikansi tugas, otonomi, dan laba bersih) maka kinerja pekerja akan meningkat, sebaliknya apabila karakteristik kerja buruk, maka kinerja pekerja akan menurun. Variable ini juga diteliti oleh [16] ada hubungan yang signifikan antara karakteristik pekerjaan pada performa karyawan. Dari kedua hasil study yang sudah pernah dilakukan karakteristik pekerjaan menjadi salah satu faktor dari keberlangsungan usaha IKM, maka dari itu penulis melakukan pengujian pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja.

### 3. Berbagi pengetahuan dan dampaknya terhadap kinerja

Information exchange memiliki hubungan pada performa. Pengetahuan yang beragam akan berdampak pada kinerja. Pengetahuan yang beragam dalam bidang bisnis dan pendidikan swasta sangat membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuannya untuk mengembangkan metode/cara kerja baru dan membantu proses kerja yang lebih efektif dan efisien. Aktivitas berbagai bidang pengetahuan akan membantu dalam berbagai perolehan pengetahuan. Salah satu variabel tersebut adalah individu dalam proses penyelesaian masalah pekerjaan berdasarkan pengalaman yang ada. Demikian juga dari Melalui berbagai bentuk pengetahuan, individu akan memperoleh kekayaan pengetahuan kerja yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses kerja mereka. [17]. Dalam penelitian itu dibuktikan dengan

6

penelitian yang dikerjakan pada [18] dalam penelitiannya mengenai Dampak berbagi informasi terhadap kemampuan inovasi dan produktivitas karyawan (dengan Pt. Pln (Persero) Unit Induk sebagai objek penelitian yang dipilih).

Pembangunan Lintas Batas di Sulawesi). Hasil dari penelitian menunjukkan jika adanya koneksi signifikan dan positif antara variabel knowledge sharing dengan performa karyawan. Pada sesi berbagi pengetahuan di PT. PLN UIP SULBAGUT, apabila program inovasi yang telah dilaksanakan sebelumnya dapat ditingkatkan, maka setiap karyawan akan termotivasi untuk berbagi pengetahuan dan pengalamannya guna menghasilkan ide-ide kreatif, metode baru, dan proses kerja yang lebih baik. Hal ini kemungkinan besar akan berujung pada peningkatan produktivitas karyawan dan selanjutnya, meningkatkan kinerja universitas. Variabel ini juga diteliti oleh [19] melalui penelitiannya yang merupakan pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT. PNL (Persero) rayon Manado selatan dalam penelitiannya Perusahaan harus meningkatkan bagaimana pekerjaan ini dapat

memenuhi kebutuhan karyawan dan, pada gilirannya, bagaimana hal itu dapat meningkatkan kinerja karyawan dan selaras dengan tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Dari kedua hasil penelitian yang sudah pernah dilakukan knowledge sharing menjadi salah satu faktor dari keberlangsungan usaha IKM, maka dari itu penulis melakukan pengujian pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Keluar dari sini! [20] bahwa metode penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian menurut metode potivime berguna untuk mempelajari populasi dan sampel tertentu. Oleh karena itu, data kuantitatif adalah data yang memiliki kesamaan bisa dianalisis menggunakan cara atau teknik statistic. Data berupa nomor dan umumnya diproses melalui mengumpul Data yang terhubung terdiri dari sejumlah besar nomor atau pernyataan yang diberi bobot.

Ukuran sampel dan populasi

Domain generalisasi populisme **terdiri dari objek atau subjek dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk tujuan mempunyai studi dan analisis selanjutnya.** [21] **Populasi dalam penelitian ini adalah** IKM Batik yang terletak di Kabupaten Sidoarjo sebanyak 66. Menurut [22]

Sampel adalah bagian dari nilai total serta ciri yang dimiliki oleh populasi. Contoh sampel dari penelitian ini diambil berdasarkan pada IKM Batik yang masih aktif. Berdasarkan metode sampel jenuh, sampel

jenuh adalah teknik pemilihan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai responden atau sampel. Jadi, semuanya merupakan sampel dari penelitian ini. industry kecil menengah (IKM) batik

jetis sidoarjo yang masih aktif berjumlah 66 ikm. Teknik analisa data yang dipergunakan saat penelitian ini terdiri dari asumsi klasik (. normalitas, multikolinearitas, dan autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas), uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis secara parsial (Uji t dan koefisien determinasi) melalui statistik dengan aplikasi statistik untuk ilmu sosial, SPSS 25.

Teknik Analisis Data

Uji validitas dan reliabilitas merupakan bagian dari metodologi analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Selain itu, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t, uji probabilitas dependen k, dan analisis regresi linier terbalik..

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dipakai untuk mengukur sah tidaknya makanan. Validitas pertanyaan atau pernyataan dalam pertanyaan dinyatakan ketika tersebut mampu menggenggam sesuatu yang akan disentuh oleh jari-jari tersebut. Suatu instrumen dikatakan valid, diketahui **dengan membandingkan skor item dengan skor korelasi total**, jika nilai korelasi memberikan hasil r, hasil korelasi lebih besar dari r tabel maka dikatakan valid nihil, dan jika la menghitung nilai r kurang dari tabel r, instrumen dapat dianggap tidak valid. [17]. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengevaluasi sesuatu kuesioner dengan indeks variabel atau konstruksi. Uji reliabilitas dipergunakan agar menentukan konsistensi alat pengukuran, jika alat tersebut Pensil yang digunakan memiliki kemampuan untuk dipelintir dan diperbaiki konsisten bila pengukuran diulang. Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika memberikan hasil yang tetap tidak berubah bahkan setelah koreksi berulang kali. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau reliabel apabila jawaban dari pertanyaan-pertanyaan tersebut konsisten atau stabil. Variabel dikatakan konsisten apabila  $\alpha > r$  tabel [18].

2. Uji hipotesis dalam hal ini meliputi uji parsial (t-test) dan analisis jalur atau path analysis.

a. Uji parsial (t-test)

7

Tujuan dari uji parsial, bersama dengan uji t, adalah untuk mempelajari sejauh mana setiap variabel independen memiliki efek individual (parsial) terhadap perubah dependen. Cara melakukan uji t adalah jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05, hal ini ditemukan pengaruh relatif variabel independen terhadap variabel dependen (atau, alternatifnya, apakah hipotesis diterima), dan apakah nilai signifikansi  $> 0,05$ , berarti tidak berdampak secara parsial antara variabel independen dan dependen, atau sebagai alternatif, antara pasangan variable dengan yang dihipotesiskan Uji parsial (t-test) ini Berguna untuk menguji hipotesis:

H1 : Dampak Kompetensi Digital langsung pada performa karyawan

H2 : Karakteristik Pekerjaan **berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan**

H3 : **Knowledge sharing berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan**

Kerangka Konseptual

sketsa 2 Kerangka konseptual

Hipotesis

Hipotesis yang dapat diuji berdasarkan hipotesis ini adalah sebagai berikut::

O1 : Kompetensi Digital berdampak signifikan dan positif pada performa IKM

O2 : Karakteristik Pekerjaan berdampak signifikan dan positif pada performa IKM

O3 : Knowledge sharing berdampak signifikan dan positif pada performa IKM

Definisi Operasional

Variabel yang di gunakan ialah variabel independen (X) yaitu :

Kompetensi Digital ( X1 )

Konsep kompetensi digital merupakan tujuan yang terus berkembang dan memiliki banyak sisi yang mencakup beberapa bidang dan arah masa depan, serta teknologi yang sedang berkembang. Digital Kemampuan untuk memahami berbagai bentuk media (termasuk media digital), untuk mencari dan mengevaluasi secara kritis informasi yang diperoleh dari internet (termasuk sumber yang tidak berbasis internet), dan untuk berkomunikasi dengan orang lain menggunakan berbagai alat dan aplikasi digital adalah apa yang kita maksud ketika kita berbicara tentang kompetensi digital. [24]. Untuk mengetahui Indikator yang digunakan dalam variable ini yakni:

1. Internet (kemampuan untuk menggunakan internet)
2. Search engine (kemampuan dalam melakukan pencarian di internet)
3. Mencari informasi sesuai kebutuhan
4. Menyimpan data di media digital

Karakteristik Pekerjaan (X2)

Kompetensi

Digital (X1)

Karakteristik

Pekerjaan (X2)

Knowledge

sharing (X3) Kinerja IKM

(Y) H1 H2 H3

8

Karakteristik pekerjaan seseorang adalah hal-hal yang membuat mereka cocok untuk pekerjaan tertentu yang mereka miliki. [25]. Oleh karena itu, spesifikasi pekerjaan merupakan kompetensi inti yang menjadi dasar pekerjaan dan, dalam praktiknya, memungkinkan tercapainya tujuan kerja..

Indikator yang digunakan dalam variable ini :

1. Skill variety menunjukkan jumlah ketereampilan yang harus dipenuhi agar pekerjaan dapat dilaksanakan.
2. Task identity yang memungkinkan karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan itu
3. Task significance mengacu sejumlah besar tekanan pada pekerjaan untuk orang lain
4. Otonom untuk menumbuhkan rasa harga diri sebagai anggota
5. Jangan tinggalkan jejak. Berdasarkan informasi yang diberikan, karyawan diharapkan menunjukkan kinerja kerja yang cukup baik.

Information exchange (X3)

Berbagi pengetahuan merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan karena memungkinkan karyawan memperoleh pengetahuan baru tentang pekerjaan yang akan datang dan pengetahuan umum tentang pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perlu adanya budaya berbagi pengetahuan di antara pekerja, sehingga data perkembangan ke luar dan ke dalam dapat tersebar secara merata. [26]

Indikator yang digunakan dalam variabel ini :

1. Kapasitas seorang pemimpin dalam memotivasi pengikutnya untuk mengumpulkan informasi dan pemahaman
2. Keterampilan dalam memecahkan masalah melalui cara kreatif
3. Kemampuan menerapkan pengetahuan dan informasi
4. Keterampilan dalam menyebarkan pengetahuan yang dikumpulkan dari dalam dan luar perusahaan

Variabel Dependen (Y) yaitu:

Kinerja (Y)

Kemampuan seorang pekerja untuk mengerjakan tugas dan melakukan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan sebagai hasil kemampuannya sendiri merupakan hasil pekerjaannya. [27].

Indikator yang dipergunakan pada variable tersebut yaitu:

1. Hasil pekerjaan terhadap keterampilan sekaligus kemampuan seorang karyawan
2. Kuantitas yang ditujukan pada ukuran jumlah hasil kerja unit / kegiatan yang dibatalkan
3. Ketetapan waktu untuk mengetahui tingkat aktivitas di awal hingga penyelesaian
4. Efektifitas mengenai tingkat konsumsi gula harian
5. Kemandirian ditujukan pada tingkat kinerja karyawan meningkat atau menurun dalam bekerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Uji validitas

Pengujian Validitas merupakan Suatu statistik atau variabel dianggap valid jika dan hanya **jika nilai r lebih besar dari nilai r tabel**. Kita mengetahui butir validitas instrumen dengan membandingkannya dengan

korelasi item-total yang dikoreksi (nilai r sebesar 0,31). Pernyataan dikatakan valid terhadap indikator jika nilai r lebih besar dari 0,30. variabel

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Item r-hitung r-kritis kesimpulan

Kompetensi Y1.1 1.662 SESUAI

Digital (X1) Y1.2 1.584 SESUAI

Y1.3 1.779 SESUAI

Y1.4 1.523 SESUAI

Karakteristik Y2.1 1.601 SESUAI

Pekerjaan (X2) Y2.2 1.736 0,30 SESUAI  
 Y2.3 1.803 SESUAI  
 Y2.4 1.733 SESUAI  
 Y2.5 1.599 SESUAI  
 Knowledge Y3.1 1.715 SESUAI  
 Sharing (X3) Y3.2 1.693 SESUAI  
 Y3.3 1.712 SESUAI  
 Y3.4 1.553 SESUAI  
 Kinerja Z1 1.528 SESUAI  
 Ikm (Y) Z2 1.403 SESUAI

9

Z3 1.386 SESUAI  
 Z4 1.557 SESUAI

2) PENGUJIAN Reliabilitas

Pengujian Reabilitas

Hasilnya dapat dibandingkan dengan koefisien reliabilitas terendah yang dapat dicapai dengan menggunakan uji Cronbach's Alpha. Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika dimanilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60.

Tabel 2 Uji Realibilitas

Sumber : Hasil olah data, 2024

Diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,60, seperti yang ditunjukkan pada tabel 2 di atas. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa semua variabel penelitian telah terbukti reliabel atau konsisten dan dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

A. pengujian Asumsi Klasik 1. Pengujian Normalitas Uji normalitas dilakukan pada sebuah data yang memiliki sebaran normal serta berdistribusi normal yang mewakili keseluruhan populasi. Uji normalitas yang digunakan yaitu uji normalitas secara statistik menggunakan bagian Kolmogorov Sminov dengan ketentuan :

1) Apabila nilai signifikansi pada uji Kolmogorov Smirnov kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan tidak normal..

2) Data yang disajikan atau didistribusikan adalah data yang berdistribusi normal jika nilai signifikansi pada uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai lebih besar dari 0,05..

Tabel 3 Uji Normalitas

Tingkat signifikansi sebesar 0,063, lebih tinggi dari 0,05, dicapai dalam rangkaian uji Kolmogorov-Smirnov. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang dimaksud mengikuti distribusi normal.

2. Pengujian Multikolinearitas

Pengujian Multikolinearitas dapat dipahami dengan melihat nilai VIF setiap variabel. independen antara nilai toleransi dan rentang 1–10 &lt; 0,2 dapat disimpulkan bahwa hal itu akan terjadi. multikoliniearitas pada variabel independen, sedangkan pada model regresi gabungan, jika nilai VIF lebih besar dari 10, multikolinearitas.

Kotak 3 pengujian Multikolinearitas

bentuk

Probabilities of Collinearity

Tolerance	Nilai
1 (Constant)	
Kompetensi digital (y1)	.886 1.128
Karakteristik pekerjaan (y2)	.905 1.105
Knowledge sharing (y3)	.974 1.027

Hasil kotak 3 menunjukkan bahwa nilai faktor inflasi (VIF) untuk variabel kompetensi digital menghasilkan nilai 1,128&lt;10 untuk variabel karakteristik pekerjaanhasilnya kurang dari 10, dan untuk variabel Knowledge sharing Dengan

Variabel Angka Alpha

Cronbach

Angka Krisis penjelasan

Kompetensi digital (X1)

Karakteristik pekerjaan (X2)

Knowledge sharing (X3)

0.747

0.776

0.762

0,60 Valid

Valid

Valid

Kinerja ikm(Y) 0.633 Valid

An Analysis of One-Sample Kolmogorov-Smirnov

Residue that is not standardized  
 P 66  
 Standard Data Points Mean ,0000000  
 Std. Deviation 2,33336179  
 The Barest  
 Minimum  
 Differences  
 Absolute ,063  
 Positive ,0125  
 Negative -,208  
 Results of the Test .118  
 Asymptotic 2 tail significance .063c  
 Sumber Hasil olah data, 2024

10

nilai 1.027 &lt; 10, dapat disimpulkan bahwa semua variabel basis bernilai kurang dari 10. Hal ini juga berlaku untuk nilai toleransi yang semuanya lebih besar dari 0,1. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa multikolinearitas tidak terjadi dalam model regresi penelitian.

### 3. Pengujian Heteroskedastisitas

Saat menguji model regresi, heteroskedastisitas digunakan untuk memastikan bahwa varians residual dilakukan dari satu perlakuan bersifat independen dari perlakuan lainnya. **Jika tidak ada pola yang teratur, tidak benar, titik-titik menyebar diatas dan heteroskedastisitas tidak terjadi di bawah sumbu Y pada 0 derajat.**

### Gambar 2 Uji heteroskedastisitas

Kita dapat melihat bahwa plot residual tidak mempunyai mean (acak) dan diketahui tidak mempunyai ciri-ciri lainnya berdasarkan hasil scatterplot pada Gambar 2. Dengan demikian demonstrasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa hal tersebut tidak terjadi. heteroskedastisitas.

### 4. Pengujian Autokorelasi

Pengujian Autokorelasi dilakukan untuk menentukan apakah tidak ada ekspansi **menggunakan tabel Durbin-Watson**. Korelasi diri adalah **korelasi yang terjadi antara residual dari satu eksperimen.**

Kotak 4 pengujian **Autokorelasi Model Summary**

Bentuk T Beta **Square Reduced R-squared**

Average Estimate

Error

The Durbin-

Watson

process

1 .635a .636 .064 1.643 1.778

Sumber : Hasil olah data, 2024

Pada study tersebut memiliki Hasil yang diperoleh adalah  $dL = 1,5079$  dan  $dU = 1,6974$  untuk ukuran sampel 66 responden ( $N=66$ ) dan sejumlah variabel independen ( $3, K=3$ ). Dengan cara yang sama,  $dU$  lebih kecil dari  $d^4 U$ . Dari tabel 6 diketahui bahwa nilai DW (Durbin-Watson) adalah 1,894. Dalam penelitian ini, maka regresi linier tidak menunjukkan autokorelasi, seperti yang ditunjukkan oleh kriteria **pengambilan keputusan berikut: ( $du \leq d$  &lt; 4 -  $du = 1,697$  &lt; 1,750 &lt; 2,302).**

### B. Analisis Regresi Linier Berganda

**Analisis regresi merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.**

Tabel 6 Hasil Uji Linier Berganda

Sumber : Data Diolah SPSS 2024

Menurut hasil kotak regresi korelasi dengan garis berganda diperoleh hasil seperti dibawah ini:

$$x = ab + b_1y_1 + b_2y_2 + b_3y_3 + e$$

$$x = 23,530 + 0,146y_1 + 0,333X_2 + 0,226 X_3 + b$$

Dari analisis regresi yang terbentuk tersebut memberikan penjelasan seperti dibawah ini:

Non-Conformal Coefficients Consistent Values

for Efficiency

Bentuk t Beta. Error Alpha T Sig.

1 (Constant) 13.530 1.566 7.826 .132

Kompetensi digital (y1) .146 .107 .058 1.731 .028

Karakteristik pekerjaan (y2) .333 .063 .069 1.820 .035

Knowledge sharing (X3) .226 .084 .040 1.714 .015

11

a. Georgia Nilai konstanta 23,530 menunjukkan apabila variabel pengembangan kompetensi digital,

karakteristik pekerjaan dan knowledge sharing Nilai variabel pekerjaan adalah nol. industri kecil menengah (IKM) sebesar 23,530.

b. Variabel koefisien regresi rendah kompetensi digital memiliki nilai positif sebesar 0,146. Hal ini berarti jika variabel kompetensi digital adalah 1% dengan variabel lain tetap, maka akan dilaksanakan dengan beban kerja. industri kecil menengah (IKM) sebanyak 0,146.

c. variabel koefisien regresi karakteristik pekerjaan Nilainya positif yaitu sebesar 0,333. Artinya jika variabel karakteristik pekerjaan berkurang 1% dengan variabel lain tetap konstan, maka akan diikuti

oleh kepuasan kerja. industri kecil menengah (IKM) sebanyak 0,333.

d. Koefisien regresi adalah variabel knowledge sharing memiliki nilai positif sebesar 0,226. Hal ini berarti jika variabel knowledge sharing adalah 1% dengan variabel lain tetap, maka akan dilaksanakan dengan beban kerja. industri kecil menengah (IKM) sebanyak 0,226

C. pengujian Hipotesis

1. pengujian Parsial (Uji-t)

Untuk menentukan nilai, digunakan uji Parsial (Uji-t). signifikasi hubungan parsial antara variabel dependen dan variabel target. Untuk melakukan uji hipotesis parsial, seseorang dapat melakukannya melalui analisis angka signifikansi bagaimana bahwa signifikansi  $y$  < 0,06 hipotesis Variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen. Namun, jika nilai  $y$  lebih besar dari 0,06 hipotesis variabel independen berpengaruh tidak mempunyai efek signifikan pada variabel dependen.

Tabel 7 Uji Parsial

Sumber : Data diolah SPSS 2024

Hasil uji hipotesis (uji-t) dengan tingkat keyakinan 5% dan nilai derajat kebebasan  $df=n-k-1$  ( $66-3-1=62$ ) ditunjukkan pada tabel 7, dan diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.669. Namun, dapat dievaluasi sebagai berikut::

a. dampak kompetensi digital pada performa ikm

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil uji t sebesar 1.731. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung 1.731 > t tabel 1.669 dan signifikansinya kurang dari 0,05 (0,028 < 0,05). Dengan demikian, H1 diterima yang berarti variabel kompetensi digital memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja di tingkat paroki. ikm.

b. Dampak karakteristik pekerjaan pada performa ikm

Berdasarkan tabel uji t diperoleh thitung sebesar 1,820. Hal ini menunjukkan bahwa thitung 1,820 > ttabel 1,669 dan signifikansi < 0,05 (0,035) < 0,05. Dengan diterimanya H1 maka variabel dependen dalam penelitian ini adalah variabel dependen. karakteristik pekerjaan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja di tingkat paroki. ikm.

c. Dampak knowledge sharing pada perform,ma ikm

Uji t menghasilkan nilai t sebesar 1.714. Hal ini menunjukkan bahwa nilai p kurang dari 0,05 (0,015 < 0,05) dan nilai t lebih dari 1.714 (tabel 1.669). Dengan diterimanya H1 ini, variabel knowledge sharing memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja di tingkat paroki. ikm.

2. Uji Efficiency Determinants (R2)

Kotak 7 pengujian Efficiency Determinants

Bentuk Summaryb

Bentuk T

Efficiency

Determinants Reduced R-squared

Average Estimate

Error

The Durbin-

Watson

process

1 .635a .636 .064 1.643 1.778

Sumber : Data diolah SPSS 2024

Efficiency Determinants Hasil koefisien determinasi (Efficiency Determinants) sebesar 0,636 yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut kompetensi digital (y1), karakteristik pekerjaan (y2), serta Berbagi pengetahuan (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (63,6%), sedangkan variabel lain yang tidak diuji juga mempengaruhi dampaknya.

Non-Conformal Coefficients Consistent

Values for

Efficiency

Model t Common Error Alpha T Sig.

1 (Constant) 23.530 2.666 8.826 .000

Kompetensi digital (X1) .146 .107 .058 1.731 .028

Karakteristik pekerjaan (X2) .333 .063 .069 1.820 .035

Knowledge sharing (X3) .226 .084 .040 1.714 .015

#### D. Pembahasan

##### Pengaruh kompetensi digital terhadap Kinerja Industri Kecil Menengah (IKM)

###### No Indikator Pernyataan Kompetensi Digital Mean

X1.1 Mampu menggunakan internet 4.10

X1.2 Mampu mengakses data informasi digital 4.00

X1.3 Mampu mengarahkan pencarian data informasi digital 3.75

X1.4 Memiliki kemampuan menyimpan data informasi digital 3.60

###### No Indikator Pernyataan kinerja ikm Mean

Y1 Kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan

3.80

Y2 Mutu pekerjaan yang dihasilkan baik 4.10

Y3 Kemampuan untuk memprioritaskan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan

4.00

Y4 Mampu memaksimalkan sumber daya manusia yang ada 3.95

Y5 Kemampuan untuk menggali potensi diri 4.00

Menurut pernyataan analisa statistik informasi menyatakan jika kompetensi digital memiliki efek positif yang signifikan terhadap produktivitas. Industri Kecil Menengah (IKM) batik jetis sidoarjo, hal ini dikarenakan para ikm batik jetis Sidoarjo memiliki kemampuan menggunakan internet dan menyimpan data informasi digital sehingga dapat mempermudah mengakses dan mencari informasi data digital mengenai ikm batik jetis sehingga kompetensi digital sangat diperlukan bagi para ikm agar hasil kinernya ikm batik jetis Sidoarjo menjadi maksimal.

Kompetensi digital didefinisikan seperti pengetahuan, kompetensi dan karakter seseorang dalam mengakses, memanfaatkan, dan menciptakan serta berbagai aset digital secara efisien seta berinteraksi dan berkolaborasi pada orang sekitar menggunakan kemajuan teknologi yang digunakan berbagai manfaat misalnya dalam konteks ketenagakerjaan, Pendidikan dan pelatihan serta pembelajaran [13] dan Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya.

Terdahulu telah memberikan hasil jika kompetensi Teknologi memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas [6]

Pengaruh fasilitas kerja terhadap Kinerja Industri Kecil Menengah (IKM)

###### No Indikator Pernyataan Kompetensi Digital Mean

X2.1 Agar dapat melaksanakan pekerjaan mereka dengan sukses, karyawan harus memiliki keterampilan yang diperlukan.

3.50

X2.2 Karyawan memiliki pemahaman menyeluruh tentang pekerjaan yang sedang dilakukan.

4.20

X2.3 Kegiatan yang dilakukan memberikan manfaat bagi karyawan dan industri 3.95

X2.4 Pekerja kompeten dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. 3.65

X2.5 Pekerja memiliki kompetensi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. 3,70

###### No Indikator Pernyataan kinerja ikm Mean

Y1 Kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan

3.80

Y2 Mutu pekerjaan yang dihasilkan baik 4.10

Y3 Kemampuan untuk memprioritaskan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan

4.00

Y4 Mampu memaksimalkan tubuh manusia yang ada 3.95

Y5 Kemampuan agar menggali potensi diri 4.00

Menurut pernyataan analisis statistik informasi menyatakan jika fasilitas Pekerjaan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Industri Kecil Menengah (IKM) batik jetis sidoarjo, hal ini dikarenakan memiliki pemahaman menyeluruh tentang pekerjaan yang sedang dilakukan akan memberikan manfaat terhadap karyawan dan Perusahaan seperti memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan serta memiliki kompetensi dalam melaksanakan tugas pekerjaan, yang akan menghasilkan data tentang langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja kerja oleh atasan.

Karakteristik pekerjaan berfungsi sebagai landasan bagi produktivitas organisasi dan etos kerja pegawai yang melaksanakan tugas-tugas penting dalam keberhasilan dan kelangsungan hidup kehidupan organisasi[15] dan Hasil studi ini konsisten dengan temuan studi sebelumnya. memberikan hasil yang mempengaruhi karakteristik pekerjaan signifikan pada performa kerja [8]

Dampak pertukaran informasi terhadap Kinerja Industri sedang menengah (IKM)

No Indikator Pernyataan Kompetensi Digital Mean

X3.1 Ketika saya mempelajari sesuatu yang baru dari pimpinan KAMI, kemudian saya menyampaikan kepada masyarakat — masyarakat tentang hal itu..

4.00

X3.2 Apabila saya memerlukan pengetahuan tertentu, saya mengusulkan agar keluarga saya mengajarkannya kepada saya.

3.65

X3.3 Andabertanya kepada guru saya tentang kemampuan mereka ketika saya ingin mempelajari sesuatu;

3.80

X3.4 Anda beberapa informasi tentang pengalaman kerja saya dengan referensi saya 3.95

No Indikator Pernyataan kinerja ikm Mean

Z1 Kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan

3.80

Z2 Mutu pekerjaan yang dihasilkan baik 4.10

Z3 Kemampuan untuk memprioritaskan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan

4.00

Z4 Mampu memaksimalkan tubuh manusia yang ada 3.95

Z5 Kemampuan agar menggali potensi diri 4.00

Menurut hasil analisa statistik informasi menyatakan jika knowledge sharing memiliki efek positif yang signifikan terhadap produktivitas. Industri Kecil Menengah (IKM) batik jetis sidoarjo, hal ini karena berbagi informasi dengan sesama rekan ikm batik ketika ada sesuatu yang baru seperti cara membuat batik bertahan lama, sehingga akan membuat ikm terus mengalami perkembangan ketika ada ikm yang mengalami kendala akan dibantu atau dicarikan solusi oleh ikm batik yang lain dan ikm batik jetis dapat menerima informasi terbaru dengan baik.

Berbagai pemahaman merupakan proses sistematis dalam penyampaian informasi antara individu atau organisasi melalui berbagai media. Untuk melakukan hal ini, kita harus saling bertukar pengetahuan. anggota organisasi mampu meningkatkan kinerjanya dengan mudah, memunculkan ide-ide segar, dan mendedikasikan banyak waktu untuk memecahkan suatu masalah [19] dan Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa memberikan hasil bahwa knowledge sharing secara signifikan mempengaruhi kinerja [10].

## V. SIMPULAN

menurut Hasil dan penjelasan mengenai Dampak kompetensi digital, karakter pekerjaan, serta knowledge sharing [pada performa ikm batik jetis sidoarjo, maka dapat disimpulkan seperti dibawah ini :

1. Kompetensi digital tidak signifikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ikm batik jetis Sidoarjo.
2. Karakteristik kerja parametrik memiliki dampak signifikan terhadap kinerja. ikm batik jetis Sidoarjo.
3. Knowledge sharing tidak signifikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ikm batik jetis Sidoarjo.

VI. Bapak/Ibu yang terhormat,

Catatan ucapan terima kasih dikirimkan ke responden ikm batik jetis Sidoarjo itu sudah berlalu secara sukarela sehingga penelitian ini dapat dibantu. Selain itu, bisa disampaikan secara terhormat pada orang - orang yang sudah meluangkan waktu serta ikut membantu penelitian saat ini agar penelitian ini bisa berjalan dengan baik.