

PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA UKM DI KOTA JAMBI MELALUI PERILAKU KERJA INOVATIF

Rado Permata^{1)*}, Sigit Indrawijaya²⁾, Agus Solikhin³⁾

^{1,2,3)}Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi

Email koresponden author : radho30@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja UKM melalui perilaku kerja inovatif di kota Jambi. Subyek yang digunakan sebagai unit analisis adalah UKM di kota Jambi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 3588 UKM, sedangkan jumlah unit analisis adalah 360 UKM di Kota Jambi. Analisis data menggunakan pengolahan data Structural Equation Modeling (SEM) melalui software Amos v.22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa knowledge sharing akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap kinerja UKM jika dimediasi oleh perilaku kerja inovatif di Kota Jambi.

Kata Kunci : Berbagi Pengetahuan, Kinerja UKM, Perilaku Kerja Inovatif

Abstract

The purpose of this study is to analyze the effect of knowledge sharing on the performance of SMEs through innovative work behavior in the city of Jambi. The subject used as the unit of analysis is SMEs in the city of Jambi. The population in this study amounted to 3588 UKM, while the number of units of analysis was 360 UKM in Jambi City. Data analysis used Structural Equation Modeling (SEM) data processing through Amos v.22 software. The results of this study indicate that knowledge sharing will have a greater impact on the performance of SMEs if it is mediated by innovative work behavior in Jambi City.

Keyword: Knowledge Sharing, Performance SME, Innovative Work Behavior

1. Pendahuluan

Pertumbuhan penduduk Indonesia yang begitu pesat berdampak positif terhadap peningkatan ekonomi karena unsur tersebut penting dalam meningkatkan produksi serta meningkatnya kegiatan ekonomi dengan ketersediaan tenaga kerja yang melimpah, akan tetapi hal tersebut akan berdampak negatif terhadap suatu negara jika sarana dan prasarana tidak sejalan dengan pertumbuhan penduduk.

Pemerintah Indonesia telah menempuh berbagai macam cara dalam memenuhi sarana dan prasarana bagi masyarakat untuk memperoleh lapangan kerja, diantaranya melalui kebijakan pemberdayaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UKM). UKM merupakan pilar terpenting dalam perekonomian Indonesia. Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan UKM yang dijelaskan dalam artikel Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian oleh Haryo Limanseto, jumlah UKM saat ini mencapai 64,2 juta dengan kontribusi terhadap PDB sebesar 61,07% atau senilai 8.573,89 triliun rupiah. Kontribusi UKM terhadap perekonomian Indonesia meliputi kemampuan menyerap 97% dari total tenaga kerja yang ada serta dapat menghimpun sampai 60,4% dari total investasi. Namun, tingginya jumlah UKM di Indonesia juga tidak terlepas dari tantangan yang ada.

Pengembangan disektor UKM bertujuan untuk meningkatkan potensi memperluas lapangan kerja dan peningkatan pendapatan, sehingga pemerintah menetapkan langkah – langkah dalam menumbuhkan minat usaha bagi UKM di tingkat nasional yang meliputi

penyediaan sumber dana, tata cara dan syarat pemenuhan kebutuhan dana, persaingan, prasarana, informasi, kemitraan, perijinan dan perlindungan serta pembinaan dan pengembangan UKM di tingkat nasional meliputi aspek produksi, pemasaran, dan sumber daya manusia.

Meningkatkan UKM di Indonesia pasti didukung dengan meningkatnya sumber daya manusia (SDM). Menerapkan manajemen sumber daya manusia yang profesional dalam organisasi bisnis mampu mengoptimalkan kemampuan kinerja pegawai. SDM yang berkualitas bukan hanya pintar secara akademik tetapi juga inovatif dapat membantu bisnis untuk terus bertahan dalam menghadapi perubahan dan menghadapi persaingan di lingkungan bisnis.

UKM harus menerapkan strategi dalam menghadapi persaingan bisnis, sehingga UKM harus mempunyai SDM yang berkompeten dan memiliki komitmen tinggi terhadap tujuan dari organisasi bisnis tersebut. Memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap sesama individu di dalam kelompok dan tim, sehingga mereka dapat berbagi pengetahuan dan ide ide baru dalam bekerja, yang nantinya akan berdampak terhadap perilaku kerja yang inovatif dan dapat menciptakan produk ataupun jasa yang unggul dan inovatif serta dapat bersaing pada lingkungan bisnis yang dinamis.

Menurut Kim dan Park (2017) inovasi sangat berkaitan erat dengan perilaku individu dalam sebuah organisasi, oleh karena itu perilaku individu yang inovatif (*innovative work behaviour*) dipandang penting untuk keberhasilan dan kelangsungan hidup sebuah organisasi. Perilaku kerja inovatif dijelaskan oleh (Janssen, 2000), sebagai proses penciptaan dan penerapan ide – ide baru oleh individu dalam bekerja pada sebuah organisasi, perilaku kerja inovatif dapat memberikan kinerja yang tinggi terhadap individu tersebut mampu terhadap kelompok dan tim, perilaku kerja inovatif merupakan peran ekstra dari karyawan terhadap suatu pekerjaan di dalam tim ataupun kelompok pada organisasi.

Sejalan dengan hal tersebut, (Lin, 2007) mengemukakan bahwa salah satu proses yang dapat meningkatkan inovasi dari suatu organisasi yaitu dengan *knowledge sharing*, melalui proses ini karyawan akan menjadi lebih aktif dalam menangkap, mengatur, menggunakan kembali, dan mentransfer pengetahuan berbasis pengalaman yang ada sehingga memungkinkan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. *Knowledge sharing* sangat berkaitan erat dengan inovasi individu (perilaku kerja inovatif) (Akram dan Bokhari 2011), individu di dalam sebuah organisasi akan lebih produktif ketika mereka saling berbagi pengalaman, informasi dan pengetahuan (Argote dan Ingram, 2000). Studi mengenai pengaruh – pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja individu di dalam organisasi juga dilakukan oleh Wu et al., (2012), ia menyimpulkan bahwa *knowledge sharing* antar individu yang sangat memiliki kepercayaan tinggi di dalam organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja dari individu tersebut, ketika mereka saling berbagi pengetahuan, mereka akan mengakumulasi dan mengadopsi pengetahuan baru yang dapat mereka terapkan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

Studi mengenai *knowledge sharing* juga dijelaskan oleh Zheng et al., (2009), *knowledge sharing* berhubungan erat dengan komitmen dari individu di dalam organisasi, karyawan yang berkomitmen memiliki keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dari nilai - nilai organisasi, hal ini akan berdampak terhadap rasa tanggung jawab setiap karyawan di dalam organisasi, karyawan akan saling berkomunikasi dan berbagi terhadap sebuah pengetahuan yang baru.

Berbagai upaya ditempuh oleh pemerintah dalam rangka menumbuhkan UKM, Langkah-langkah yang dilakukan pemerintah dalam penumbuhan iklim usaha bagi UKM

di tingkat nasional yaitu meliputi penyediaan sumber dana, tata cara dan syarat pemenuhan kebutuhan dana, persaingan, prasarana, informasi, kemitraan, perijinan dan perlindungan. Salah satu pada Pajak penghasilan (PPh) untuk pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) dipangkas pemerintah. Kebijakan itu diharapkan mampu mendorong minat masyarakat untuk mulai membuka usaha baru. Melalui Peraturan Pemerintah No. 23/2018, PPh bagi UMKM yang sebelumnya sebesar 1% dipangkas menjadi 0,5% saja. UMKM yang terkena aturan tersebut yang memiliki penghasilan di bawah Rp 4,8 miliar dalam setahun. Hal ini dilakukan agar minat masyarakat untuk memulai usaha bisa tumbuh. Selain itu, bagi UMKM yang telah ada, pengurangan pajak tersebut bisa memperkuat bisnisnya. Kebijakan ini tentunya sangat mendukung teman-teman UMKM yang tergolong startup karena mereka umumnya usaha mikro dan penghasilannya belum banyak.

Provinsi Jambi merupakan salah satu provinsi di negara Indonesia yang terletak di pesisir timur di bagian tengah pulau Sumatera, selama beberapa tahun terakhir UKM di provinsi Jambi tidak mengalami peningkatan selama beberapa tahun terakhir, hal ini terlihat dari jumlah perkembangan omset UKM pada Provinsi Jambi dapat dilihat pada tabel Berikut :

Tabel 1. Perkembangan jumlah Usaha Kecil dan Provinsi Jambi Tahun 2017 – 2020

No	Kabupaten / Kota	2017		2018		2019		2020	
		Jenis Usaha		Jenis Usaha		Jenis Usaha		Jenis Usaha	
		K	M	K	M	K	M	K	M
1	Kota Jambi	4097	311	4144	294	4051	211	3506	82
2	Batang Hari	99	3	99	3	93	3	281	3
3	Muaro Jambi	623	-	623	1	595	1	459	1
4	Tanjab Barat	311	-	311	-	302	-	1042	-
5	Tanjab Timur	75	3	75	3	75	3	1884	3
6	Tebo	11	-	11	-	11	-	268	-
7	Bungo	2177	380	2177	365	2147	280	881	151
8	Sarolangun	309	6	309	6	274	6	564	6
9	Merangin	2229	520	2229	350	2199	298	678	217
10	Kerinci	1599	-	1608	-	1578	-	1088	-
11	Kota Sungai Penuh	1088	154	1088	118	1077	106	1127	92
Jumlah		12618	1377	12674	1140	12402	908	11778	555
Total UKM		13995		13814		13310		12333	
Presentase Perkembangan		-		-1.29		-3.64		-7.34	

Sumber : Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Prov. Jambi; Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi; Data diolah tahun 2020

Dari tabel 1. dapat terlihat perkembangan jumlah UKM di provinsi Jambi mengalami penurunan pada tahun 2018 dan terus mengalami penurunan yang cukup besar sampai tahun 2020. Penurunan ini diikuti dengan penurunan jumlah omset total dari UKM di Provinsi Jambi, Berikut adalah perkembangan omset UKM Provinsi Jambi mulai dari tahun 2019 sampai 2020:

Tabel 2. Perkembangan Omset Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Jambi Tahun 2019 – 2020

No	Kabupaten / Kota	2019	2020	Perkembangan Omset (%)
1	Kota Jambi	231.972.600.000	200.854.400.000	-13,41
2	Batang Hari	616.523.822	563.215.000	-8,64
3	Muaro Jambi	321.425.000	231.425.000	0,00
4	Tanjab Barat	31.686.024.000	31.686.024.000	0,00

5	Tanjab Timur	28.963.432.000	28.963.432.000	0,00
6	Tebo	29.223.415.000	20.336.000.000	-30,41
7	Bungo	40.544.700.000	40.544.700.000	0,00
8	Sarolangun	19.153.890.000	14.254.320.000	-25,58
9	Merangin	2.133.232.600.000	2.070.142.500.000	-2,96
10	Kerinci	13.433.277.000	12.965.200.000	-3,48
11	Kota Sungai Penuh	344.722.400.000	344.722.400.000	0,00
	Jumlah	2.873.780.286.822	2.765.263.616.000	-3,77

Sumber : Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Prov. Jambi; Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi; Data diolah tahun 2020

Dari tabel 2. diatas terlihat perkembangan jumlah omset UKM pada Provinsi Jambi dari tahun 2019 sampai 2020 mengalami penurunan terutama pada Kota Jambi, Kabupaten Tebo dan Kabupaten Sarolangun, mengalami penurunan omset yang cukup besar namun pada Kabupaten Muaro Jambi, Tanjung Jabung Barat, Tanjung Jabung Timur, Bungo dan Kota Sungai Penuh jumlah dan omset UKM cenderung tetap.

Penurunan ini tentu memberikan dampak negatif bagi pembangunan Kota Jambi karena UKM tidak hanya ditujukan untuk menuntaskan kemiskinan penyerapan tenaga kerja, namun UKM juga diharapkan mampu memperluas basis ekonomi dan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan perekonomian kota Jambi menuju pusat perdagangan dan jasa hal ini sejalan dengan Visi dari Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kota Jambi yaitu “mewujudkan koperasi yang berkualitas dan UMKM yang berdaya saing”.

Dari penjelasan sebelumnya diduga permasalahan utama dari UKM di Kota Jambi yaitu dari sisi kinerja UKM seperti yang tergambar pada penurunan omset yang dijelaskan pada tabel sebelumnya, sehingga berdasarkan uraian dan mengkaitkan hal tersebut dengan teori - teori serta research gap penelitian sebelumnya, penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai bagaimanakah knowledge sharing berpengaruh terhadap kinerja UKM melalui perilaku kerja inovatif di Kota Jambi.

2. Kajian Pustaka

a. Teori Dasar Perilaku Kerja Inovatif

Dalam lingkungan bisnis yang dinamis, tentu setiap organisasi dituntut untuk melakukan perubahan dan menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Perubahan lingkungan organisasi dapat terjadi baik itu di dalam lingkungan internal maupun lingkungan eksternal, oleh karena itu setiap organisasi yang mampu melakukan perubahan dan inovasi - inovasi dalam lingkungan bisnis maka organisasi tersebut dapat bertahan bahkan dapat terus maju di dalam persaingan bisnis.

Isu teknologi informasi menyebabkan perubahan paradigma dalam mengelola usaha menjadi lebih efektif, dimana kebutuhan akan pendekatan cara baru dalam aspek kinerja, pemanfaatan pengetahuan, aspek biaya yang terukur, menjadi suatu kebutuhan untuk mempertahankan pertumbuhan dan pengembangan usaha menjadi lebih efisien dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat, para peneliti meyakini bahwa salah satu solusi dalam menghadapi perubahan tersebut adalah dengan inovasi (Drucker, 1989). Tidak ada organisasi yang dapat bertahan di dalam lingkungan bisnis yang dinamis dengan menghasilkan produk yang sama, serta pelayanan yang sama dari waktu ke waktu (Amabile, 1997).

Tinjauan mengenai inovasi dalam literatur – literatur terdahulu hanya berfokus pada bidang penelitian dan pengembangan, dimana sesuatu hal baru tersebut ditemukan, namun paradigma tersebut telah berubah bahwa inovasi saat ini yaitu dalam semua bentuk seperti

produk, layanan, strategi pasar, proses dan metode kerja (Rogers dan Everett, 2003). Jain (2010) menjelaskan bahwa inovasi adalah proses sosial dalam arti bahwa ada interaksi antara mereka yang berinovasi dan mereka yang dipengaruhi oleh inovasi; dan ada pengakuan bahwa tindakan seseorang yang akan mempengaruhi orang lain dan akan mempengaruhi tindakan itu; berinovasi berarti “membaca hal baru”, membuat perubahan. Studi mengenai inovasi selanjutnya mengarah perilaku kerja inovatif sebagai tindakan karyawan yang di arahkan pada generasi, aplikasi dan implementasi ide – ide kebaruan, produk, proses, dan metode untuk posisi pekerjaannya, unit departemen, atau organisasi. Contoh perilaku tersebut termasuk mencari teknologi baru, merekomendasikan strategi baru untuk mencapai tujuan, menerapkan metode kerja baru dan mendapatkan dukungan dan sumber daya untuk mengimplementasikan ide – ide kebaruan West and Farr (1989).

Mengutip dari West dan Farr (1989) perilaku kerja inovatif dijelaskan sebagai perilaku individu yang dengan sengaja dalam menciptakan dan menerapkan ide – ide baru atau hal – hal baru dalam peran kerjanya sebagai kelompok ataupun organisasi sehingga dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja grup atau organisasi tersebut. Scott et al., (1994) memberikan penjelasan lebih lanjut bahwa perilaku kerja inovatif di tempat kerja sebagai perilaku kompleks yang terdiri dari satu set dengan tiga tugas perilaku yang berbeda: pembuatan ide, promosi ide, dan realisasi ide. Inovasi individu dimulai dengan penciptaan ide, yaitu produksi ide – ide baru berguna dalam domain apapun (Kanter 1988). Secara garis besar perilaku kerja inovatif terdiri dari ide generasi, ide promosi dan realisasi ide.

Secara sekilas perilaku kerja inovatif dapat diartikan sama dengan kreatifitas, namun perilaku kerja inovatif berbeda dengan kreatifitas, secara eksplisit perilaku kerja inovatif dimaksudkan untuk memberikan semacam manfaat. Perilaku kerja inovatif memiliki komponen yang lebih jelas diterapkan dan diharapkan menghasilkan output yang inovatif. Kreativitas dapat dilihat sebagai komponen penting dari perilaku kerja inovatif, yang paling jelas diawal proses inovasi ketika masalah atau kesenjangan kinerja diakui dan ide – ide dihasilkan sebagai tanggapan terhadap kebutuhan yang dibutuhkan untuk inovasi (West, 2002).

b. Teori Dasar Knowledge Sharing

Munculnya knowledge-based economy atau dengan kata lain ekonomi berbasis pengetahuan memaksa setiap organisasi untuk meninggalkan cara - cara tradisional dan mengadopsi pendekatan pendekatan baru yaitu pendekatan knowledge management (Trivellas et al., 2015), dengan manajemen pengetahuan yang baik maka organisasi akan mampu untuk meningkatkan keunggulan kompetitif dalam berbagai hal. Knowledge management membagi pengetahuan menjadi dua jenis yaitu explicit knowledge dan tacit knowledge. Explicit knowledge merupakan pengetahuan yang dapat dibagikan kepada orang lain, didokumentasikan, dikategorikan dan disebarkan kepada pihak lain sebagai informasi yang dapat dipelajari atau dengan kata lain merupakan sekumpulan fakta ataupun prinsip dasar yang dapat dijelaskan kepada orang lain, sedangkan tacit merupakan pengetahuan yang sulit untuk diduplikasi atau diterjemahkan, ini disebabkan karena pengetahuan ini digabungkan dari pengalaman dan penelitian yang telah tersimpan sekian tahun, sangat sulit untuk direproduksi dan dibagikan kepada orang lain, pengetahuan ini sifatnya melekat dalam tiap - tiap individu sebagai contoh yaitu nilai - nilai, keyakinan dan pengalaman (Debowski, 2006). Bagian terpenting dari knowledge management itu sendiri adalah bagaimana setiap individu dapat termotivasi untuk melakukan knowledge sharing atau berbagi pengetahuan.

Studi mengenai knowledge sharing bersumber dari literatur yang berhubungan dengan transfer teknologi dan literatur - literatur inovasi (Cummings, 2003). Studi ini berfokus pada penjelasan bagaimana suatu negara dapat berhasil mendorong pertumbuhan ekonominya melalui perkembangan teknologi (Kim dan Lau, 1994, Krugman, 1994), sementara studi lain menjelaskan bahwa pembelajaran yang efektif dan inovasi merupakan variabel yang sama pentingnya dalam mendorong pembangunan negara (Kim and Nelson, 2000).

Terdapat beberapa pengertian knowledge sharing yang disampaikan oleh beberapa ahli, Lin.F, (2007) mendefinisikan knowledge sharing sebagai budaya interaksi sosial yang melibatkan, mentransfer pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan antara anggota organisasi. Semua jenis berbagi pengetahuan dapat terjadi di kedua tingkat, individu (anggota organisasi) dan organisasi itu sendiri. Pada tingkat individu, berbagi pengetahuan adalah kegiatan komunikasi untuk semua rekan kerja untuk saling membantu untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dan lebih cepat atau lebih efisien dalam melakukan tugas organisasi. Untuk organisasi, berbagi pengetahuan adalah proses yang terhubung ke menangkap, pengorganisasian, menggunakan kembali, dan mentransfer pengalaman berdasarkan pengetahuan dalam suatu organisasi dan membuat pengetahuan diakses untuk semua orang yang membutuhkan itu.

Selanjutnya menurut Hansen dan Avital, (2005) Knowledge sharing dapat dipahami sebagai perilaku dimana seseorang secara sukarela menyediakan akses terhadap orang lain mengenai knowledge dan pengalamannya, sedangkan Hoof dan Ridder (2004) menjelaskan knowledge sharing dari sisi proses yaitu proses dimana individu saling mempertuarkan pengetahuan mereka (tacit knowledge dan eksplisit knowledge). Perspektif lain mengenai knowledge sharing juga dijelaskan oleh Liebowitz, O'Dell dan Grayson, Song (2008), Knowledge sharing adalah pengumpulan dari semua knowledge yang ada dari kelompok, tim, divisi dan unit bisnis, dengan tujuan untuk menghasilkan nilai tambah bagi perusahaan. Knowledge sharing merupakan pendekatan yang efektif untuk mencapai keuntungan kompetitif yang diperoleh dari pemeliharaan organisasi.

Defenisi knowledge sharing juga ikut dijelaskan oleh World Bank (2008), yaitu sebagai proses menyerap pengetahuan dari penelitian dan pengalaman secara sistematis, mengelola dan menyimpan pengetahuan dan informasi untuk kemudahan akses dan memindahkan atau diseminasi pengetahuan, termasuk dalam perpindahan dua arah.

c. Teori Dasar Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional organisasi dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada jumlah standar seperti biaya – biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisien, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Rivai and Fawzi (2005) mendefinisikan Kinerja organisasi atau perusahaan adalah kemampuan sebuah perusahaan mengelola sumber daya yang ada sehingga dapat memberikan nilai kepada perusahaan tersebut. Dengan mengetahui kinerja perusahaan kita dapat mengukur tingkat efisiensi dan produktifitas perusahaan yang bermanfaat untuk mengetahui sejauh mana perkembangan suatu perusahaan.

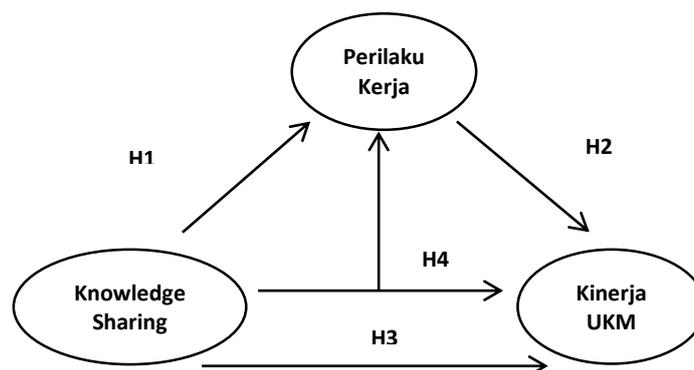
Selain dari itu Rivai and Fawzi (2005) dalam bukunya juga memberikan beberapa definisi kinerja perusahaan yang dijelaskan oleh beberapa ahli yaitu :

1. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovitch and Keeps, 1992).
2. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Griffin, 1987).
3. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey and Blanchard, 1993)
4. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Donelly, Gibson and Ivancevich, 1994)
5. Kinerja sebagai kualitas oleh individu, kelompok maupun perusahaan (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 1991)

d. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis menggambarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 1. Model Hubungan Antar Variabel Penelitian



e. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dikembangkan di atas, berikut dapat diajukan beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Knowledge sharing berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif
2. Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja UKM
3. Knowledge sharing berpengaruh positif terhadap kinerja UKM
4. Knowledge sharing berpengaruh positif terhadap kinerja UKM melalui perilaku kerja inovatif

3. Metode Penelitian

a. Desain Penelitian

Penelitian ini akan menjelaskan ada tidaknya pengaruh dari variabel – variabel utama yang diteliti yaitu knowledge sharing, perilaku kerja inovatif dan kinerja karyawan. Objek pada penelitian ini terdiri dari 3 variabel utama yaitu knowledge sharing, perilaku kerja

inovatif dan kinerja karyawan, sedangkan subjek yang dijadikan sebagai unit analisis yaitu pemilik atau pimpinan UKM yang berada di Kota Jambi.

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah pemilik UKM se Kota Jambi sedangkan sumber data skunder adalah pemerintah Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi.

Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan variabel, knowledge sharing, perilaku kerja inovatif dan kinerja UKM. Data ini didapatkan dari kuesioner yang telah dipersiapkan oleh peneliti dan dijawab para responden. Adapun responden yang menjawab kuesioner tersebut adalah pemilik UKM yang dijadikan sampel pada penelitian.

Data sekunder yaitu data yang didapat oleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data ini dapat diperoleh melalui literatur, jurnal, dan sumber – sumber yang mendukung penelitian ini.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pemilik UKM se Kota Jambi yang berjumlah 3506 usaha kecil dan 82 usaha menengah, total populasi berjumlah 3588 UKM.

Dari perhitungan dengan teknik Slovin didapat jumlah sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini yaitu sebesar 359,87 dibulatkan menjadi 360 responden, dan pembagian sampel didasarkan pada jumlah populasi per kecamatan yang berada di Kota Jambi

Dalam penelitian ini yang menjadi konstruk eksogen yaitu Knowledge Sharing (KS) sedangkan yang menjadi konstruk endogen yaitu Perilaku Kerja Inovatif (IWB) dan Kinerja UKM (KU).

b. Teknik Analisis Data

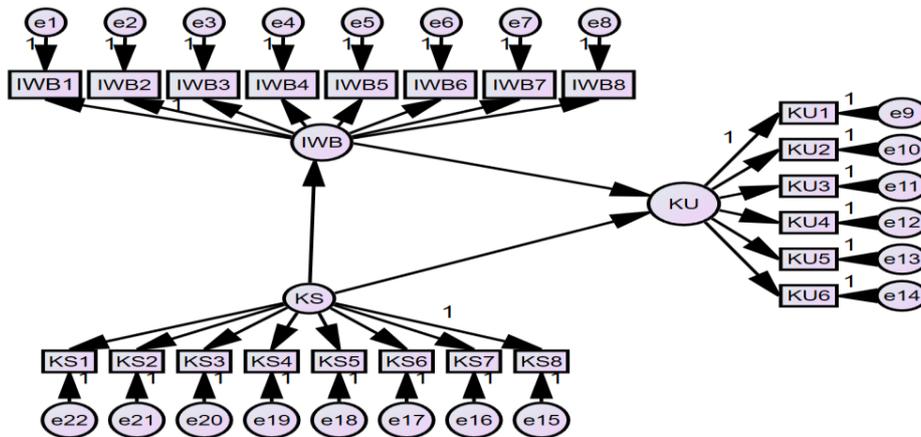
Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah pertama dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif. Metode analisis ini bertujuan untuk menguraikan sifat - sifat (karakteristik) dari suatu keadaan sehingga tergambar kondisi dari variabel - variabel penelitian yang diteliti. Langkah yang dilakukan pada analisis ini adalah dengan mentabulasikan data yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner penelitian dan diolah dengan menarik nilai mean, median, dan modus dari masing - masing variabel penelitian sehingga akan tergambar bagaimana kondisi dari variabel - variabel utama yang diteliti.

Alat analisis yang digunakan yaitu SEM (Structural Equation Modelling) yang dioperasikan melalui program AMOS Ver.22.0. Alasan yang dikemukakan berkaitan dengan pemakaian SEM yaitu SEM merupakan sekumpulan teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relative “rumit” secara simultan. Permodelan melalui SEM juga memungkinkan seorang peneliti dapat menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat regresif maupun dimensional (yaitu mengukur apa dimensi-dimensi dari sebuah konsep) (Augusty T. Ferdinand, 2005). Menganalisis model penelitian dengan SEM dapat mengidentifikasi dimensi-dimensi sebuah konstruk dan pada saat yang sama mengukur pengaruh atau derajat hubungan antar faktor yang telah diidentifikasi dimensi-dimensinya.

Proses measurement model adalah salah satu proses darai uji CFA (Confirmatory Factor Analysis) di dalam SEM, CFA berfungsi untuk mengidentifikasi apakah faktor indikator merupakan konstruk dari variabel penelitian atau dengan kata lain indikator indikator tersebut merupakan satu kesatuan atau memiliki unidimensionalitas. Uji CFA dilakukan pada masing masing variabel yang terdiri dari variabel eksogen dan variabel endogen. Berikut gambaran model pengukuran (measurement model) dengan menggunakan CFA pada masing masing konstruk endogen dan eksogen.

c. Structural Equation Model (SEM) pada Amos

Gambar 2. Model Struktural Pengaruh Antar Variabel Penelitian



4. Hasil dan Pembahasan

a. Validitas dan Reliabilitas

Pengujian selanjutnya yaitu pengujian validitas dan realibilitas konstruk. Tiap konstruk dikatakan valid apabila nilai Average Variance Extracted (AVE) harus lebih besar dari 0,50, sedangkan pengujian realibilitas menggunakan koefisien construct reliability yang harus lebih besar dari 0,7 (Sarstedt, 2019). Berikut adalah hasil pengujian validitas dan realibilitas variabel penelitian:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Knowledge Sharing

Indikator	λ	λ^2	$e = 1 - \lambda^2$	CR	AVE
KS1	0,795	0,633	0,367	0,935	0,643
KS2	0,894	0,800	0,200		
KS3	0,815	0,664	0,336		
KS4	0,860	0,740	0,260		
KS5	0,720	0,519	0,481		
KS6	0,736	0,542	0,458		
KS7	0,759	0,575	0,425		
KS8	0,820	0,672	0,328		

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Perilaku Kerja Inovatif

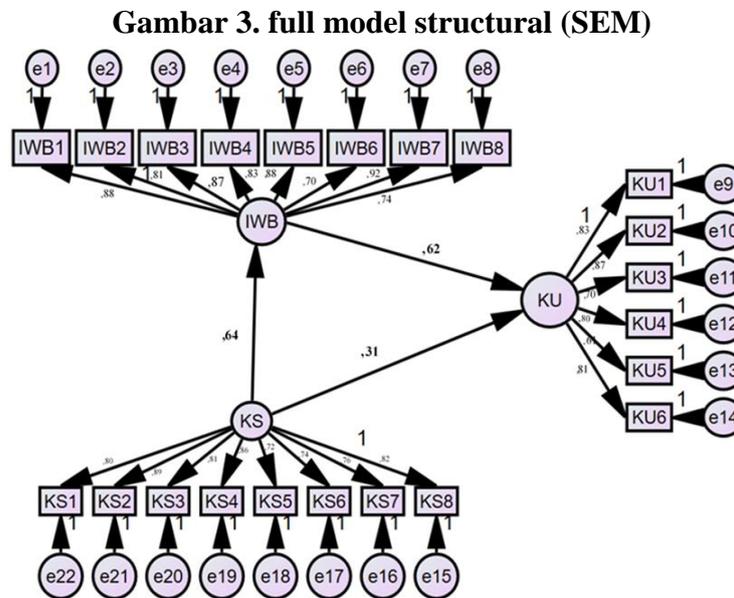
Indikator	λ	λ^2	$e = 1 - \lambda^2$	CR	AVE
IWB1	0,883	0,780	0,220	0,950	0,679
IWB2	0,809	0,654	0,346		
IWB3	0,866	0,750	0,250		
IWB4	0,826	0,682	0,318		
IWB5	0,877	0,768	0,232		
IWB6	0,704	0,495	0,505		
IWB7	0,918	0,843	0,157		
IWB8	0,744	0,553	0,447		

Tabel 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja UKM

Indikator	λ	λ^2	$e = 1 - \lambda^2$	CR	AVE
KU1	0,833	0,694	0,306	0,941	0,619
KU2	0,8721	0,761	0,239		
KU3	0,7005	0,491	0,509		
KU4	0,8001	0,640	0,360		
KU5	0,6077	0,369	0,631		
KU6	0,8124	0,660	0,340		

b. Full Model SEM

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis full model structural, berikut adalah output pengolahan data full model structural (SEM) model pelatihan dan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen karyawan sebagai variabel mediasi:



Tabel 6. Hasil Uji Full Model Structural Pengaruh Langsung dan tidak langsung Antar Variabel Penelitian

Pengaruh Antar Konstruk		Standardize Direct Effect	Standardize Indirect Effect	P value	
<i>Knowledge Sharing</i>	Perilaku Kerja Inovatif	0,637		***	
Perilaku Kerja Inovatif	Kinerja UKM	0,623		***	
<i>Knowledge Sharing</i>	Kinerja UKM	0,313		***	
<i>Knowledge Sharing</i>	Perilaku Kerja Inovatif		Kinerja UKM	0,397	***

5. Kesimpulan

1. Tingkat knowledge sharing UKM di Kota Jambi berada pada kategori tinggi pada indikator “Rekan kerja berbagi pengetahuan ketika diminta”, individu pada UKM di Kota Jambi secara aktif memberikan dan mengkomunikasikan modal intelektual mereka baik pengetahuan, informasi maupun pengalaman yang dimilikinya. Tingkat perilaku kerja inovatif UKM di Kota Jambi berada pada kategori cukup, skor perolehan tertinggi dicapai pada indikator “Mampu bekerja keras dan mengeluarkan seluruh usaha pada ide kreatif”, individu pada UKM di Kota Jambi cukup mampu dalam membangun, menguji prosedur, proses, pelayanan serta mampu melaksanakan inovasi baru secara rutin. Tingkat kinerja UKM di Kota Jambi berada pada kategori cukup, skor perolehan tertinggi dicapai pada indikator “Biaya kegiatan kerja yang efisien”. UKM di Kota Jambi cukup dalam hal fasilitas yang mendukung dan memadai dalam menjalankan

usaha, serta dapat memotivasi karyawan dan mengapresiasi karyawan dalam bekerja dengan baik.

2. Knowledge sharing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada UKM di Kota Jambi. Hal ini berarti semakin tinggi knowledge sharing maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif UKM di Kota Jambi.
3. Perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UKM di Kota Jambi. Hal ini berarti semakin tinggi perilaku kerja inovatif maka semakin tinggi pula kinerja UKM di Kota Jambi.
4. Knowledge sharing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UKM di Kota Jambi. Hal ini berarti semakin tinggi knowledge sharing maka semakin tinggi pula kinerja UKM di Kota Jambi.
5. Perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh positif dan signifikan antara knowledge sharing terhadap kinerja UKM di Kota Jambi. Hal ini berarti semakin tinggi perilaku kerja inovatif maka semakin tinggi pula dampak dari knowledge sharing terhadap kinerja UKM di Kota Jambi.

Saran

Mengingat begitu besarnya pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja UKM melalui perilaku kerja inovatif di Kota Jambi harus tetap memperhatikan knowledge sharing sehingga selalu terciptanya inovasi-inovasi dalam kinerja karyawan agar kinerja karyawan pada kinerja UKM di Kota Jambi akan terus membaik ke depannya.

Untuk pelaku UKM diharapkan pimpinan atau owner UKM harus dapat menyampaikan tujuan-tujuan yang akan diraih kepada karyawannya secara transparan agar terciptanya semangat dan motivasi kerja dari karyawan selain dari itu pimpinan UKM juga harus mampu untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan. Pimpinan atau owner UKM harus membuka peluang bagi karyawan untuk menyampaikan keluhan-keluhan dari para karyawan terkait pekerjaan maupun masalah lain yang mereka hadapi dan karyawan juga berani menyampaikan gagasan atau pendapat sehingga dapat terbangun rasa kekeluargaan dan kecintaan dari karyawan terhadap pekerjaannya, hal ini dapat juga dilakukan melalui kegiatan-kegiatan di luar pekerjaan seperti Family Gathering ataupun kegiatan-kegiatan lainnya.

Untuk keperluan akademik kiranya dapat melakukan penelitian lebih lanjut dan lebih mengerucut dalam satu jenis bidang usaha atau UKM.

Daftar Pustaka

- Akram, F. and Bokhari, R. (2011), "The Role of Knowledge Sharing on Individual Performance , Considering the Factor of Motivation- The Conceptual Framework", *International Journal of Multidisciplinary Science and Engineering*, Vol. 2 No. 9, pp. 44–48.
- Akram, T., Lei, S., Haider, M.J. and Hussain, S.T. (2018), "Exploring the Impact of Knowledge Sharing on the Innovative Work Behavior of Employees: A Study in China", *International Business Research*, Vol. 11 No. 3, p. 186.
- Amabile, T.M. (1997), *Motivating Creativity in Organizations : On Doing What You Love and Loving What You Do*, University of California.
- Argote, L. and Ingram, P. (2000), "Knowledge transfer: A basis for competitive advantage in firms", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 82 No. 1, pp. 150–169.
- Armstrong, M. and Taylor, S. (2014), *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, 13th ed., London.

- Berends, H., Bij, H. van der, Debackere, K. and Weggeman, M. (2006), "Knowledge sharing mechanisms in industrial research", Blackwell Publishing Ltd, Vol. 1 No. 36, pp. 85–95.
- Cummings, J. (2003), *Knowledge Sharing : A Review of the Literature*, The World Bank Operations Evaluation Department, Washington, D.C.
- Campbell, D., Datar, S., Kulp, S. and Narayanan, V.G. (2002), "Using the Balanced Scorecard as a Control System for Monitoring and Revising Corporate Strategy".
- Debowski, S. (2006), "Knowledge Management", John Wiley and Son Australia, Ltd, Melbourne and Sydney.
- Dessler, G. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Donelly, J.H., Gibson, J.L. and Ivancevich, J. (1994), *Fundamental of Management*, Business Publication, Texas.
- Dorner, N. (2012), *Innovative Work Behavior: The Roles of Employee Expectations and Effects on Job Performance*, University of St.Gallen, available at:<https://doi.org/10.1016/j.combustflame.2016.08.019>.
- Dorenbosch, L., Engen, M.L. Van and Verhagen, M. (2005), "On-the-job Innovation : The Impact of Job Design and Human Resource Management through Production Ownership", *Creativity and Innovation Management*, Vol. 14 No. 2, pp. 129–141.
- Dysvik, A., Buch, R. and Kuvaas, B. (2015), "Knowledge donating and knowledge collecting: The moderating roles of social and economic LMX", *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 36 No. 1, pp. 35–53.
- Gaspersz, V. (2005), *Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi Balanced Scorecard Dengan Six Sigma Untuk Organisasi Bisnis Dan Pemerintah*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Giannopoulos, G., Holt, A., Khansalar, E. and Cleanthous, S. (2013), "The Use of the Balanced Scorecard in Small Companies", *International Journal of Business and Management*, Vol. 8 No. 14, pp. 1–22.
- Gorondutse, A.H. and Hilman. (2016), "The moderating effect of organisational culture on the commitment to corporate social responsibility (CSR) and the performance of SMEs in Nigeria".
- Griffin, R.. (1987), *Management*, Second Edi., Houghton Mifflin Press, Boston.
- Hansen, S. and Avital, M. (2005), "Share and Share Alike : The Social and Technological Influences on Knowledge Sharing Behavior", *Working Papers on Information System*.
- Hersey, P. and Blanchard, K.B. (1993), *Management of Organization Behavior Utilizing Human Resources*, 8th ed., Prentice-Hall, New York.
- Howell, J.M. and Shea, C.M. (2001), "Individual differences, environmental scanning, innovation framing, and champion behavior key predictors of project performance", *Journal of Product Innovation Management*, Vol. 18, pp. 15–27.
- Jain and Ravindra. (2010), "Innovation in Organizations: A Comprehensive Conceptual Framework for Future Research", *South Asian Journal of Management*, Vol. 17 No. 2.
- Janssen, O. (2000), "Job demands, perceptions of effort–reward fairness and innovative work behaviour", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 73 No. 3, pp. 287–302.
- Jong, J. De, Hartog, D. Den and Zoetermeer. (2003), *Leadership as a Determinant of Innovative Behaviour A Conceptual Framework, Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMEs*.

- Jong, J.P.J. de and Hartog, D.N. Den. (2008), *Innovative Work Behaviour : Measurement and Validation*, *Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMEs*.
- Jong, J. De and Hartog, D. Den. (2010), "Measuring Innovative Work Behaviour", *Creativity and Innovation Management*, Vol. 19 No. 1, pp. 23–36.
- Kanter, R.M. (1988), "Three Tiers for Innovative Research", *Communication Research*, Vol. 15 No. 5, pp. 509–523.
- Kaplan, R.D. and Norton, D.P. (1992), "The Balanced Scorecard: Measures that Drive Performance", *Harvard Business Review*, Vol. 70 No. 1, pp. 71–79.
- Kaplan, R.S. and Norton, D.P. (1996), "Strategic learning and the balanced scorecard", *Strategy & Leadership*, Vol. 24 No. 5, pp. 18–24.
- Kim, J. Il and Lau, L.J. (1994), "The Sources of Economic Growth of the East Asian Newly Industrialized Countries", *Journal Of The Japanese and International Economics*, Vol. 8, pp. 235–271.
- Kim, L. and Nelson, R.R. (2000), *Technology, Learning, and Innovation*, Cambridge University Press.
- Kim, W. and Park, J. (2017), "Examining structural relationships between work engagement, organizational procedural justice, knowledge sharing, and innovative work behavior for sustainable organizations", *Sustainability (Switzerland)*, Vol. 9 No. 2, available at:<https://doi.org/10.3390/su9020205>.
- Kleysen, R.F. and Street, C.T. (2001), "Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior", *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 2 No. 3, pp. 284–296.
- Lin, H. (2007), "Knowledge sharing and firm innovation capability : an empirical study", *International Journal of Manpower*, Vol. 28 No. 3, pp. 315–332.
- Madhok, A. and Tallman, S.B. (1998), "Resources , Transactions and Rents : Managing Value Through Interfirm Collaborative Relationships", *Organization Science*, Vol. 9 No. 3, pp. 326–339.
- Majchrzak, A., Cooper, L.P., Neece, O.E., Cooper, L.P. and Neece, O.E. (2004), "Knowledge Reuse for Innovation Knowledge Reuse for Innovation", *Management Science*, Vol. 50 No. 2, pp. 174–188.
- Marquardt, M.J. (2002), *Building the Learning Organization : Mastering the 5 Elements for Corporate Learning*, 2nd ed.
- Ngah, R. and Ibrahim, A.R. (2010), "The Effect of Knowledge Sharing on Organizational Performance in Small and Medium Enterprises", *Proceedings of Knowledge Management 5th International Conference 2010*, No. Stewart 2000, pp. 503–508.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B. and Wright, P. (2010), *Human Resource Management : Gaining a Competitive Advantage*, McGraw Hill, New York.
- Nonaka, I. and Takeuchi, H. (1995), *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*, Oxford University Press, New York.
- Owolabi, F., Adetula, D.T. and Taleatu, A. (2016), "Balanced score card and performance evaluation in small and medium enterprises (SMEs) in Nigeria", *Innovation Management and Education Excellence Vision 2020: Regional Development to Global Economic Growth*, pp. 4554–4561.
- Pérez-nordtvedt, L., Kedia, B.L., Datta, D.K. and Rasheed, A.A. (2008), "Effectiveness and Efficiency of Cross-Border Knowledge Transfer : An Empirical Examination", *Journal of Management Studies*, Vol. 45 No. June.
- Radaelli, G., Lettieri, E., Mura, M. and Spiller, N. (2014), "Knowledge sharing and innovative work behaviour in healthcare: A micro-level investigation of direct and

- indirect effects”, *Creativity and Innovation Management*, Vol. 23 No. 4, pp. 400–414.
- Rivai, V. and Fawzi, A. (2005), *Performance Appraisal*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rogers, E.M. and Everett, M. (2003), *Diffusion of Innovation, Third.*, Collier Macmillan Publisher.
- Salisbury, M.W. (2013), “Putting theory into practice to build knowledge management systems”, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 7 No. 2, pp. 128–141.
- Schermerhorn, J., Hunt, J. and Osborn, R. (1991), *Managing Organizational Behavior*, 4th ed., John Wiley & Sons.
- Scott, S.G. and Bruce, R.A. (1994), “Determinants of Innovative Behaviour : A Path Model of Individual Innovation in The Workplace”, *Academy of Management Journal*, Vol. 37 No. 3, pp. 580–607.
- Smith, K.G., Collins, C.J., Clark, K.D., Smith, K.E.N.G., Collins, C.J. and Clark, K.D. (2005), “Existing Knowledge , Knowledge Creation Capability , and the Rate of New Product Introduction in High-Technology Firms”, *Academy of Management Journal*, Vol. 48 No. 2, pp. 346–357.
- Stolovitch, H.D. and Keeps, E.J. (1992), *Handbook of Human Performance Technology A Comprehensive Guide for Analysis and Solving Performance Problem in Organizations*, San Francisco.
- Trivellas, P., Akrivouli, Z., Tsifora, E. and Tsoutsas, P. (2015), “The impact of knowledge sharing culture on job satisfaction in accounting firms . The mediating effect of general competencies”, *Procedia Economics and Finance*, Elsevier B.V., Vol. 19 No. 15, pp. 238–247.
- Tsui, B.L. (2006), *A Handbook on Knowledge Sharing : Strategies and Recommendations for Researchers , Policymakers , and Service Providers*, Community-University Partnership.
- Van den Hooff, B. and de Ridder, J.A. (2004), “Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing”, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 8 No. 6, pp. 117–130.
- West, M.A. and Farr, J.L. (1989), “Innovation at Work : Psychological Perspectives”, *Social Behavior*, Vol. 4, pp. 15–30.
- West, M.A. (2002), “Sparkling Fountains or Stagnant Ponds : An Integrative Model of Creativity and Innovation Implementation in Work Groups”, *Applied Psychology : An Internatioanl Review*, Vol. 51 No. 3, pp. 355–424.
- Wu, W.-L., Yeh, R.-S. and Hung, H.-K. (2012), “Knowledge Sharing And Work Performance: A Network Perspective”, *Social Behavior & Personality: An International Journal*, Vol. 40 No. 7, pp. 1113–1120.
- Yuan, F. and Woodman, R.W. (2010), “Innovative Behavior in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations”, *Academy of Management Journal*, Vol. 53 No. 2, pp. 323–342.
- Zheng, M., Bao, G. and Qian, Y. (2009), “Employee Commitment , Knowledge Sharing and Knowledge Integration : An Empirical Study of Professional Staffs in Chinese Firms”, *PICMET Proceedings*, pp. 974–983.