

## **ANALISIS KNOWLEDGE SHARING DALAM INOVASI BISNIS UNTUK MENINGKATKAN KINERJA USAHA MIKRO KABUPATEN CIANJUR MENGGUNAKAN *PARTIAL LEAST SQUARE***

**Moch Restu Fauzi<sup>1)</sup>, Bramantiyo Eko Putro<sup>2)</sup>**

Program Studi Teknik Industri Universitas Suryakencana  
e-mail: <sup>1)</sup>mrestufauzi08@gmail.com, <sup>2)</sup>bramantiyo@unsur.ac.id

### **ABSTRAK**

*Diskoperindagin Cianjur mencatat sebanyak 2.715 UMKM baru bermunculan. Akan tetapi usaha mikro Cianjur mengalami penurunan penjualan yang signifikan, sulit untuk merancang dan menerapkan strategi pemasaran. Oleh karena itu usaha mikro dituntut untuk menghasilkan produk yang berkualitas, kompetitif dan memiliki daya saing tinggi serta untuk terus berinovasi dalam hal perkembangan produk maupun dari segi penjualan. Penelitian ini berusaha menganalisis efektivitas knowledge sharing usaha mikro melalui inovasi bisnis. Data penelitian diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 140 pelaku usaha mikro di Cianjur. Data dan model konseptual diuji menggunakan metode PLS-SEM dengan bantuan software SmartPLS4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tacit knowledge sharing dijelaskan oleh variabel kepercayaan, struktur organisasi dan sikap karyawan dengan nilai variansi (10%). Sedangkan variabel explicit knowledge sharing dapat dijelaskan oleh variabel kepercayaan, budaya organisasi, sikap karyawan dan metode motivasi dengan variansi sebesar (20%). Kualitas inovasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh explicit dan tacit knowledge sharing dengan nilai variansi (12%). Berbeda halnya dengan kecepatan inovasi yang hanya dapat dijelaskan oleh tacit knowledge sharing dengan variansi sebesar (11%). Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kinerja operasional dan finansial usaha mikro di Cianjur hanya dapat dijelaskan oleh variabel kecepatan inovasi.*

**Kata kunci:** *Inovasi, Knowledge Sharing, Kinerja, Usaha Mikro*

### **ABSTRACT**

*The Cianjur Diskoperindagin recorded that 2,715 new MSMEs had emerged. However, Cianjur micro businesses experienced a significant decline in sales, making it difficult to design and implement marketing strategies. Therefore, micro businesses are required to produce quality, competitive products that have high competitiveness and to continue to innovate in terms of product development and sales. This research seeks to analyze the effectiveness of micro-enterprise knowledge sharing through business innovation. Research data was obtained by distributing questionnaires to 140 micro business actors in Cianjur. Data and conceptual models were tested using the PLS-SEM method with the help of SmartPLS4 software. The research results show that the tacit knowledge sharing variable is explained by the variables trust, organizational structure and employee attitudes with a variance value of (10%). Meanwhile, the explicit knowledge sharing variable can be explained by the variables trust, organizational culture, employee attitudes and motivation methods with a variance of (20%). The quality of innovation in this research can be explained by explicit and tacit knowledge sharing with a variance value (12%). This is different from the speed of innovation which can only be explained by tacit knowledge sharing with a variance of (11%). This research also shows that the operational and financial performance of micro businesses in Cianjur can only be explained by the speed of innovation variable.*

**Keywords:** *Innovation, Knowledge Sharing, Performance, Micro Business.*

## **PENDAHULUAN**

Covid 19 (*Coronavirus disease*) telah membawa banyak perubahan dari berbagai macam aspek. Krisis ekonomi akibat pandemi Covid-19 juga berdampak pada kelangsungan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) [1]. Padahal perkembangan UMKM selama 10 tahun terakhir telah mengalami perkembangan hingga 99.9% dari total unit usaha yang ada di Indonesia yang tersebar di seluruh Indonesia dengan jumlah hingga 62.9 juta unit [2]. UMKM di Indonesia meliputi perdagangan, pertanian, peternakan,

kehutanan, perikanan, pertambangan, pengolahan, bangunan, komunikasi, hotel, restoran dan jasa-jasa [3].

Dampak pandemi COVID-19 terhadap usaha mikro juga terjadi pada kabupaten Cianjur, Jawa Barat. Usaha mikro Cianjur terpaksa gulung tikar dan merumahkan ratusan ribu karyawannya karena dampak Covid-19. Sejak merebaknya wabah Covid-19 sekitar 10 ribu UMKM pengusaha tersebut terpaksa merumahkan pegawainya [4]. Ditambah dengan adanya kebijakan pemerintah yang memberlakukan aturan pembatasan jam operasional bagi para pelaku usaha membuat UMKM Cianjur semakin terpuruk. Selain itu yang dirasakan oleh UMKM Cianjur adalah penurunan penjualan yang signifikan, sulit untuk merancang dan menerapkan strategi pemasaran, kendala permodalan usaha, kesulitan dalam melakukan kegiatan produksi dan distribusi produk serta kesulitan dalam memperoleh bahan baku [5]. Namun adapun UMKM di kabupaten Cianjur yang mampu bertahan bahkan memiliki omset penjualan yang lumayan besar seperti UMKM produsen masker dan Alat Perlindungan Diri (APD) [6]. Setelah pandemi usai usaha mikro Cianjur mulai bangkit kembali. Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perdagangan dan Perindustrian (Diskoperindagin) Cianjur, Jawa Barat, mencatat sebanyak 2.715 UMKM baru bermunculan, sehingga total UMKM di Kabupaten Cianjur sebanyak 53.084 [7].

Oleh karena itu UMKM dituntut untuk menghasilkan produk yang berkualitas, kompetitif dan memiliki daya saing tinggi serta untuk terus berinovasi dalam hal perkembangan produk maupun dari segi penjualan [8]. Inovasi dalam perkembangan maupun pertumbuhan sebuah UMKM sangat penting, menurut [9] kesuksesan perusahaan untuk menjaga kelangsungan penjualan produknya terletak pada kemampuannya untuk berinovasi. Pelanggan umumnya menginginkan produk-produk yang inovatif sesuai dengan keinginan mereka. Bagi perusahaan keberhasilannya dalam melakukan inovasi berarti perusahaan tersebut selangkah lebih maju dibandingkan pesaingnya. Maka dari itu, dalam berbisnis kreativitas dan inovasi ini perlu dimiliki dan dikembangkan demi kesuksesan seperti yang dibutuhkan UMKM saat ini, karena inovasi ada dari terbentuknya kreativitas [10]. Inovasi UMKM dapat dilakukan pada barang, pelayanan, atau gagasan-gagasan yang diterima oleh seseorang sebagai sesuatu yang baru, inovasi produk teknologi membantu perusahaan untuk membangun keunggulan kompetitif, layanan dan proses yang lebih efektif, bisnis yang baru, dan sebagainya [11].

Selain inovasi dalam pengembangan produk usaha mikro Cianjur harus mampu bersaing dengan para kompetitor usaha mikro lain, dalam upaya meningkatkan dan mempertahankan bisnis yang dijalankan. Menurut [12] pengetahuan (*knowledge*) menjadi sumber daya yang lebih penting untuk mencapai keunggulan kompetitif berkelanjutan dibandingkan aset berwujud pada era ekonomi berbasis pengetahuan saat ini. *Knowledge sharing* menjadi peran utama dalam organisasi karena mengarah pada pembentukan pengetahuan baru, penyempurnaan pengetahuan lama dan perpaduan lebih banyak pengetahuan di masa yang akan datang yang menjadikan usaha mikro lebih kompetitif [13]. Selain itu berbagi pengetahuan diperlukan untuk mentransformasikan ide dan konsep ke dalam produk dan layanan bagi organisasi dalam melakukan inovasi [14].

UMKM perlu menerapkan *knowledge sharing* agar informasi dapat diperoleh sehingga dapat mendorong inovasi [15]. Karena kegagalan dalam manajemen pengetahuan akan berdampak buruk bagi kelangsungan UMKM, oleh karena itu manajemen pengetahuan yang baik sangat diperlukan oleh UMKM [16]. Namun jika *knowledge sharing* dilakukan dengan baik dapat meningkatkan efisiensi pada UMKM serta mendorong inovasi dan produktivitas [17]. UMKM diharuskan memiliki *knowledge sharing* untuk mempelajari perilaku organisasi. Seperti halnya merancang pentingnya manajemen sumber daya manusia (SDM), termasuk staf, desain pekerjaan, kinerja, gaya manajerial, dan pelatihan [18]. Dalam organisasi melakukan *knowledge sharing* mengenai

apa yang mereka ketahui faktor kemampuan organisasi dalam mendorong *knowledge sharing behavior* menjadi sangat penting, karena melalui *knowledge management*, *knowledge* dapat disebarkan, diimplementasikan dan dikembangkan. Disisi lain, berbagi merangsang individu dalam organisasi untuk dapat berpikir secara kritis dan kreatif sehingga pada akhirnya dapat menghasilkan *knowledge* baru yang berguna bagi perusahaan [19].

## **METODE PENELITIAN**

Model yang digunakan di ambil langsung dari penelitian yang dilakukan oleh [20]. Model tersebut menjelaskan dampak *knowledge sharing* terhadap kinerja UMKM dalam konteks inovasi bisnis. Tahap evaluasi model dilakukan analisis terhadap pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Dalam dua tahap yang dilakukan dalam analisis adalah melakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas, berikutnya adalah penilaian estimasi model.

### **Hipotesis**

#### **A. Hubungan kepercayaan terhadap *tacit* dan *explicit knowledge sharing***

Kepercayaan adalah segala sesuatu hal yang menggantungkan pada individu dan organisasi, seperti kompetensi, integritas, kejujuran, dan kebaikan hati [21]. Setiap individu dapat saling berbagi pengetahuan mereka yang berharga ketika ada rasa saling percaya di antara mereka. Lingkungan yang saling percaya diyakini berperan dalam memfasilitasi interaksi yang konduktif di antara anggota tim khususnya, sebuah tim yang dibangun di atas hubungan saling percaya di antara semua pihak [22]. Anggota akan saling berbagi pengetahuan ketika mereka dapat saling percaya dan merasa tergantung, menunjukkan bahwa kepercayaan sangat memengaruhi berbagi pengetahuan dalam bentuk *tacit* maupun *explicit* [23].

H1: Kepercayaan berpengaruh positif terhadap *tacit knowledge sharing*

H2: Kepercayaan berpengaruh positif terhadap *explicit knowledge sharing*

#### **B. Hubungan budaya organisasi terhadap *explicit knowledge sharing***

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya [24]. Budaya organisasi merupakan faktor penting yang dapat menentukan tingkat perilaku berbagi pengetahuan, budaya organisasi yang dibangun dengan berfokus pada pengembangan dan tim akan menghasilkan perilaku berbagi pengetahuan. Dalam proses pengembangan akan terjadi aktivitas berbagi pengalaman hidup. Melalui kerja sama tim yang baik akan menghasilkan perilaku berbagi pengetahuan dalam diskusi-diskusi yang dimulai dari lingkup kecil maupun besar [25]. Budaya organisasi yang kuat akan menentukan keberhasilan dari *knowledge sharing* pada organisasi, budaya organisasi mempengaruhi cara karyawan berpikir, bertindak, peningkatan proses dan dapat mempengaruhi keinginan anggota untuk membagikan pengetahuan [13].

H3: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *explicit knowledge sharing*

#### **C. Hubungan struktur organisasi terhadap *tacit knowledge sharing***

Struktur organisasi dapat dideskripsikan sebagai sebuah kerangka susunan hubungan antara fungsi, bagian atau posisi, yang menentukan tingkatan organisasi serta struktur menjadi tempat untuk pelaksanaan otoritas, tanggung jawab serta sebagai sistem pelaporan terhadap atasan yang memberikan kestabilan secara terus menerus yang dapat memungkinkan organisasi tetap hidup serta koordinasi hubungan dengan lingkungan [26].

Struktur organisasi membawa konsekuensi berubahnya perilaku dan nilai karakteristik orang-orang yang berada dalam struktur organisasi. Perilaku tertentu akan dihasilkan sesuai dengan struktur organisasinya [27]. Beberapa sarjana di bidang teori organisasi dan manajemen sumber daya manusia memiliki secara ekstensif menyetujui dan menyelidiki beberapa faktor yang memfasilitasi *tacit knowledge sharing* dalam organisasi seperti, struktur organisasi yang fleksibel [28].

H4: Struktur organisasi berpengaruh positif terhadap *tacit knowledge sharing*

#### D. Hubungan sikap karyawan terhadap *tacit* dan *explicit knowledge sharing*

Sikap karyawan atau disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan menaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan pun bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika ia telah melanggar kewajiban yang sudah diberikan kepadanya [29]. Sikap karyawan memiliki peran penting dalam keberhasilan pelaksanaan berbagi pengetahuan, adanya aktivitas berbagi dalam organisasi dapat terlaksana jika karyawan berkeinginan dan memiliki kesadaran untuk melakukan berbagi pengetahuan [30]. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan cenderung lebih ingin berbagi pengetahuan dengan rekan kerjanya yang bertujuan untuk memperluas pengetahuan dalam rangka mencapai tujuan organisasi [31]. Sikap karyawan mendukung proses *tacit* maupun *explicit knowledge sharing* sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan.

H5: Sikap karyawan berpengaruh positif terhadap *tacit knowledge sharing*

H6: Sikap karyawan berpengaruh positif terhadap *explicit knowledge sharing*

#### E. Hubungan metode motivasi terhadap *explicit knowledge sharing*

Motivasi merupakan faktor psikologis penting yang menentukan tingkat upaya individu dan perilaku berbagi pengetahuan secara sukarela. Motivasi untuk berbagi pengetahuan adalah faktor individu, memotivasi karyawan untuk berbagi pengetahuan mereka dan bagaimana organisasi dapat menciptakan lingkungan untuk berbagi pengetahuan *explicit*, motivasi seseorang untuk berbagi pengetahuan termasuk, menciptakan ikatan dengan rekan kerja, membangun komunitas yang lebih kuat dan penguatan kedudukan seseorang dalam suatu masyarakat [32]. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik merupakan faktor motivasi penting yang menentukan tingkat upaya individu berbagi pengetahuan *explicit*, bahwa karyawan dengan kecenderungan motivasi yang tinggi lebih mungkin terjadi untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain, karena mereka percaya *explicit knowledge sharing* mereka dapat membantu orang lain [33].

H7: Metode motivasi berpengaruh positif terhadap *explicit knowledge sharing*

#### F. Hubungan *tacit knowledge sharing* terhadap kecepatan inovasi dan kualitas inovasi

*Knowledge sharing* memungkinkan suatu organisasi menghasilkan berbagai ide baru yang digunakan untuk penciptaan inovasi. Dengan *tacit knowledge sharing* diharapkan mampu mendorong kemampuan sumber daya manusia untuk melakukan inovasi dan menemukan ide-ide kreatif. Kesiediaan karyawan untuk menyumbangkan dan mengumpulkan pengetahuan memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan kecepatan inovasi [34]. Kualitas inovasi sebenarnya adalah gabungan dari semua hasil inovasi [35]. Hal ini mencakup kualitas produk dan layanan, kualitas operasi perusahaan yang sebenarnya, serta kualitas manajemen di perusahaan tingkat tertinggi.

H8: *Tacit knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kecepatan inovasi

H9: *Tacit knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kualitas inovasi

G. Hubungan *explicit knowledge sharing* terhadap kualitas inovasi.

*Explicit knowledge sharing* berpengaruh pada kecepatan dan kualitas inovasi. Penerapan *knowledge sharing* dapat meningkatkan kemampuan berinovasi karyawan [36]. Pentingnya *Explicit knowledge sharing* sebagai salah satu sumber utama pengetahuan dan ide kreatif yang lebih banyak, karena itu mempengaruhi kualitas inovasi, kualitas inovasi mencerminkan standardisasi, dan prosedur yang sistematis. Berbagi pengetahuan merupakan bagian integral dari kegiatan pembelajaran organisasi, yang mengarah pada peningkatan pasar dan kegiatan inovasi. Selain itu, berbagi pengetahuan akan memfasilitasi berbagai perubahan pada organisasi. Jadi baik komponen eksplisit dari praktik berbagi pengetahuan organisasi memainkan peran penting dalam inovasi. efek spesifik yang dimiliki praktik berbagi pengetahuan eksplisit pada kecepatan inovasi dan kualitas inovasi [37].

H10: *Explicit knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kualitas inovasi

H. Hubungan *explicit knowledge sharing* terhadap kinerja operasional

Kinerja operasional adalah ukuran perusahaan dari proses-proses dan sumber daya terhadap standar atau indikator yang ditentukan efektivitas, efisien dan tanggung jawab lingkungan seperti, waktu siklus, produktivitas, pengurangan limbah dan kepatuhan terhadap peraturan [38]. Berbagi pengetahuan eksplisit dimungkinkan dapat menurunkan kinerja operasional perusahaan dalam menjaga produktivitas. Oleh karena itu, mekanisme yang dikembangkan oleh perusahaan dalam hal berbagi dokumen dan laporan antar pegawai harus dirancang sedemikian rupa agar tidak memberikan informasi yang berlebihan [20]. Berbagi pengetahuan eksplisit juga mempunyai risiko kebocoran pengetahuan yang tidak diinginkan, berbagi pengetahuan memiliki potensi efek negatif bagi perusahaan yang berpotensi kehilangan pengetahuan karena pergantian staf, yang dapat menurunkan kinerja Perusahaan [39].

H11: *Explicit knowledge sharing* berpengaruh negatif terhadap kinerja operasional

I. Hubungan kecepatan inovasi terhadap kinerja operasional dan kinerja finansial

Dengan cepat meluncurkan produk baru ke pasar, menanggapi perubahan permintaan, meningkatkan waktu pengiriman, mengurangi produksi atau mentransfer waktu, atau meningkatkan layanan keseluruhan yang disediakan kepada pelanggan akhir [40]. Kecepatan pertumbuhan inovasi terutama yang berkaitan dengan teknologi dalam perusahaan menjadi sesuatu hal yang wajib diperlukan. Inovasi dipandang penting dalam meningkatkan kinerja operasional perusahaan. Dampak kecepatan inovasi pada kinerja operasional perusahaan akan berdampak pada volume penjualan, perubahan produktivitas, dan efisiensi, memungkinkan praktik manajemen operasional [41]. Kecepatan inovasi perusahaan menciptakan produk baru atau memperbaiki produk yang sudah ada agar dapat menarik konsumen sehingga konsumen loyal terhadap perusahaan dan nantinya akan berdampak pada peningkatan pendapatan bagi perusahaan [42].

H12: Kecepatan inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja operasional

H13: Kecepatan inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja finansial

J. Hubungan kualitas inovasi terhadap kinerja operasional

Strategi inovasi produk ataupun pengembangan dan kualitas inovasi produk baru yang efektif sering kali menjadi penentu keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Namun pengembangan suatu produk memerlukan upaya, waktu, dan kemampuan termasuk besarnya risiko dan biaya kegagalan yang dapat menurunkan kinerja operasional pada perusahaan [43]. Kualitas inovasi berpengaruh negatif terhadap kinerja

operasional, artinya keseluruhan kinerja inovasi berupa hasil inovasi (proses, produk, atau jasa) dimungkinkan untuk menurunkan kinerja operasional itu sendiri. Oleh karena itu, sebaiknya pemilik perusahaan tidak terlalu fokus membuat sesuatu yang inovatif tetapi mengabaikan hubungan dengan konsumen dan mengabaikan produktivitas [44]. Dengan hanya mengandalkan peran inovasi semata, perusahaan akan mengalami hambatan dalam mencapai kinerja operasional perusahaan dalam pemasaran yang optimal [45].

H14: Kualitas inovasi berpengaruh negatif terhadap kinerja operasional

### **Pengumpulan dan Pengolahan Data**

Kuesioner yang disusun menghasilkan 51 pertanyaan. Penentuan ukuran sampling penelitian menurut [46] minimum rasio sampel untuk model adalah 10 responden per parameter yang diestimasi. Jumlah responden yang dibutuhkan adalah 140 responden. Responden dalam penelitian merupakan usaha mikro Kabupaten Cianjur. Pengolahan data penelitian ini menggunakan uji statistik PLS dengan bantuan software SmartPLS4. Dalam alat (*outer model*) untuk uji validitas dan reliabilitas dan model struktural (*inner model*) untuk menguji hipotesis dengan model prediksi. Analisis menggunakan SEM-PLS dapat digunakan dengan data sampel kecil dan data tidak harus terdistribusi normal [47].

Pengujian *outer model* dilakukan dengan melakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Pada pengujian model variabel dianggap valid jika memiliki nilai AVE  $\geq 0,05$ . Dengan demikian untuk menguji validitas pada PLS-SEM digunakan nilai AVE dan *discriminant validity* [48]. Pada uji diskriminan validitas selain melihat nilai AVE pengujian *discriminant validity* juga dilakukan melihat *Fornel-Lanrcher criterion* yang merupakan akar dari AVE dan nilai *cross loading* masing-masing indikator terhadap variabel laten yang diukur [49]. Penilaian kriteria *Fornel-Lanrcher criterion* dilakukan dengan membandingkan korelasi antar variabel dalam suatu matriks. Diketahui bahwa reliabilitas dianggap baik jika nilai reliabilitas  $> 0,7$  dan reliabilitas dianggap kurang baik jika nilai reliabilitas  $< 0,6$  nilai yang digunakan dalam mengevaluasi pengukuran adalah nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang ada pada output PLS-SEM *result*. Variabel dianggap valid jika nilai AVE  $> 0,05$  [48].

Pengujian *inner model* dengan mengevaluasi beberapa kriteria yakni nilai dan signifikansi dari koefisien pengaruh hubungan antar faktor, koefisien determinasi ( $R^2$ ),  $f^2$  *effect size*, dan *predicted relevance* ( $Q^2$ ). Tahap pengujian kebaikan model pengukuran ditentukan dengan melihat hasil dari *bootstrapping result*. Pada pengujian ini dilakukan perbandingan hasil terhadap t-tabel. Jika nilai t-hitung  $\geq$  t-tabel (t-hitung  $\geq 1,69$ ) maka dinyatakan signifikan, dengan menggunakan toleransi kesalahan ( $\alpha$ ) = 5% dan jumlah data *bootstrapping* 500 maka nilai t-tabel  $df = n-2 = 30-2 = 28$  r tabel = 0.361. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menilai seberapa besar variasi dari faktor endogen yang mampu dijelaskan oleh semua faktor-faktor eksogennya dalam *inner model*. Nilai  $R^2$  bernilai  $< 0,25$  disebut lemah,  $0,75$  disebut baik, dan  $> 0,75$  disebut sangat baik [50]. Nilai  $f^2$  *effect size* bertujuan mengetahui seberapa besar kontribusi penjelasan dari suatu faktor eksogen terhadap faktor endogennya. Nilai  $f^2$  sebagai kecil/*small* ( $\pm 0,02$ ), sedang/*medium* ( $\pm 0,15$ ), dan berat/*large* ( $\pm 0,35$ ) [48]. Nilai  $Q^2$  bertujuan mengetahui relevansi prediksi faktor endogen yang ada dalam *inner model*. Apabila nilai *Chi-Square* tersebut lebih besar dari 0, artinya bahwa model penelitian dalam penelitian ini memiliki *predictive relevance* [50].

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Model Pengukuran**

#### **Uji Validitas**

Hasil uji validitas untuk variabel-variabel penelitian ditunjukkan pada Tabel 1. Semua variabel memiliki nilai yang valid karena menunjukkan nilai lebih dari AVE  $\geq 0,05$ .

Hasil *Fornel-Larcker Criterion* dengan baik karena semua variabel menunjukkan korelasi yang baik terhadap variabel itu sendiri dibandingkan korelasi terhadap variabel lain, dan nilai korelasi tertinggi ditunjukkan oleh variabel kinerja operasional perusahaan (0.886).

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Average Variance Extracted	Keterangan
Kepercayaan	0,610	Valid
Budaya Organisasi	0,597	Valid
Struktur Organisasi	0,668	Valid
Sikap Karyawan	0,654	Valid
Metode motivasi	0,592	Valid
<i>Tacit knowledge sharing</i>	0,538	Valid
<i>Explicit knowledge sharing</i>	0,683	Valid
Kecepatan Inovasi	0,742	Valid
Kualitas Inovasi	0,545	Valid
Kinerja Operasional Perusahaan	0,559	Valid
Kinerja Finansial Perusahaan	0,581	Valid

### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas untuk variabel-variabel penelitian ditunjukkan pada Tabel 2. Hampir kesemua variabel memiliki nilai  $> 0,7$  maka dapat dinyatakan reliabel. Sedangkan kepercayaan (0,603), sikap Karyawan (0,680), *tacit knowledge sharing* (0,646), kinerja finansial perusahaan (0,671) memiliki nilai yang tidak reliabel namun apabila merujuk kepada nilai *Composite reliability*, ke semua variabel bernilai lebih dari  $> 0,7$ . Oleh karena itu dapat dikatakan keseluruhan variabel manifes tersebut membentuk masing-masing variabel konstruksinya secara reliabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite reliability	Keterangan
Kepercayaan	0,603	0,801	Reliabel
Budaya Organisasi	0,712	0,833	Reliabel
Struktur Organisasi	0,780	0,832	Reliabel
Sikap Karyawan	0,765	0,806	Reliabel
Metode Motivasi	0,714	0,840	Reliabel
Sikap Karyawan	0,680	0,850	Reliabel
<i>Tacit knowledge sharing</i>	0,646	0,809	Reliabel
<i>Explicit knowledge sharing</i>	0,745	0,854	Reliabel
Kecepatan Inovasi	0,921	0,940	Reliabel
Kinerja Operasional Perusahaan	0,737	0,880	Reliabel
Kinerja Finansial Perusahaan	0,671	0,845	Reliabel

### Model Struktural

Model yang sudah diestimasi sesuai kriteria *outer model* langkah selanjutnya dilakukan pengujian model struktural (*inner model*). Berikut merupakan nilai  $R^2$  pada konstruk. Nilai  $R^2$  Koefisien determinan ( $R^2$ ) merupakan cara untuk menilai seberapa besar konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen.

### Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Hasil untuk  $R^2$  variabel-variabel penelitian ditunjukkan pada Tabel 3. Hasil analisis Tabel 3 dapat disimpulkan besar variansi yang dijelaskan. Besar variansi yang dijelaskan variabel *Tacit knowledge sharing* 10,1% dan *explicit knowledge sharing* 20,3%. Besar variabel kinerja operasional perusahaan 10,9% dan kualitas Inovasi 12,4%, dipengaruhi *explicit knowledge sharing* dan besar variabel kualitas inovasi 12,4%. Kecepatan inovasi 11,2%, dipengaruhi *Tacit knowledge sharing*, Kinerja operasional perusahaan 10,9% dan kinerja finansial perusahaan 15,4% dipengaruhi kecepatan inovasi serta kinerja finansial perusahaan 15,4% juga dipengaruhi Kualitas Inovasi. Nilai tersebut termasuk ke dalam nilai yang kurang baik.

Tabel 3. Nilai R<sup>2</sup>

Variabel	R <sup>2</sup>
Tacit knowledge sharing	0.101
Explicit knowledge sharing	0.203
Kecepatan Inovasi	0.112
Kualitas Inovasi	0.124
Kinerja Operasional Perusahaan	0.109
Kinerja Finansial Perusahaan	0.154

**Effect size (f<sup>2</sup>)**

Hasil untuk f<sup>2</sup> variabel-variabel penelitian ditunjukkan pada Tabel 4. Tabel 4 menunjukkan Dari hasil perhitungan membuktikan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel. Terlihat semua variabel menghasilkan nilai VIF < 10.

Tabel 4. Nilai Variant Inflation Factor VIF

Jalur	Nilai f <sup>2</sup>	Keterangan
Kepercayaan → Tacit knowledge sharing	1.031	Tidak ada Kolinearitas
Kepercayaan → Explicit knowledge sharing	1.040	Tidak ada Kolinearitas
Budaya Organisasi → Explicit knowledge sharing	1.033	Tidak ada Kolinearitas
Struktur Organisasi → Tacit knowledge sharing	1.021	Tidak ada Kolinearitas
Sikap Karyawan → Tacit knowledge sharing	1.053	Tidak ada Kolinearitas
Sikap Karyawan → Explicit knowledge sharing	1.041	Tidak ada Kolinearitas
Metode Motivasi → Explicit knowledge sharing	1.082	Tidak ada Kolinearitas
Tacit knowledge sharing → Kualitas Inovasi	1.001	Tidak ada Kolinearitas
Tacit knowledge sharing → Kecepatan Inovasi	1.020	Tidak ada Kolinearitas
Explicit knowledge sharing → Kualitas Inovasi	1.021	Tidak ada Kolinearitas
Explicit knowledge sharing → Kinerja Operasional Perusahaan	1.008	Tidak ada Kolinearitas
Kecepatan Inovasi → Kinerja Operasional Perusahaan	1.016	Tidak ada Kolinearitas
Kecepatan Inovasi → Kinerja Finansial Perusahaan	1.066	Tidak ada Kolinearitas
Kualitas Inovasi → Kinerja Operasional Perusahaan	1.051	Tidak ada Kolinearitas

**Stone Geisser (Q<sup>2</sup>)**

Hasil untuk Q<sup>2</sup> variabel-variabel penelitian ditunjukkan pada Tabel 5. Tabel 5 menunjukkan variabel Tacit knowledge sharing (0.057), Kecepatan Inovasi (0.035), Kinerja Operasional Perusahaan (0.017) mempunyai nilai Predictive Relevance Kecil dan Explicit knowledge sharing (0.221), Kualitas Inovasi (0.219), Kinerja Finansial Perusahaan (0.233).

Tabel 5. Nilai Stone Geisser (Q<sup>2</sup>)

Variabel	Q <sup>2</sup>	Keterangan
Tacit knowledge sharing	0.057	Predictive Relevance Kecil
Explicit knowledge sharing	0.221	Predictive Relevance Sedang
Kecepatan Inovasi	0.035	Predictive Relevance Kecil
Kualitas Inovasi	0.219	Predictive Relevance Sedang
Kinerja Operasional Perusahaan	0.017	Predictive Relevance Kecil
Kinerja Finansial Perusahaan	0.233	Predictive Relevance Sedang

**Hubungan Hipotesis**

Tabel 6 menunjukkan hipotesis hubungan antar variabel diterima yang berarti semua hubungan variabel tersebut dinyatakan positif signifikan. Namun berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya, bahwa hubungan variabel explicit knowledge sharing terhadap Kinerja Operasional Perusahaan negatif, dan hubungan Kualitas Inovasi terhadap Kinerja Operasional Perusahaan negatif maka hasil dari penelitian ini terpaksa ditolak.

Tabel 6. Hubungan Hipotesis

No	Jalur	Coeff	T-statistics	p-value	Keterangan
H1	Kepercayaan → Tacit knowledge sharing	0.108	2.744	0.000	Hipotesis Diterima
H2	Kepercayaan → Explicit knowledge sharing	0.091	3.106	0.000	Hipotesis Diterima
H3	Budaya Organisasi → Explicit knowledge sharing	0.102	2.252	0.006	Hipotesis Diterima
H4	Struktur Organisasi → Tacit knowledge sharing	0.106	1.992	0.004	Hipotesis Diterima
H5	Sikap Karyawan → Tacit knowledge sharing	0.097	2.454	0.007	Hipotesis Diterima
H6	Sikap Karyawan → Explicit knowledge sharing	0.078	3.332	0.010	Hipotesis diterima
H7	Metode Motivasi → Explicit knowledge sharing	0.071	6.492	0.000	Hipotesis Diterima
H8	Tacit knowledge sharing → Kecepatan Inovasi	0.105	1.913	0.028	Hipotesis Diterima

Lanjutan Tabel 6. Hubungan Hipotesis

No	Jalur	Coeff	T-statistics	p-value	Keterangan
H9	<i>Tacit knowledge sharing</i> → Kualitas Inovasi	0.095	2.400	0.000	Hipotesis diterima
H10	<i>Explicit knowledge sharing</i> → Kualitas Inovasi	0.100	2.018	0.000	Hipotesis diterima
H11	<i>Explicit knowledge sharing</i> → Kinerja Operasional Perusahaan	0.103	3.398	0.001	Hipotesis Ditolak
H12	Kecepatan inovasi → Kinerja Operasional perusahaan	0.101	2.498	0.000	Hipotesis Diterima
H13	Kecepatan Inovasi → Kinerja Finansial Perusahaan	0.113	4.452	0.006	Hipotesis Diterima
H14	Kualitas Inovasi → Kinerja Operasional Perusahaan	0.097	4.533	0.000	Hipotesis Ditolak

## KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa variabel *tacit knowledge sharing* dijelaskan oleh variabel kepercayaan, struktur organisasi dan sikap karyawan dengan nilai variansi (10%). Sedangkan variabel *explicit knowledge sharing* dapat dijelaskan oleh variabel kepercayaan, budaya organisasi, sikap karyawan dan metode motivasi dengan variansi sebesar (20%). Kualitas inovasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh *explicit* dan *tacit knowledge sharing* dengan nilai variansi (12%). Berbeda halnya dengan kecepatan inovasi yang hanya dapat dijelaskan oleh *tacit knowledge sharing* dengan variansi sebesar (11%). Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kinerja operasional dan finansial usaha mikro di Cianjur hanya dapat dijelaskan oleh variabel kecepatan inovasi dengan nilai variansi kinerja operasional (10%) dan kinerja finansial (15%). Penelitian ini tidak terlepas dari berbagai kekurangan. Oleh karena itu terdapat beberapa hal yang perlu dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini belum melakukan pembahasan mengenai pengaruh tidak langsung dari variabel-variabel laten. Pada pengembangan model lebih lanjut perlu dilakukan pengujian lebih lanjut pengaruh mediasi dari variabel laten di dalam model. Selain itu penelitian ini kinerja masih diukur melalui persepsi pelaku usaha mikro, penelitian lebih lanjut perlu mempertimbangkan ukuran variabel kinerja yang lebih terukur misalnya jumlah pertumbuhan pelanggan ataupun nilai profit per bulan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] W.P. Melati, "UMKM Mulai Menggeliat Pasca Pandemic Covid 19," Accessed: Sep. 06, 2023. [Online]. Available: <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpkn-lhokseumawe/baca-artikel/15474/UMKM-Mulai-Menggeliat-Pasca-Pandemic-Covid-19.html>
- [2] D. Hertina, S. Hendiarto, and J.H. Wijaya, "Dampak Covid-19 Bagi UMKM di Indonesia pada Era New Normal," *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, vol. 3, no. 2, pp. 110-116, 2021, doi: 10.32493/j.pdl.v3i2.8798.
- [3] E. Sentosa, R. Sovitriana, and Sarpan, "Penguatan dan Pengembangan UKM Menghadapi Era New Normal di RW 07 Kelurahan Pulo Gebang Jakarta Timur," *Ikrath-Abdimas*, vol. 4, no. 1, pp. 169-176, 2021.
- [4] R. Mone, "Dampak COVID-19\_ Puluhan Ribu UMKM Cianjur Gulung Tikar," MNews. [Online]. Available: <https://mnews.co.id/read/fokus/dampak-covid-19-puluhan-ribu-umkm-cianjur-gulung-tikar/>
- [5] V. Vincent *et al.*, "Peningkatan Kinerja Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Kluster Makanan Kering di Kabupaten Cianjur," *Wikrama Parahita: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, vol. 6, no. 1, pp. 11-22, 2022, doi: 10.30656/jpmwp.v6i1.3722.
- [6] S.B. Santoso, "Masa Pandemi UMKM di Surabaya Produksi APD dan Masker," *cendananews*.
- [7] A. Fikri, "Diskoperindagin sebut sepanjang pandemi ribuan UMKM baru bermunculan di Cianjur," *ANTARA News Jawa Barat*, 2022. Accessed: Sep. 06, 2023. [Online]. Available: <https://jabar.antaranews.com/berita/348709/diskoperindagin-sebut-sepanjang-pandemi-ribuan-umkm-baru-bermunculan-di-cianjur>

- [8] A. Pujiono, R. Setyawati, and I. Idris, “Strategi Pengembangan Umkm Halal Di Jawa Tengah Dalam Menghadapi Persaingan Global,” *Indonesia Journal of Halal*, vol. 1, no. 1, pp. 1-8, 2018, doi: 10.14710/halal.v1i1.3109.
- [9] M.F. Nizam, E. Mufidah, and V. Fibriyani, “Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Inovasi Produk dan Keunggulan Bersaing Terhadap Pemasaran UMKM,” *Jurnal EMA*, vol. 5, no. 2, pp. 100–109, 2020, doi: 10.47335/ema.v5i2.55.
- [10] M. Rifa’i, T. Sasongko, and P. Indrihastuti, “Meningkatkan Keunggulan Bersaing Produk Melalui Inovasi dan Orientasi Pasar pada Usaha Sektor Industri Kreatif di Kota Malang,” *Jurnal EKBIS*, vol. 20, no. 1, pp. 1194-1205, 2019, doi: 10.30736/ekbis.v20i1.203.
- [11] S. Avriyanti, “Pengaruh Inovasi Produk dan Teknologi Informasi Terhadap Perkembangan Usaha (Studi pada UMKM Bidang Kuliner di Kabupaten Tabalong),” *PubBis: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*, vol. 6, no. 1, pp. 61–73, 2022, doi: 10.35722/pubbis.
- [12] S.C. Daat and M.A. Sanggenafa, “Knowledge Sharing, Human Capital, dan Kinerja UMKM: Studi Empiris pada UMKM di Kota Jayapura,” *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, vol. 9, no. 2, pp. 102-109, 2022, doi: 10.19184/ejeba.v9i2.31360.
- [13] W.S. Prasetyaningtyas, K. Raharjo, and T.W. Afrianty, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Knowledge Sharing dan Kepuasan Kerja,” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. 23, no. 2, pp. 379–399, 2020.
- [14] U.S. Mega, “Peran Knowledge Sharing dalam Memperkuat Pengaruh Kompetensi dan Rotasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja SDM,” 2016.
- [15] A.L. Larassaty, M. Novie, V. Tanaya, and E.E. Prastyawati, “Trend Seminar Online Kewirausahaan; Kapabilitas Daya Serap Pengetahuan sebagai Mediasi Knowledge Sharing Anggota UKM dalam Menciptakan Inovasi UKM di Sidoarjo,” *Journal of Research and Technology*, vol. 8, no. 1, pp. 75-86, 2022, Accessed: Sep. 06, 2023. [Online]. Available: <https://journal.unusida.ac.id/index.php/jrt/article/view/623>
- [16] S. Adam, “Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Manajemen Pengetahuan Bagi Pelaku Usaha Kecil Menengah di Kota Batam,” *Jursima*, vol. 6, no. 2, pp. 43-55, 2018, doi: 10.47024/js.v6i2.129.
- [17] A.R. Sari, “Knowledge Sharing untuk Meningkatkan Tingkat Kompetensi Usaha Kecil Menengah (UMKM),” *JISKA (Jurnal Informatika Sunan Kalijaga)*, vol. 1, no. 2, pp. 94-100, 2016, doi: 10.14421/jiska.2016.12-06.
- [18] W.W.A. Winarto, “Pengaruh Knowledge Management Terhadap Peningkatan Kinerja UMKM dengan Kompetensi Sebagai Variabel Moderasi,” *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, vol. 3, no. 2, pp. 141–157, 2020, doi: 10.24176/bmaj.v3i2.5052.
- [19] D.W.P. Ranto, “Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kemampuan Inovasi Usaha Kecil Menengah (UKM) di Yogyakarta dengan Absorptive Capacity sebagai Variabel Intervening,” *Siasat Bisnis*, vol. 19, no. 2, pp. 132–145, 2015.
- [20] B.E. Putro and A. Ilmaniati, “The Effectiveness Model of Knowledge Sharing in Business Innovation to Improve the Performance of Micro Small and Medium Enterprises,” *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, vol. 19, no. 1, pp. 39–46, 2020, doi: 10.23917/jiti.v19i1.10231.
- [21] A.R. Putri, B. Waluyo, and N.H. Farhani, “Pengaruh Pengetahuan Dan Kepercayaan Pelaku Umkm Wilayah Bogor Terhadap Minat Pembiayaan Melalui Fintech Lending Syariah,” *Jurnal Syarikah: Jurnal Ekonomi Islam*, vol. 8, no. 1, pp. 131–139, 2022, doi: 10.30997/jsei.v8i1.4879.

- [22] L. Zhang and J. He, "Critical Factors Affecting Tacit-Knowledge Sharing within the Integrated Project Team," *Journal of Management in Engineering*, vol. 32, no. 2, pp. 1–10, 2016, doi: 10.1061/(asce)me.1943-5479.0000402.
- [23] W. Kucharska and R. Kowalczyk, "Trust, Collaborative Culture and Tacit Knowledge Sharing in Project Management – a Relationship Model," in *Humanistic Management Network, Research Paper Series No. 49/16*, 2016, pp. 159–166. doi: 10.13140/RG.2.2.25908.04486.
- [24] A. Rivai, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 3, no. 2, pp. 213–223, 2020, doi: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>.
- [25] M.L. Kese, and D. Hidayat, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan," *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, vol. 11, no. 2, pp. 154–165, 2021.
- [26] M. Julia and A.J. Masyuroh, "Literature Review Determinasi Struktur Organisasi: Teknologi, Lingkungan Dan Strategi Organisasi," *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, vol. 3, no. 4, pp. 383–395, 2022.
- [27] B. Nurrohmah and H. Ali, "Literature Review Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kelompok dalam Organisasi: Struktur dan Strategi Organisasi, Kemampuan Kepemimpinan, Sikap dan Kepuasan Kerja dan Konflik," *Paper Universitas Mercu Buana*, vol. 1, pp. 1–23, 2020.
- [28] M.O. Al-Zoubi, A. Alrowwad, and R. Masadeh, "Exploring the relationships among tacit knowledge sharing, mentoring and employees' abilities: The case of Al-Hikma pharmaceutical company in Jordan," *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, vol. 50, no. 1, pp. 34–56, 2020, doi: 10.1108/VJIKMS-04-2019-0048.
- [29] N. Illanisa, W. Zulkarnaen, and A. Suwarna, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung," *Jurnal SEMAR: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi*, vol. 1, no. 3, pp. 16–25, 2019.
- [30] U.S. Meylasari and I.N. Qamari, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Knowledge Sharing dalam Implementasi E Learning," *Jurnal Manajemen Bisnis*, vol. 8, no. 2, pp. 238–263, 2017.
- [31] T.D. Nursanti, W. Natan, I.S.P. Siregar, and R.P. Edfran, "Dampak Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan yang Dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja pada Divisi Akuntansi dan Keuangan PT XYZ, Tbk.," *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan*, vol. 4, no. 1, pp. 38–44, 2018, doi: 10.35384/jemp.v4i1.121.
- [32] A.A. Ali, D.D.D.P. Selvam, L. Paris, and A. Gunasekaran, "Key factors influencing knowledge sharing practices and its relationship with organizational performance within the oil and gas industry," *Journal of Knowledge Management*, vol. 23, no. 9, pp. 1806–1837, 2019, doi: 10.1108/JKM-06-2018-0394.
- [33] Z. Shao, Y. Feng, and T. Wang, "Charismatic leadership and tacit knowledge sharing in the context of enterprise systems learning: the mediating effect of psychological safety climate and intrinsic motivation," *Behaviour and Information Technology*, vol. 36, no. 2, pp. 194–208, 2017, doi: 10.1080/0144929X.2016.1221461.
- [34] M. Asegaff and Wasitowati, "Knowledge Sharing Sebagai Sumber Inovasi dan Keunggulan Bersaing Pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Sektor Batik," *2<sup>nd</sup> CBAM*, vol. 2, no. 1, pp. 208–221, 2015.
- [35] S. Henri, "Manajemen Pengembangan Kinerja Pelayan pada Huria Kristen Batak Protestan (HKBP) Distrik V Sumatera Timur," 2017.
- [36] D.B. Aristanto, "Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk

- Pembangunan Sulawesi Bagian Utara),” *Jurnal EMBA*, vol. 5, no. 2, pp. 1539-1545, 2017.
- [37] K. Nurjaman, “Analisis Peningkatan Sharing Knowledge Behavior Pada Perusahaan Melalui Manajemen Pengetahuan Untuk Peningkatan Kemampuan Inovasi Individu,” *PAPATUNG: Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Pemerintahan dan Politik*, vol. 4, no. 3, pp. 30–38, 2021, doi: 10.54783/japp.v4i3.501.
- [38] H. Amaruddin, Faturrohman and M.K. Wardhani, “Sistem Manajemen Mutu ISO 9001 : 2015 Terhadap Kinerja Operasional melalui Budaya Kualitas dan Perilaku Produktif Karyawan,” *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, vol. 2, no. 1, pp. 29–38, 2022.
- [39] P. Ritala, H. Olander, S. Michailova, and K. Husted, “Knowledge sharing, knowledge leaking and relative innovation performance: An empirical study,” *Technovation*, vol. 35, pp. 22–31, 2015, doi: 10.1016/j.technovation.2014.07.011.
- [40] C. Sari and R. Rodhiah, “Pengaruh Kepercayaan, Persepsi Harga, dan Kinerja Operasional Terhadap Minat Beli Pelanggan Lazada,” *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 4, pp. 897-905, 2020, doi: 10.24912/jmk.v2i4.9869.
- [41] A.R. Naufal, “Pengaruh Total Quality Management terhadap Organizational Performance melalui Inovasi sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Sentra UMKM Bakpia Yogyakarta),” *Indonesian Journal of Economics, Business, Accounting, and Management*, vol. 01, no. 02, pp. 16–27, 2022.
- [42] K. Akyunina and Kurnia, “Pengaruh Struktur Kepemilikan, Ukuran Perusahaan, dan Inovasi terhadap Nilai Perusahaan,” *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, vol. 10, no. 6, pp. 1–25, 2021.
- [43] R. Suharto, “Analisa Pengaruh Supply Chain Management terhadap Keunggulan Bersaing dan Kinerja Perusahaan,” *Jurnal Business Accounting Review*, vol. 1, no. 2, pp. 226-235, 2013.
- [44] B.E. Putro and A. Ilmaniati, “Developing conceptual model for the effectiveness of knowledge sharing in business innovation for Indonesian MSMEs performance,” in *3rd International Conference on Digital Arts, Media and Technology, ICDAMT 2018*, pp. 1–6, 2018, doi: 10.1109/ICDAMT.2018.8376485.
- [45] L. Heng, “Studi Mengenai Kapabilitas Inovasi, Keunggulan Diferensiasi Produk, dan Kinerja Pemasaran Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah Kreatif di Kota Pontianak,” *MABIS*, vol. 8, no. 1, 2017.
- [46] R. Ramdani and B.E. Putro, “Analisis Model Knowledge Sharing Behavior pada Industri Garmen di PT. EMA (Eastern Modern Apparel),” in *6<sup>th</sup> Industrial Engineering Conference 2019*, pp. 2–3. 2019
- [47] T. Aurellia and H. Perdana, “Penerapan Structural Equation Modeling Partial Least Square Pada Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Publik Kepolisian Kalimantan Barat,” *Bimaster: Buletin Ilmiah Matematika, Statistika dan Terapannya*, vol. 9, no. 4, pp. 475–482, 2020, doi: 10.26418/bbimst.v9i4.41825.
- [48] J. Henseler, G. Hubona, and P.A. Ray, “Using PLS path modeling in new technology research: Updated guidelines,” *Industrial Management and Data Systems*, vol. 116, no. 1, pp. 2–20, 2016, doi: 10.1108/IMDS-09-2015-0382.
- [49] S. Sumarsono and N. Muflihah, “Penentuan Strategi Rantai Pasok UMKM yang Kompetitif Berdasarkan Logistical-Crossfunctional Drivers: Studi Kasus UMKM di Kabupaten Jombang – Jawa Timur,” *J@ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, vol. 16, no. 1, pp. 42–55, Feb. 2021, doi: 10.14710/jati.16.1.42-55.
- [50] J.F. Hair Jr., W.C. Black, B.J. Babin and R.E. Anderson, *Multivariate Data Analysis, 8<sup>th</sup> edition*, 2018.