

**ANALISIS PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA UMKM DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

Wahyu Hamzah Yudatama¹⁾, Nur Achmad²⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta

E-mail: b100180201@student.ums.ac.id

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta

E-mail: nur.achmad@ums.ac.id

Abstract

Employee performance is an important factor in establishing an efficient and effective MSME or organization, so an employee must have good skills to be able to meet the expected MSME criteria. The aim of this research is to determine the effect of knowledge sharing and work discipline on the performance of MSMEs with motivation as an intervening variable. The method used is SEM with a PLS approach. The results of the research obtained two data processing, namely the results of direct influence testing and the results of indirect influence testing. The results of the research resulted in testing the direct influence of work discipline which had a significant effect on performance, work discipline had a significant effect on motivation, knowledge sharing had a significant effect on performance, knowledge sharing had a significant effect on motivation. Then, in testing the indirect effect, motivation can mediate positively and but does not have a significant effect between work discipline on MSME performance and motivation can mediate positively and significantly between knowledge sharing and MSME performance.

Keywords : *employee performance, knowledge sharing, motivation, smartPLS, work discipline*

1. PENDAHULUAN

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) sudah menjadi pendorong perekonomian di negara kita, di Indonesia UMKM ada yang bangkit ada yang bangkrut di karenakan pandemi. Sehingga diperlukan SDM yang berkualitas untuk mencari celah peluang di tengah pandemi ini yang serba susah. Maka dari itu peran SDM sangat dibutuhkan, seperti halnya kita harus terus berinovasi dengan mengembangkan penemuan baru pada sebuah usaha untuk tetap bisa bertahan dalam kondisi apapun. UMKM menjadi pilar penting perekonomian Indonesia, karena jumlah UMKM mencapai 64,2 juta terhadap PDB sebesar 61,07% (Limanseto, 2021). Menurut Subowo dan Setiawan (2015) SDM juga berperan dalam organisasi jadi tidak hanya berperan sebagai alat produksinya tetapi juga menjadi aspek penting bagi berjalanya sebuah organisasi untuk mengatur faktor produksi dan segala aktivitasnya (Widjaja et al., 2018). Sehingga dengan kualitas SDM yang berkualitas dapat meningkatkan kinerja UMKM tersebut dan dapat bersaing dengan usaha atau UMKM yang lain. Berdasarkan hal tersebut kesuksesan pada sebuah organisasi ditentukan oleh kualitas SDM itu sendiri. Perlu diadakan pelatihan untuk mendorong SDM yang lebih maju di Negara kita agar semakin berkualitas, mampu beradaptasi di lingkungan kerja manapun dengan cara membuat proyek infrastruktur telekomunikasi, dunia akademisi dan usaha besar diperlukan dalam mendampingi penggunaan teknologi produksi guna menciptakan kemitraan usaha besar dan UMKM (Masriah et al., 2020).

UMKM yang masih mengandalkan tenaga manusia dalam proses produksinya membutuhkan *skill* guna meningkatkan kemampuan karyawan dan kinerja UMKM itu sendiri, pentingnya meningkatkan *knowledge* untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik

sehingga dapat menciptakan sebuah produk yang berkualitas. *Knowledge* bisa didapatkan dengan melakukan *knowledge sharing*, *knowledge sharing* merupakan kegiatan komunikasi dan bertukar pengetahuan dengan teman atau rekan kerja dalam menyelesaikan sebuah permasalahan yang ada di tempat kerja. *Knowledge sharing* dapat dilakukan dengan cara tatap muka seperti *training*, rapat, diskusi dan lain-lain (Azizi & Aulia, 2020). Setiap UMKM diwajibkan memahami dan memiliki *knowledge sharing* untuk mengetahui perilaku karyawannya, karena *knowledge sharing* dapat berdampak pada masa depan UMKM dengan terciptanya kinerja yang baik (Winarto, 2020).

Kinerja UMKM juga memerlukan kompetensi untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Kompetensi merupakan kemampuan yang mencakup keterampilan, pola pikir, pengetahuan untuk melancarkan sebuah aktivitas dan pekerjaan yang. Oleh karena itu di butuhkan kompetensi yang akan mempengaruhi beberapa aspek seperti tanggung jawab, strategi, penguasaan dalam suatu bidang dan memecahkan suatu persoalan untuk meningkatkan kinerja UMKM. Dalam sebuah usaha tak luput dari persaingan dan persoalan dalam meningkatkan usaha itu sendiri yang menjadi alasan pentingnya sebuah SDM yang berkompentensi unggul untuk kemajuan dalam suatu usaha dan kinerja yang unggul pula (Suryana & Burhanuddin, 2021). Dalam menyeleksi kompetensi SDM yang unggul maka akan memperhatikan beberapa aspek saat membuka lowongan pekerjaan seperti pendidikan, pengalaman, dan pelatihan agar bisa bersaing dalam revolusi industri 4.0. Pada era digitalisasi seperti saat ini penting bagi pelaku UMKM kuliner dalam mengembangkan kompetensi SDM yang mampu mengikuti perkembangan zaman, berinovasi, dan kreatif. Erat kaitanya antara kinerja individu dan kinerja organisasi dengan kompetensi yang berdasar pada aspek keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan untuk sebuah hasil yang diinginkan (Ode et al., 2021).

Selain kompetensi kinerja UMKM juga memerlukan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja SDM nya. Dengan faktor kedisiplinan akan mewujudkan sebuah organisasi atau SDM yang diinginkan. Disiplin kerja mempunyai manfaat positif bagi SDM dan organisasi dengan memperhatikan ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap tugas, dan ketaatan terhadap peraturan (Mardany et al., 2021). Tetapi tidak menutup kemungkinan para karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan tidak disiplin, hal ini karyawan akan dibebankan tupoksi (tugas pokok fungsi) oleh karena itu karyawan harus mematuhi kode etik, budaya organisasi, peraturan kerja, dan prosedur (Sunarno, 2021).

Salah satu pengertian Human Capital adalah suatu langkah meningkatkan potensi seseorang agar kemampuan dan pengetahuannya supaya karyawan lebih profesional (Mirah et al., 2018). Penerapan Human capital pada suatu perusahaan akan membawa kemajuan pengetahuan dan pengalaman yang signifikan bagi tenaga kerja dan suatu usaha. Human Capital diharapkan menjadi pendorong UMKM karena dapat menciptakan kinerja yang efisien, inovasi, dan pelayanan yang unggul (Darmayanti et al., 2021). Dapat diyakini juga bahwa Human Capital dapat menjadi investasi berharga bagi sebuah usaha, dikarenakan pengaruh yang baik pada suatu usaha yang beriringnya waktu konsumen akan semakin percaya dan akan menjadi sebuah investasi yang berharga.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendirikan sebuah UMKM atau organisasi yang efisien dan efektif, sehingga seorang karyawan harus memiliki keahlian yang baik untuk bisa memenuhi kriteria UMKM yang diharapkan (Ananda et al., 2021).

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian kualitatif digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan program dari SmartPLS sebagai alat untuk menganalisis model penelitian, dimana seluruh karyawan Nice Spice yang berjumlah 50 orang dijadikan sampel penelitian. Variabel

independen yang digunakan adalah knowledge sharing dan disiplin kerja, kemudian variabel dependennya adalah kinerja UMKM, sedangkan variabel intervening yang digunakan yaitu motivasi.

Pengumpulan data yang dilakukan ada beberapa langkah yaitu : observasi, pengamatan dan pencatatan informasi pada seluruh karyawan Nice Spice; studi literatur, mencari gambaran terkait dengan variabel independen, dependen, dan intervening, serta penggunaan *software* SmartPLS; kuesioner, pengisian angket oleh seluruh karyawan dimana setiap pertanyaan memiliki 5 tingkat preferensi jawaban yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju; dokumen, pengumpulan data berupa foto pada saat penelitian di Nice Spice berlangsung.

Terdapat beberapa analisis data yang dilakukan yaitu evaluasi outer model meliputi convergent validity, discriminant validity, composite reliability, cronbach alpga, dan uji multikolinieritas; evaluasi inner model meliputi uji path coefficient, uji kebaikan (*goodness of fit*), normed fit index model; evaluasi uji hipotesis meliputi pengujian pengaruh langsung dan pengujian pengaruh tidak langsung.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

Berdasarkan pengolahan data dari kuesioner yang telah didapatkan dari karyawan didapatkan informasi berupa jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Data tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Kelompok Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	28	56%
2	Perempuan	22	44%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data primer diolah, 2023

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Kelompok Usia

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	< 25 tahun	10	20%
2	25-35 tahun	12	24%
3	> 35 tahun	28	56%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data primer diolah, 2023

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Kelompok Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	SLTA (SMA)	2	4%
2	D3 (Diploma)	16	32%
3	S1	18	36%
4	S2	14	28%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data primer diolah, 2023

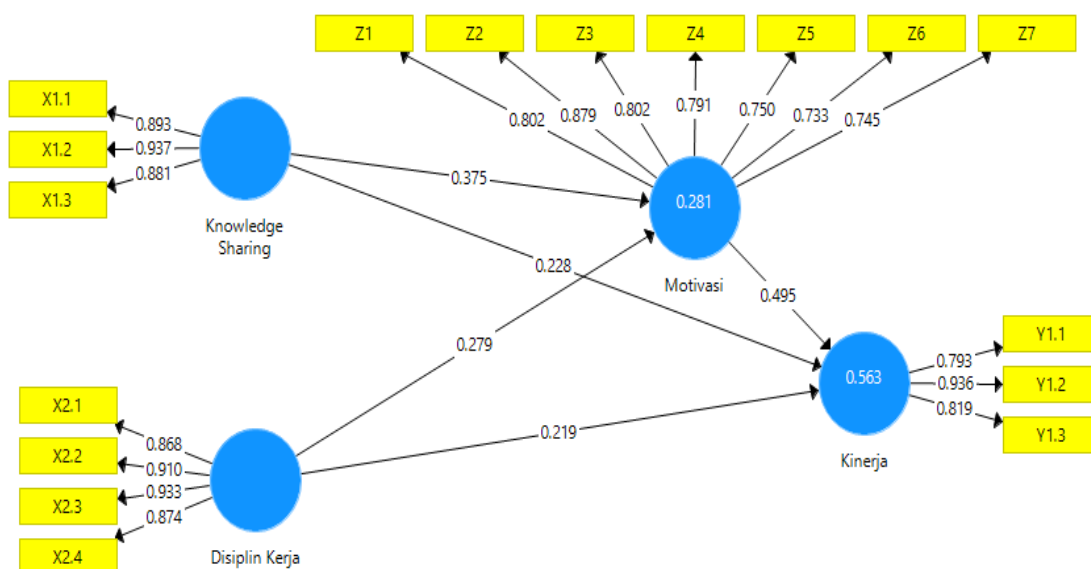
Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Kelompok Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Prosentase
1	1 Tahun	5	10%
2	2-5 Tahun	26	52%
3	> 5 Tahun	19	38%
Jumlah		90	100%

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil analisis data didapatkan dari perhitungan berdasarkan informasi yang didapatkan dari kuesioner.

a. Model pengukuran (*outer model*)



Gambar 1. Ouput Outer Model

Sumber: Data Diolah, 2023

Pada tahap ini dijelaskan mengenai uji validitas, uji reliabilitas dan uji multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Analisis Convergent Validity

Convergent Validity	Keterangan
X1.1	0,893 Valid
X1.2	0,937 Valid
X1.3	0,881 Valid
X2.1	0,868 Valid
X2.2	0,910 Valid
X2.3	0,933 Valid
X2.4	0,874 Valid
Y1	0,793 Valid
Y2	0,936 Valid
Y3	0,819 Valid
Z1	0,802 Valid
Z2	0,879 Valid
Z3	0,802 Valid

Z4	0,791	Valid
Z5	0,750	Valid
Z6	0,733	Valid
Z7	0,745	Valid

Sumber: Data Analisis Primer, 2023

Tabel 6. Hasil Analisis Average Variance Extruted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Disiplin Kerja	0,804	Valid
Kinerja	0,725	Valid
Knowlegde Sharing	0,817	Valid
Motivasi	0,620	Valid

Sumber: Data Analisis Primer, 2023

Tabel 7. Hasil Analisis Cross Loading

	Disiplin Kerja	Kinerja	Knowledge Sharing	Motivasi
X1.1	0,260	0,536	0,893	0,471
X1.2	0,279	0,424	0,937	0,386
X1.3	0,263	0,431	0,881	0,367
X2.1	0,868	0,499	0,323	0,295
X2.2	0,910	0,487	0,370	0,314
X2.3	0,933	0,352	0,224	0,418
X2.4	0,874	0,372	0,128	0,379
Y1.1	0,412	0,793	0,406	0,573
Y1.2	0,417	0,936	0,478	0,648
Y1.3	0,397	0,819	0,443	0,523
Z1	0,297	0,522	0,328	0,802
Z2	0,433	0,583	0,316	0,879
Z3	0,276	0,546	0,156	0,802
Z4	0,186	0,516	0,308	0,791
Z5	0,376	0,506	0,198	0,750
Z6	0,281	0,533	0,578	0,733
Z7	0,281	0,552	0,538	0,745

Sumber: Data Analisis Primer, 2023

Tabel 8. Hasil Analisis Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Disiplin Kerja	0,943	Reliabel
Kinerja	0,887	Reliabel
Knowledge Sharing	0,930	Reliabel
Motivasi	0,919	Reliabel

Sumber: Data Analisis Primer, 2023

Tabel 9. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,919	Reliabel
Kinerja	0,807	Reliabel
Knowledge Sharing	0,889	Reliabel
Motivasi	0,897	Reliabel

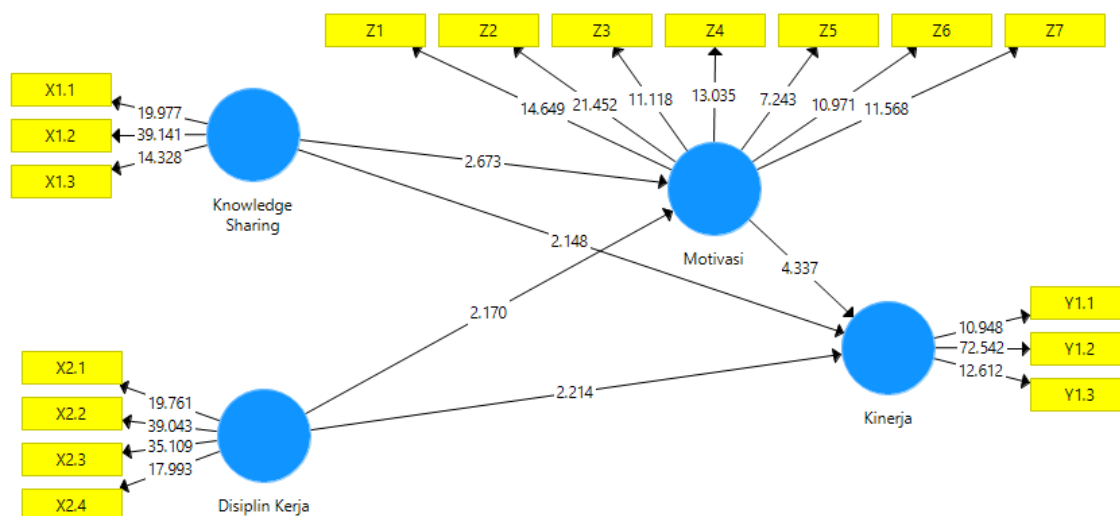
Sumber: Data Analisis Primer, 2023

Tabel 10. Hasil Analisis Multikolinieritas (VIF)

Variabel	Kinerja	Motivasi	Keterangan
Disiplin Kerja	1,204	1,096	Tidak terjadi multikolinieritas
Knowledge Sharing	1,292	1,096	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi	1,390		Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Analisis Primer, 2023

b. Model struktural (*inner model*)



Gambar 2. Ouput Inner Model

Sumber: Data Diolah, 2023

Pada tahap ini menjelaskan analisis kelayakan model (*goodness of fit*), uji path coefficient.

Tabel 11. Hasil R Square

Model	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0,563	0,535
Motivasi	0,281	0,250

Sumber: Data Analisis Primer, 2023

$$\begin{aligned}
 Q \text{ square} &= 1 - [(1-R^2_1) \times (1-R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1-0,250) \times (1-0,535)] \\
 &= 1 - (0,750 \times 0,465) \\
 &= 1 - 0,248775 \\
 &= 0,751
 \end{aligned}$$

Tabel 12. Hasil Analisis NFI

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,111	0,111
d_ ULS	1,891	1,891
d_G	2,179	2,179
Chi-Square	403,870	403,870
NFI	0,556	0,556

Sumber: Data Analisis Primer, 2023

c. Uji hipotesis

Pada tahap ini menjelaskan hasil pengujian pengaruh langsung dan pengujian pengaruh tidak langsung.

Tabel 13. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung (*Path Coefficients*)

Model	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Disiplin Kerja → Kinerja	0,219	2,214	0,027	Positif signifikan
Disiplin Kerja → Motivasi	0,279	2,170	0,030	Positif signifikan
Knowledge Sharing → Kinerja	0,228	2,148	0,032	Positif signifikan
Knowledge Sharing → Motivasi	0,375	2,673	0,008	Positif signifikan
Motivasi → Kinerja	0,495	4,337	0,000	Positif signifikan

Sumber: Data Analisis Primer, 2023

Tabel 14. Hasil Analisis *Indirect Effect*

Variabel	Original Sample (O)	TStatistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Disiplin kerja -> motivasi -> Kinerja UMKM	0,138	1,782	0,075	Positif Tidak signifikan
Knowledge Sharing -> motivasi -> Kinerja UMKM	0,186	2,151	0,032	Positif signifikan

Sumber: Data Analisis Primer, 2023

3.2. Pembahasan

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang mendominasi yaitu laki-laki sebanyak 28 responden (56%) dan perempuan sebanyak 22 responden (44%). responden berdasarkan usia yang mendominasi yaitu usia lebih dari 35 tahun sebanyak 28 responden (56%), kemudian 25-35 tahun sebanyak 12 responden (24%) dan kurang dari 25 tahun sebanyak 10 responden (20%). responden berdasarkan tingkat pendidikan yang mendominasi yaitu sarjana (S1) sebanyak 18 responden (36%), kemudian pendidikan D3 (Diploma) sebanyak 16 responden (32%), sedangkan S2 sederajat sebanyak 14 responden (28%) dan SLTA (SMA) sebanyak 2 responden (4%). responden berdasarkan lama bekerja yang mendominasi yaitu lama bekerja antara 2-5 tahun sebanyak 26 responden (52%), kemudian lama bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 19 responden (38%) dan 1 tahun sebanyak 5 responden (10%).

Pada model pengukuran (outer model), Skala pengukuran cross loading yang berkisar antara 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Data Tabel 5 menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loading-nya di bawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Pada Tabel 6 diketahui jika setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik karena knowledge sharing, disiplin kerja, kinerja UMKM dan motivasi memiliki nilai cross loading > besar dalam melakukan perbandingan antara variabel pada pertanyaan yang digunakan untuk mewakilinya. Pada tabel 8 diketahui jika kelima variabel tersebut reliabel, karena nilai composite reliability > 0,7. Tabel 9 menunjukkan jika masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai Cronbach's Alpha, sehingga dapat disimpulkan keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Tabel 10 menunjukkan tidak terjadi korelasi antar variabel karena masing-masing variabel analisis multikolinieritas (VIF) < 5 maka tidak melanggar uji asumsi multikolinieritas dalam smart PLS < 5.

Pada model struktural (inner model), besar pengaruh variabel knowledge sharing dan disiplin kerja terhadap motivasi sebesar 0,250 atau 20,5% dan besarnya pengaruh variabel knowledge sharing, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja UMKM sebesar 0,535 atau 53,5% kemudian dilakukan pengolahan Q square dengan nilai 0,751 atau 75% sehingga dapat dinyatakan telah memiliki goodness of fit yang baik. Pada tabel 13 diketahui keseluruhan model dalam variabel ini memiliki nilai Path Coefficient yang positif. Hal itu dapat diketahui karena semakin besar nilai Path Coefficient maka semakin kuat juga pengaruh atau hubungan variabel independen dan variabel dependen tersebut

Uji hipotesis pada pengujian pengaruh langsung terdapat 2 model. Model 1: Pengaruh variabel knowledge sharing terhadap motivasi secara statistik H_0 ditolak atau H_a diterima artinya variabel knowledge sharing berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi secara statistik H_0 ditolak atau H_a diterima artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Model 2: Pengaruh variabel knowledge sharing terhadap kinerja secara statistik H_0 ditolak atau H_a diterima artinya variabel knowledge sharing berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja secara statistik H_0 ditolak atau H_a diterima artinya variabel knowledge sharing berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM. Uji hipotesis pada pengujian pengaruh tidak langsung diketahui jika motivasi dapat memediasi secara positif dan signifikan antara knowledge sharing terhadap kinerja UMKM dan motivasi tidak dapat memediasi secara positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja UMKM. Pendekatan penelitian kualitatif digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan program dari SmartPLS sebagai alat untuk menganalisis model penelitian, dimana seluruh karyawan Nice Spice yang berjumlah 50 orang dijadikan sampel penelitian. Variabel independen yang digunakan adalah knowledge sharing dan disiplin kerja, kemudian variabel dependennya adalah kinerja UMKM, sedangkan variabel intervening yang digunakan yaitu motivasi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis data yang telah dilakukan pada penelitian yang bertempat di UMKM Nice Spice didapatkan kesimpulan yaitu pengaruh variabel knowledge sharing terhadap motivasi secara statistik H_0 ditolak atau H_a diterima artinya variabel knowledge sharing berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi secara statistik H_0 ditolak atau H_a diterima artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Pengaruh variabel knowledge sharing terhadap kinerja secara statistik H_0 ditolak atau H_a diterima artinya variabel knowledge sharing berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja secara statistik H_0 ditolak atau

Ha diterima artinya variabel knowledge berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM. Motivasi dapat memediasi secara positif dan signifikan antara knowledge sharing terhadap kinerja UMKM dan motivasi tidak dapat memediasi secara positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja UMKM.

Masih terdapat potensi besar untuk mengembangkan penelitian ini lebih lanjut, mengingat masih ada banyak faktor lain yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang belum dipertimbangkan dalam penelitian ini karena beberapa keterbatasan. Penelitian berikutnya dapat mengeksplorasi aspek tambahan di luar variabel yang disertakan dalam penelitian saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. D. H. A., Achmad Rozi, SE, M., & Denok Sunarsi, S.Pd., M. (2021). *Manajemen SDM Strategik* (Wahyudi (ed.); Pertama). Bintang Visitama.
- Ananda, R. R. A., Purnomo, H., & Soejoko, D. K. H. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Kertosono Nganjuk. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi, Akuntansi*, 6(1), 317–324. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/693>
- Azizi, R., & Aulia, P. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan di Laboratorium Klinik Pramita Cabang Martadinata Bandung. *EProceedings of Management*, 7(3), 6490–6496.
- Darmayanti, N. P. A., Suryantini, N. P. S., Indrawati, A. D., & Arsawan, I. W. E. (2021). Peran Human Capital Dan Orientasi Kewirausahaan Pada Proses Internasionalisasi UKM Ekspor di Bali. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 17(2580–5614), 269–278. <https://doi.org/10.31940/jbk.v17i3.269-278>
- Gustina, A. (2021). Peran Knowledge Sharing Terhadap Inovasi Umkm Di Yogyakarta Pada Era Pandemi. *Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 2(1), 47–60.
- Latief, A., Rosalina, D., & Apiska, D. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 1(3), 127–131. <https://doi.org/10.34007/jehss.v1i3.34>
- Limanseto, H. (2021). *UMKM Menjadi Pilar Penting dalam Perekonomian Indonesia*. Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia.
- Mardany, A., Wulandari, D., & Hutabarat, Y. H. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Roris Teknik Tangerang. *Syntax Idea*, 3(9), 1–7.
- Masriah, I., Transiseno, G., Ibrahim, Faras, F. A., Sumarna, E., & Sari, I. R. (2020). Peran Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM di Pasar Modern Intermoda BSD Pada Masa Pandemi Covid 19. *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 308–313. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JAL/article/download/4969/3587>

- Mirah, Z., Zuliyati, D., Ekonomika, F., Bisnis, D., & Artikel, I. (2018). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Bussines Performance Umkm Di Kabupaten Kudus. *JBE Jurnal Binkai Ekonomi JBE*, 3(1), 43–49.
- Nurchahyo, S. A., & Wikaningrum, T. (2020). Peran Knowledge Sharing, Learning Organization Dan Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2), 1–25. <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/ekobis/article/view/8390>
- Ode, W., Muizu, Z., Si, M., & Ramadani, S. (2021). Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Sebagai Modal Keunggulan Kompetitif Umkm Kuliner. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islami*, XI(4), 167–179.
- Safitri, C. L., Setyanti, S. W. L. H., & Sudarsih, S. (2018). Knowledge Sharing Sebagai Mediasi Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 79. <https://doi.org/10.33603/jibm.v2i1.1059>
- Sunarno. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Roris Teknik Tangerang. *Kinerja Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 230–244.
- Suryana, A. T., & Burhanuddin, B. (2021). Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha Umkm Kopi: Sebuah Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jurnal AGRISEP: Kajian Masalah Sosial Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, 20(01), 117–128. <https://doi.org/10.31186/jagrisep.20.01.117-128>
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, Kauripan, D. J. I., Siregar, Z. H., Zamrodah, Y., Jahri, M., Suarjana, I. W. G., & Salmia. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (K. P. Utomo (ed.); Pertama). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Widjaja, Y. R., Alamsyah, D. P., Rohaeni, H., & Sukajie, B. (2018). Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(3), 465–476.
- Winarto, W. W. A. (2020). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Peningkatan Kinerja Umkm Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Moderasi. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(2), 141–157. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i2.5052>