EXERO Journal of Research in Business and Economics
Vol 7, No 2, November 2024, Hal. 166-189
ISSN (e): 2655-1519, ISSN (p): 2655-1527
Journal homepage: http://e-journal.usd.ac.id/index.php/exero

Pengaruh Lingkungan Eksternal, Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Inovasi Sebagai Variabel Mediasi

(Studi Pada UMKM di Kelurahan Pagerharjo, Kabupaten Kulon Progo)

[1]Albertus Veri Astu Panuji, [2]Maria Theresia Ernawati, [3]Gregorius Hendra Poerwanto
[1,2,3]Program Studi Manjemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta
albertusveri001@gmail.com, emariatheresia@gmail.com, hendrapoerwanto@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.24071/exero.v7i2.9288

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan eksternal, kompetensi sumber daya manusia dan knowledge management, dan kinerja organisasi dengan inovasi sebagai variabel mediasi. Data diperoleh melalui distribusi kuesioner langsung kepada 60 responden yang merupakan pelaku dari Kelurahan Pagerharjo, Kabupaten Kulon Progo yang sudah terdaftar dalam Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). Metode analisis yang digunakan adalah SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan eksternal memiliki pengaruh langsung tidak signifikan terhadap kinerja organisasi, akan tetapi lingkungan eksternal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi dengan inovasi sebagai variabel mediasi. Hal ini mungkin saja dikarenakan industri tempat organisasi beroperasi tidak terlalu dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan eksternal. Kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja organisasi, tetapi kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja organisasi dengan inovasi sebagai variabel mediasi. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa meskipun sumber daya manusia menunjukkan tingkat kompetensi yang tinggi dan tingkat inovasi yang tinggi, keduanya tidak cukup untuk meningkatkan kinerja organisasi. Knowledge management memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi, baik pengaruh langsung maupun dengan inovasi sebagai variabel mediasi. Temuan ini berbeda dengan penilitian sebelumnya dan menunjukkan bahwa faktor lain mungkin mempengaruhi lingkungan eksternal dan kinerja organisasi.

Kata Kunci: lingkungan eksternal, kompetensi sumber daya manusia, *knowledge management*, kinerja organisasi, inovasi.

Abstract

This study aims to investigate the relationships between the external environment, human resource competencies, knowledge management, and organizational performance with innovation as a mediating variable. Data were collected through direct distribution of questionnaires to 60 respondents who are stakeholders of Kalurahan Pagerharjo, Kulon Progo Regency, registered under the Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). The analysis method used was SEM-PLS. The study found that the external environment has a non-significant direct influence on organizational performance, but it significantly affects organizational performance when innovation is considered as a mediating variable. This might be due to the industry where the organization operates not being strongly influenced by external environmental factors. Human resource competencies have a significant direct influence on organizational performance, but their influence on organizational performance with innovation as a mediating variable is not significant. The research revealed that despite high levels of human resource competencies and innovation, they are not sufficient to enhance organizational performance. Knowledge management significantly influences organizational performance, both directly and with innovation as a mediating variable.

These findings diverge from previous research and suggest that other factors may impact the external environment and organizational performance.

Keywords: external environment, human resource competencies, knowledge management, organizational performance, innovation.

Pendahuluan

Pertumbuhan ekonomi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu wilayah maupun negara. Pertumbuhan ekonomi sendiri merupakan proses dari perubahan kondisi ekonomi yang terjadi pada suatu wilayah dalam waktu tertentu dan berkesinambungan menuju arah yang lebih baik. Pertumbuhan ekonomi pada suatu wilayah dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya dipengaruhi oleh pertumbuhan jumlah Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) dari segala sektor baik itu tradisional maupun modern.

Menurut Herry Prasetijo Witjaksono (2014) hal yang menjadi permasalahan di Negara Indonesia saat ini, sebagian UMKM masih mempunyai berbagai kelemahan yang bersifat dari luar maupun dari dalam usaha itu sendiri. Kelemahan dari luar tersebut contohnya seperti kurangnya kemampuan untuk beradaptasi terhadap pengaruh lingkungan, kurang cekatan dalam peluang-peluang usaha, kurangnya kreativitas dan inovasi dalam mengantisipasi ancaman maupun tantangan. Disamping itu kelemahan dari dalam yang dimaksud yaitu kurangnya kemampuan manajerial dan keterampilan pada pelaku usaha, kurangnya akses terhadap informasi teknologi, permodalan dan pasar.

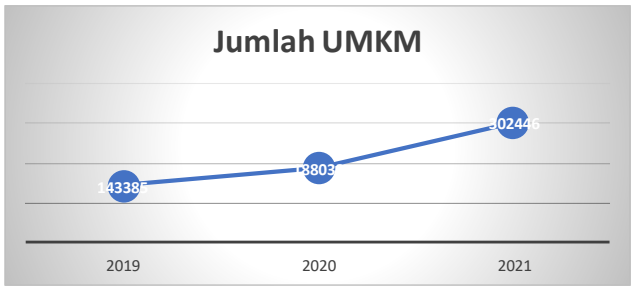
Dengan adanya permasalahan yang terjadi pada setiap usaha atau UMKM membuat kinerja di dalam UMKM tersebut tidak dapat efektif dan efisien. Inovasi menjadi salah satu hal yang sangat diperlukan bagi perusahaan agar dapat meningkatkan daya saingnya dan tetap relevan di tengah persaingan yang ketat dalam dunia usaha skala kecil dan menengah. Scholl (2005) menyatakan bahwa jika tidak ada inovasi maka tidak ada yang bisa berbicara tentang pertumbuhan dan daya saing.

Keberadaan UMKM tidak bisa dilepaskan dari persaingan dan pengaruh lingkungan perusahaan. Menurut Keats and Hitt dalam Siagian (2007) lingkungan bisnis eksternal mempunyai peranan besar dalam mempengaruhi pengambilan

keputusan manajerial, proses dan struktur organisasi, maka lingkungan bisnis eksternal penting untuk dipantau dan dianalisis.

Permasalahan lain yang sering terjadi dan sangat berpengaruh dalam organisasi, adalah sumber daya manusia (SDM). Peran SDM adalah sebagai *strategic partner* dan merupakan salah satu aset utama dalam organisasi yang dapat memberikan kontribusi untuk membantu organisasi dalam membantu menentukan keberhasilan, mengembangkan strategi dan meningkatkan mutu layanan. Sumber daya manusia yang dikelola berdasarkan kompetensi diyakini dapat lebih menjamin keberhasilan untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Proses *knowledge management* merupakan salah satu jawaban untuk pengembangan sumber daya manusia di dalam organisasi. *Knowledge management* pada setiap sumber daya manusia dalam organisasi dapat berguna sebagai sebuah strategi yang menciptakan, memperoleh dan membawa pada arah penggunaan pengetahuan untuk memperbaiki kinerja organisasi.



Gambar 1. Grafik Perkembangan UMKM di Yogyakarta
Sumber : bapeda.jogjaprov.go.id

Berdasarkan grafik diatas dapat diketahui bahwa di kota Yogyakarta terdapat peningkatan jumlah UMKM dari tahun ke tahun. Banyaknya UMKM tersebut menjadi tantangan bagi para pemilik atau pelaku usaha untuk berpikir *smart* maupun inovatif dalam mencari solusi pada setiap masalah. Hal tersebut dikarenakan tidak menutup kemungkinan karena banyaknya UMKM maka akan semakin menambah masalah-masalah internal maupun eksternal pada usaha. Menyadari pentingnya kinerja pelaku usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) terhadap keberhasilan setiap organisasi, maka peneliti tertarik melakukan penelitian terhadap pengaruh lingkungan eksternal, kompetensi sumber daya manusia dan *knowledge management* terhadap kinerja organisasi dengan inovasi sebagai variabel mediasi pada UMKM di Kelurahan Pagerharjo, Kabupaten Kulon Progo.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah: 1)Apakah lingkungan eksternal secara langsung berpengaruh terhadap kinerja organisasi? 2)Apakah kompetensi sumber daya manusia secara langsung berpengaruh terhadap kinerja organisasi? 3)Apakah *knowledge management* secara langsung berpengaruh terhadap kinerja organisasi? 4)Apakah lingkungan eksternal berpengaruh terhadap kinerja organisasi dengan dimediasi oleh inovasi? 5)Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja organisasi dengan dimediasi oleh inovasi? 6)Apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja organisasi dengan dimediasi oleh inovasi?

Kajian Literatur

Lingkungan Eksternal

Menurut Mahmud (2012) lingkungan eksternal merupakan lingkungan yang berada di luar perusahaan dan dapat berpengaruh langsung terhadap prospek perusahaan. Sedangkan menurut Buchory dan Djaslim (2010) lingkungan eksternal adalah kekuatan-kekuatan yang timbul dan berada di luar jangkauan serta biasanya terlepas dari situasi operasional perusahaan.

Menurut Sondang (2016:63) lingkungan eksternal dikategorikan menjadi dua, faktor lingkungan eksternal jauh dan faktor eksternal dekat. Dikatakan faktor eksternal jauh karena bersumber dari luar organisasi namun memiliki dampak terhadap proses manajerial dan operasional organisasi. Faktor eksternal jauh meliputi ekonomi, sosial, teknologi dan industri. Faktor lingkungan eksternal dekat meliputi kedudukan kompetitif perusahaan, perilaku pembeli, faktor pemasok dan situasi pasaran kerja.

Menurut Kotler & Amstrong (2008) indikator-indikator yang dipakai dalam menilai lingkungan eksternal meliputi: 1)Pesaing, pesaing dalam lingkungan eksternal antara lain tindakan yang dilakukan pesaing, jumlah pesaing dan jumlah penjualan produksi. 2)Pemasok, pemasok yang dimaksud dalam lingkungan eksternal mencakup jumlah pemasok, kekuatan tawar-menawar dari pemasok dan tindakan yang diambil pemasok. 3)Pelanggan, sub-indikator pelanggan dalam lingkungan eksternal mencakup selera, sifat dan perilaku, tingkat pendapatan dan daya beli, usia, dan tingkat pendidikan. 4)Pemerintah, pemerintah dalam lingkungan

eksternal merupakan lembaga atau badan yang menyediakan jasa atau fasilitas publik dan memantau kepatuhan terhadap peraturan hukum di tingkat daerah maupun nasional

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Jauhari (2011) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu perusahaan dan proses pengambilan keputusan. Sutrisno (2014) memberikan pengertian kompetensi sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, efektif, dan psikomotrik dengan sebaik-baiknya. Kompetensi sumber daya manusia yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan efektifitas dan efisien dari sebuah perusahaan Jauhari (2011).

Michael Zwell, sebagaimana dikutip oleh Wibowo (2017:276), mengidentifikasi lima macam kompetensi. Pertama, *task achievement*, yang berkaitan dengan orientasi hasil, mengelola kinerja, efisiensi, inovasi, dan keahlian teknis. Kedua, *relationship*, yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja dengan orang lain. Ketiga, *personal attribute*, yang mencakup kompetensi intrinsik individu seperti cara berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. Keempat, *managerial*, yang berfokus pada pengelolaan, pengawasan, dan pengembangan orang. Kelima, *leadership*, yang berhubungan dengan memimpin organisasi untuk mencapai tujuan dan visi.

Wibowo (2017:283) menguraikan bahwa keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, dan budaya organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang. Dalam penelitian Ardiana, dkk (2010) menyebutkan bahwa keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan kemampuan (*ability*) menjadi dari kompetensi sumber daya manusia.

Knowledge Management

Pengetahuan menurut Ahmadi (2021) merupakan informasi yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang dikerjakan. Menurut Setiarso, *et al*., (2009) *knowledge management* adalah bagaimana orang-orang dari berbagai tempat yang berbeda mulai saling bicara, yang

sekarang populer digunakan untuk label informasi ekonomi. Menurut Sabherwal dan Fernandez (2010), *knowledge management* memiliki empat manfaat utama. Pertama, untuk aspek *people*, ini memfasilitasi pembelajaran, meningkatkan kepekaan terhadap pengetahuan terbaru, dan memudahkan akses informasi. Kedua, dalam aspek *process*, membantu menentukan dan melaksanakan proses yang tepat, mengurangi biaya akses pengetahuan, serta mendukung pengambilan keputusan strategis dan pengembangan produk. Ketiga, dari aspek *product*, memungkinkan penawaran produk baru dengan nilai tambah yang signifikan dan mencegah biaya produksi yang tinggi. Terakhir, dalam aspek kinerja organisasi, membantu menciptakan produk inovatif yang menguntungkan serta mengembangkan dan mengeksploitasi sumber daya lebih baik dari kompetitor.

Setiarso, *et al.*, (2009) mengemukakan bahwa untuk merancang sistem *knowledge management* yang efektif diperlukan empat komponen utama: aspek manusia dengan menunjuk seorang *document control* atau *knowledge manager*, aspek proses dengan mengaplikasikan model SECI (*Socialization, Externalization, Combination, Internalization*), aspek teknologi dengan penambahan infrastruktur yang diperlukan, dan aspek *content*/isi berupa database *knowledge* dan dokumen yang dibutuhkan karyawan.

Menurut David Gurten (2012:132), terdapat tiga indikator untuk mengukur knowledge management. Pertama, *personal knowledge*, yaitu pengalaman individu dan faktor tak berwujud seperti kepercayaan pribadi, perspektif, dan sistem nilai. Kedua, *job procedure*, yang memerlukan penyerapan informasi dan keterampilan untuk melaksanakan pekerjaan dengan benar, tepat, dan konsisten sesuai standar. Ketiga, *teknology*, yang mendukung proses bisnis dalam menciptakan, menyimpan, memelihara, dan mendistribusikan pengetahuan.

Kinerja Organisasi

Menurut Munizu (2010) kinerja (*business performance*) adalah merujuk pada tingkat pencapaian atau prestasi dari perusahaan dalam waktu tertentu. Menurut Idris (2016) kinerja perusahaan/organisasi merupakan pengukuran terhadap hasil yang diperoleh dari suatu aktivitas yang dilakukan oleh manajer atau karyawan dalam suatu organisasi.

Menurut Munizu (2010:24), terdapat empat indikator kinerja organisasi. Pertama, laba, yaitu hasil yang diperoleh setelah dikurangi dengan modal produksi dan biaya lainnya. Kedua, wilayah pemasaran, yaitu jangkauan daerah yang menjadi target jual beli hasil produksi. Ketiga, tenaga kerja, yaitu individu yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan atau pemilik usaha. Keempat, modal, yaitu kekayaan berupa dana atau keterampilan yang digunakan untuk kepentingan produksi.

Inovasi

Menurut Agbim *et al.,* (2013) inovasi adalah kekuatan penting dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan pembangunan. Yuningsih dan Endang (2020) menjelaskan bahwa terdapat beberapa sumber yang dapat mendorong terjadinya inovasi. Sumber-sumber tersebut meliputi perbedaan antara permintaan dan penawaran, di mana ketidaksesuaian ini dapat memunculkan inovasi; penciptaan permintaan karena kecenderungan tren, yang menyebabkan munculnya produk-produk baru; perubahan dalam ekonomi, teknologi, dan sosial, yang dimanfaatkan sebagai motivator inovasi; masalah yang belum terpecahkan dalam jangka waktu lama, di mana solusi kreatif sering diperlukan; serta inovasi baru yang menggantikan inovasi produk sebelumnya, yang banyak digunakan oleh industri berteknologi tinggi untuk tetap menjadi pemimpin pasar.

Menurut Soleh (2014:74) mengidentifikasi tiga dimensi utama inovasi: *product innovation* (inovasi produk), *process innovation* (inovasi proses), *market innovation* (inovasi pasar). Inovasi produk melibatkan pengembangan produk baru atau peningkatan signifikan terhadap produk yang sudah ada. Sementara itu, inovasi proses berkaitan dengan perubahan atau peningkatan dalam cara-cara produksi atau penyediaan layanan yang dapat meningkatkan efisiensi atau kualitas. Inovasi pasar mencakup pengenalan produk baru atau penetrasi pasar dengan cara yang baru. Setiap dimensi inovasi ini didukung oleh beberapa indikator yang spesifik, yang membantu dalam mengukur dan memahami dampak dari masing-masing jenis inovasi dalam konteks penelitian. Indikator yang akan digunakan untuk dimensi-dimensi inovasi dalam penelitian ini mencakup jenis, bentuk, ukuran, dan harga untuk inovasi produk, perbaikan alat produksi, pemanfaatan teknologi baru untuk

inovasi proses, serta penambahan toko dan perluasan segmen pasar untuk inovasi pasar.

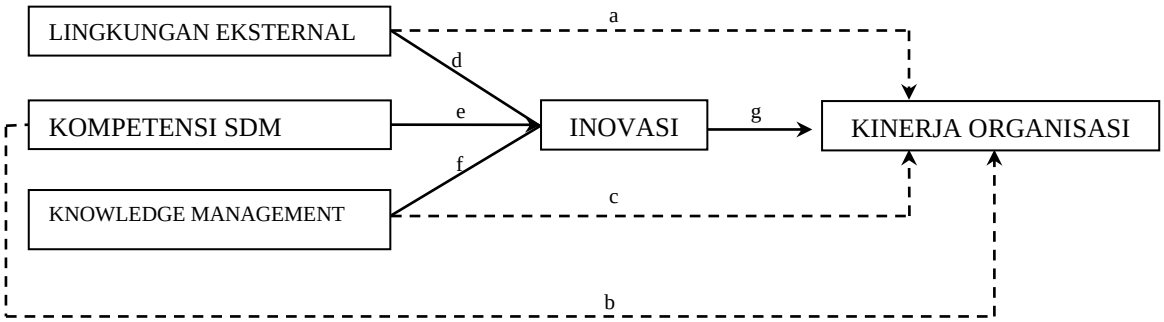
Usaha Mikro, Kecil dan Menengah

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 (dalam Norhayati dan Aliudin, 2022), usaha mikro didefinisikan sebagai usaha produktif milik perorangan atau badan usaha perorangan dengan kekayaan bersih maksimal Rp. 1.000.000.000 atau hasil penjualan tahunan maksimal Rp. 2.000.000.000. Usaha kecil merujuk pada usaha produktif yang berdiri sendiri, dengan kekayaan bersih antara Rp. 2.000.000.000 hingga Rp. 15.000.000.000, sedangkan usaha menengah adalah usaha produktif dengan kekayaan bersih antara Rp. 15.000.000.000 hingga Rp. 50.000.000.000, tidak termasuk anak perusahaan atau cabang dari usaha besar.

Menurut Nurhayati dan Aliudin (2022), pengelolaan UMKM, baik yang baru maupun yang sudah berjalan, terdiri dari beberapa aspek. Ini mencakup aspek umum dan legalitas seperti sumber daya manusia, organisasi usaha, pengalaman usaha sebelumnya, perizinan, dan perencanaan. Selain itu, terdapat aspek pemasaran yang menitikberatkan pada penjualan produk atau jasa, dan aspek produksi yang mencakup supplier, proses produksi, dan distribusi. Aspek keuangan juga penting, termasuk pencatatan keuangan dengan jurnal, laporan laba rugi, dan neraca untuk pengelolaan yang efektif.

Perumusan Hipotesis Penelitian

Kerangka konseptual bertujuan untuk mengetahui masalah yang akan dibahas dan menunjukkan arah penelitian yang ditetapkan oleh peneliti, maka dari itu model penelitian dapat digambarkan pada gambar 1, berikut ini:.



Gambar 1. Kerangka konseptual

Menurut Ghassani dan Suryoko (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan.

1. Lingkungan Eksternal Secara Langsung Berpengaruh Terhadap Kinerja Organisasi

   Menurut Marwansyah (2014), lingkungan eksternal adalah kekuatan dari luar organisasi yang berpotensi mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan. Penelitian Idris (2016) mendukung bahwa lingkungan eksternal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dengan demikian, lingkungan eksternal menjadi faktor penting yang mempengaruhi kemampuan organisasi untuk mencapai kinerja optimal dan tujuan yang diinginkan. Berdasarkan pernyataan di atas, maka perumusan hipotesis:

   H1: Lingkungan eksternal secara langsung berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

2. Kompetensi Sumber Daya Manusia Secara Langsung Berpengaruh Terhadap Kinerja Organisasi

   Son (2010:30) menyoroti bahwa kompetensi sumber daya manusia, termasuk keterampilan kognitif dan literasi, berperan dalam menciptakan nilai tambah ekonomi. Khalique et al. (2013:78) menekankan bahwa kompetensi SDM juga krusial untuk inovasi dan perkembangan organisasi. Menurut analisis oleh Fauzan Dhanie Mughni (2023), pengembangan kompetensi SDM di UMKM penting untuk meningkatkan kinerja dan daya saing global, sesuai dengan temuan Kholid dan Hanan (2018) yang menunjukkan dampak positif kompetensi SDM terhadap kinerja UKM. Berdasarkan pernyataan di atas, maka perumusan hipotesis:

   H2: Kompetensi sumber daya manusia secara langsung berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

3. *Knowledge Management* Secara Langsung Berpengaruh Terhadap Kinerja Organisasi

   Menurut Setiarso, *et al.,* (2009), *knowledge management* adalah proses berbagi pengetahuan dan pengalaman di dalam organisasi untuk dimanfaatkan secara terencana. Falah dan Arik (2017) menekankan pentingnya *knowledge*

management dalam meningkatkan kinerja organisasi dengan mendukung pengambilan keputusan yang tepat dan strategi bisnis yang efektif, sesuai dengan temuan Kusuma dan Devie (2013) yang menunjukkan dampak positifnya terhadap keunggulan bersaing dan kinerja perusahaan. Berdasarkan pernyataan di atas, maka perumusan hipotesis:

H3: *Knowledge management* secara langsung berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

4. Lingkungan Eksternal Berpengaruh Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Dimediasi Oleh Inovasi

   Menurut Mahmud (2012), lingkungan usaha eksternal, termasuk lingkungan bisnis makro dan industri, langsung mempengaruhi prospek perusahaan. Hitt, *et al*., (2011) menekankan bahwa posisi yang menguntungkan dalam lingkungan bisnis memberikan daya saing strategis dan laba di atas rata-rata industri. Usaha kecil dan menengah, sebagai bagian dari lingkungan perusahaan, terlibat dalam persaingan yang dipengaruhi oleh lingkungan tersebut. Penelitian oleh Sidik Ismanu dan Anik (2018) menyoroti bahwa ketidakpastian lingkungan bisnis yang tinggi mendorong inovasi, yang signifikan dalam meningkatkan kinerja perusahaan melalui lingkungan industri sebagai mediasi yang relevan. Berdasarkan pernyataan di atas, maka perumusan hipotesis:

   H4: Lingkungan eksternal berpengaruh terhadap kinerja organisasi dengan dimediasi oleh inovasi.

5. Kompetensi Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Dimediasi Oleh Inovasi

   Menurut Sutrisno (2014), kompetensi sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan SDM untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Dewantoro, Agus, dan Heri (2023) menekankan pentingnya SDM yang kompeten dalam meningkatkan kinerja UMKM, di mana kompetensi ini menjadi kunci pertumbuhan dan kinerja yang optimal. Inovasi juga berperan penting dalam UMKM untuk menerapkan kreativitas dalam menyelesaikan masalah dan menemukan peluang, seperti yang disoroti oleh Muhamad Jupri (2022) yang menunjukkan dampak positif inovasi terhadap produktivitas dan kinerja proses, sesuai dengan penelitian Azis (2015)

tentang hubungan karakteristik SDM dengan inovasi dalam konteks bisnis. Berdasarkan pernyataan di atas, maka perumusan hipotesis:

H5: Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja organisasi dengan dimediasi oleh inovasi.

6. *Knowledge Management* Berpengaruh Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Dimediasi Oleh Inovasi

   Menurut Puryantini, *et al.*, (2017), *knowledge management* adalah rangkaian kegiatan untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan, dan mendistribusikan pengetahuan di dalam organisasi. Septiana Fika Pratiwi dan Siti Nursyamsiah (2022) menegaskan bahwa *knowledge management* memiliki dampak yang signifikan pada kinerja organisasi, terutama melalui inovasi seperti *knowledge creating, transfer*, dan *embedding*. Temuan ini sejalan dengan studi Nining Yuningsih, Adi Maryadi, dan Rustianah (2023) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung secara positif pada *knowledge management* inovasi dan kinerja organisasi. Berdasarkan pernyataan di atas, maka perumusan hipotesis:

   H6: *Knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja organisasi dengan dimediasi oleh inovasi.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan penelitian *survey*. Metode penelitian kuantitatif, yang berlandaskan pada filsafat positivisme, dilakukan dengan meneliti populasi atau sampel tertentu menggunakan instrumen pengumpulan data seperti kuesioner, tes, atau wawancara terstruktur. Analisis data dalam metode ini bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013). Adapun unit analisis dalam penelitian ini adalah masyarakat Kelurahan Pagerharjo, Kabupaten Kulon Progo yang memiliki usaha (UMKM).

Selain itu, populasi dalam penelitian ini adalah masyarakat Kelurahan Pagerharjo, Kabupaten Kulon Progo yang memiliki usaha (UMKM) dan terdaftar dalam Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) dengan jumlah 144. Dengan demikian penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Taro Yamane*

dan menggunakan teknik *purposive sampling.* Sugiono (2013:85) p*urposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan meletakan pertimbangan tertentu untuk memudahkan peneliti menjelajahi obyek atau sosial yang akan diteliti. Peneliti juga menggunakan *link google form* sebagai alat untuk penyebaran kuesioner secara online dan pengumpulan data kuesioner yang langsung dibagikan kepada responden. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala likert 1-5.

Selanjutnya, teknik pengujian instrument dalam penelitian ini dengan menggunakan alat statistik SmartPLS. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas. Dalam model pengukuran terdiri dua tahapan pengujian yaitu uji validitas (konvergen dan diskriminan) dan reliabilitas. Sementara itu, model struktural digunakan untuk mengevaluasi R^2 dan pengujian hipotesis.

Hasil dan Pembahasan

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner *online* dan *offline* kepada pelaku UMKM pada Kelurahan Pagerharjo, Kecamatan Samigaluh, Kabupaten Kulon Progo, Yogyakarta, dengan responden yaitu warga Kelurahan Pagerharjo yang mempunyai usaha, umur usahanya minimal 1 (satu) tahun dan terdaftar dalam Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). Data yang didapat sebanyak 60 responden. Dari data yang diolah, dapat dilihat profil responden sebagai pelaku UMKM yang terdaftar dalam BUMDes pada Kelurahan Pagerharjo, Kecamatan Samigaluh, Kabupaten Kulon Progo, Yogyakarta berdasarkan usia, dan bidang usaha. Tabel 1 menunjukkan informasi karakteristik responden.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kriteria	Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Usia	18-30	13	21,7%
	>30-40	18	30%
	>40-50	23	38,3%
	>50	6	10%
Bidang Usaha	Kuliner	15	25%
	Jasa	14	23,3%
	Peternakan	8	13,3%
	Perdagangan	15	25%
	Lainnya	8	13,4

Sumber: Data diolah 2024

Pada informasi tabel 2, apabila nilai *loading factor* kurang dari 0,7, maka dapat dikatakan signifikan tidak valid. Sehingga langkah selanjutnya adalah melakukan penghapusan terhadap nilai *loading factor* dibawah nilai 0,7 tersebut dan melakukan pengujian kedua. Apabila seluruh konstruk dalam penelitian ini sudah memiliki nilai *loading factor* yang lebih dari sama dengan 0,7, maka dapat dinyatakan valid.

Tabel 2. Nilai *Loading Factor*

Variabel	Indikator	Nilai *Loading Factor*	Satatus	Nilai *Loading Factor*	Satatus
Lingkungan Eksternal	LE1	0,710	Valid	0,716	Valid
	LE2	0,627	**Tidak Valid**		
	LE3	0,673	**Tidak Valid**		
	LE4	0,743	Valid	0,747	Valid
	LE5	0,780	Valid	0,787	Valid
	LE6	0,783	Valid	0,807	Valid
	LE7	0,803	Valid	0,816	Valid
	LE8	0,884	Valid	0,893	Valid
	LE9	0,857	Valid	0,855	Valid
	LE10	0,877	Valid	0,876	Valid
	LE11	0,870	Valid	0,887	Valid
	LE12	0,848	Valid	0,857	Valid
Kompetensi Sumber Daya Manusia	KSDM1	0,795	Valid	0,809	Valid
	KSDM2	0,716	Valid	0,727	Valid
	KSDM3	0,524	**Tidak Valid**		
	KSDM4	0,590	**Tidak Valid**		
	KSDM5	0,733	Valid	0,721	Valid
	KSDM6	0,786	Valid	0,793	Valid
	KSDM7	0,751	Valid	0,764	Valid
	KSDM8	0,759	Valid	0,785	Valid
Knowledge Management	KM1	0,841	Valid	0,841	Valid
	KM2	0,858	Valid	0,858	Valid
	KM3	0,844	Valid	0,844	Valid
	KM4	0,863	Valid	0,863	Valid
	KM5	0,836	Valid	0,836	Valid
	KM6	0,872	Valid	0,872	Valid
	KM7	0,818	Valid	0,818	Valid
	KM8	0,851	Valid	0,851	Valid
Kinerja Organisasi	KO1	0,736	Valid	0,735	Valid
	KO2	0,759	Valid	0,757	Valid
	KO3	0,734	Valid	0,738	Valid
	KO4	0,738	Valid	0,739	Valid
	KO5	0,779	Valid	0,777	Valid
Inovasi	I1	0,834	Valid	0,834	Valid
	I2	0,750	Valid	0,750	Valid
	I3	0,841	Valid	0,841	Valid
	I4	0,863	Valid	0,863	Valid
	I5	0,820	Valid	0,820	Valid
	I6	0,780	Valid	0,781	Valid

I7	0,834	Valid	0,834	Valid
I8	0,804	Valid	0,805	Valid

Sumber : Data diolah dengan *Smart-PLS 4.1*.

Pengujian validitas yang sama juga menggunakan nilai AVE, dimana nilai tersebut telah memenuhi nilai kriteria di atas 0,5. Berikut adalah informasi nilai AVE pada tabel 3.

Tabel 3. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

No	Variabel	AVE	Status
1	Inovasi	0.667	Valid
2	Kinerja Organisasi	0.562	Valid
3	*Knowledge Management*	0.719	Valid
4	Kompetensi Sumber Daya Manusia	0.588	Valid
5	Lingkungan Eksternal	0.682	Valid

Sumber : Data diolah dengan *Smart-PLS 4.1*.

Validitas diskriminan berkaitan dengan prinsip bahwa alat ukur dari konstruk yang berbeda seharusnya tidak memiliki korelasi yang tinggi. Informasi pada tabel 4, apabila nilai *cross loading correlation* pada setiap indikator dalam variabel laten menunjukkan perbedaan dengan indikator dari variabel lain, maka indikator dalam variabel laten tersebut memiliki *discriminant validity* yang memadai dari variabel lain. Hasil uji validitas diskriminan dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Nilai *Cross Loading Correlation*

	LE	KSDM	KM	KO	I
LE1	**0.716**	0.296	0.095	0.178	0.439
LE4	**0.747**	0.470	0.209	0.382	0.524
LE5	**0.787**	0.481	0.350	0.405	0.594
LE6	**0.807**	0.468	0.255	0.432	0.601
LE7	**0.816**	0.603	0.459	0.585	0.729
LE8	**0.893**	0.552	0.310	0.456	0.625
LE9	**0.855**	0.546	0.328	0.503	0.657
LE10	**0.876**	0.611	0.338	0.553	0.679
LE11	**0.887**	0.556	0.255	0.488	0.678
LE12	**0.857**	0.640	0.317	0.553	0.706
KSDM1	0.490	**0.809**	0.447	0.696	0.664
KSDM2	0.499	**0.727**	0.470	0.637	0.564
KSDM5	0.476	**0.721**	0.415	0.611	0.568
KSDM6	0.436	**0.793**	0.596	0.679	0.634
KSDM7	0.476	**0.764**	0.598	0.687	0.582
KSDM8	0.597	**0.785**	0.528	0.689	0.699
KM1	0.326	0.571	**0.841**	0.621	0.570
KM2	0.309	0.624	**0.858**	0.609	0.589
KM3	0.391	0.665	**0.844**	0.625	0.651
KM4	0.295	0.598	**0.863**	0.692	0.597
KM5	0.152	0.437	**0.836**	0.505	0.415

KM6	0.264	0.505	**0.872**	0.591	0.508
KM7	0.315	0.538	**0.818**	0.611	0.513
KM8	0.394	0.529	**0.851**	0.617	0.559
KO1	0.567	0.594	0.441	**0.735**	0.655
KO2	0.594	0.738	0.569	**0.757**	0.683
KO3	0.274	0.652	0.556	**0.738**	0.567
KO4	0.196	0.609	0.653	**0.739**	0.535
KO5	0.495	0.652	0.476	**0.777**	0.606
I1	0.552	0.676	0.528	0.696	**0.834**
I2	0.613	0.521	0.441	0.583	**0.750**
I3	0.556	0.635	0.615	0.731	**0.841**
I4	0.617	0.575	0.588	0.656	**0.863**
I5	0.737	0.632	0.487	0.596	**0.820**
I6	0.610	0.727	0.518	0.651	**0.781**
I7	0.718	0.779	0.604	0.659	**0.834**
I8	0.603	0.712	0.486	0.728	**0.805**

Sumber : Data diolah dengan *Smart-PLS 4.1.*

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha (α), dimana nilai yang diharapkan adalah >0,70, meskipun masih dapat diterima jika berada di rentang 0,60 – 0,70. Selain itu, pengujian reliabilitas juga menggunakan *composite reliability*, yang memiliki indikator untuk *loading factor* harus memiliki nilai >0,70. Bilamana nilai *loading factor* di bawah 0,70 maka indikator tersebut harus di drop atau tidak digunakan karena *error variance* nya.

Tabel 5. Nilai *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*

No	Variabel	Cronbach Alpha	Composite Reliability	Status
1	I	0.928	0.941	Reliabel
2	KO	0.805	0.865	Reliabel
3	*KM*	0.944	0.953	Reliabel
4	KSDM	0.860	0.895	Reliabel
5	LE	0.948	0.955	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan *Smart-PLS 4.1.*

Nilai R^2 merupakan nilai koefisiensi determinasi dimana nilai tersebut akan menggambarkan kekuatan prediksi variabel endogen dari model struktural.

Tabel 6. Nilai R^2

No	Variabel	R^2
1	Inovasi	0.794
2	Kinerja Organisasi	0.818

Sumber : Data diolah dengan *Smart-PLS 4.1.*

Berdasarkan tabel nilai R^2 diketahui bahwa konstruk inovasi memiliki niai R^2 sebesar 0.794 yang artinya variabel inovasi mampu dijelaskan oleh variabel lingkungan eksternal, kompetensi sumber daya manusia, dan *knowledge management*

sebesar 79,4% sedangkan sisanya 20,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Nilai R^2 variabel kinerja organisasi 0,818 yang berarti variabel kinerja organisasi dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan eksternal, kompetensi sumber daya manusia, dan *knowledge management* sebesar 81,8% sedangkan sisanya 18,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pengujian hipotesis hubungan variabel pada model penelitian ini dapat dilihat dari nilai *path coefficient* dan *p-value*. Jika nilai *p-value* >0,05, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan. Sebaliknya, jika nilai *p-value* ≤ 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, menandakan adanya pengaruh yang signifikan. Selain itu, *path coefficient* digunakan untuk menguji kekuatan pengaruh antar variabel dan menjelaskan hubungan antar variabel.

Tabel 7. Hasil Pengujian *Direct Effect* dan *Indirect Effect*

Direct Effect				
No	Variabel	*Path Cofficient*	*P-Value*	Status
1	LE - KO	-0.115	0.160	Tidak Signifikan
2	KSDM - KO	0.550	0.000	Signifikan
3	KM - KO	0.174	0.018	Signifikan
Indirect Effect				
No	Variabel	*Path Cofficient*	*P-Value*	Status
1	LE - I - KO	0.156	0.037	Signifikan
2	KSDM - I - KO	0.123	0.067	Tidak Signifikan
3	KM - I - KO	0.085	0.038	Signifikan

Sumber : Data diolah dengan *Smart-PLS 4.1*.

Pembahasan

1. Lingkungan eksternal secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

   Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan eksternal secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hasil ini didukung dari analisis *path coefficient* sebesar -0,115 dan *P-value* lingkungan eksternal terhadap kinerja organisasi memiliki nilai 0,160 > 0,05. Hasil tersebut memiliki arti bahwa, H1 tidak terdukung, lingkungan eksternal pada pelaku UMKM secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Idris (2016) yang menunjukkan bahwa lingkungan eksternal memiliki pengaruh yang kuat terhadap perkembangan kinerja perusahaan. Penelitian yang sejalan dengan hasil

penelitian ini dilakukan oleh Wardani *et al.,* (2016), menunjukkan bahwa lingkungan eksternal tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Lingkungan eksternal adalah kekuatan-kekuatan yang timbul dan berada di luar jangkauan serta biasanya terlepas dari situasi operasional perusahaan (Buchory dan Djaslim, 2010).

2. Kompetensi sumber daya manusia secara langsung berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

   Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia secara langsung berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hasil ini didukung dari analisis *path coefficient* sebesar 0,550 dan *P-value* 0,000 < 0,05. Hasil tersebut memiliki arti bahwa, H2 terdukung data, semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia maka semakin tinggi kinerja, sebaliknya semakin rendah kompetensi sumber daya manusia maka kinerja organisasi juga semakin rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Subagyo dan Eupharasia (2021) bahwa komptensi sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap keunggulan kompetitif. Penelitian lain yang sesuai dengan hasil penelitian ini dilakukan oleh Ardiana, Brahmayanti, dan Subaedi (2010) yang menunjukkan bahwa hasil analisa korelasi menunjukkan bahwa kompetensi SDM UKM memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja UKM. Menurut Jauhari (2011) kompetensi sumber daya manusia yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan efektifitas dan efisien dari sebuah perusahaan.

3. *Knowledge management* secara langsung berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

   Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge management* secara langsung berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hasil ini didukung data dari analisis *path coefficient* sebesar 0,174 dan *P-value knowledge management* terhadap kinerja organisasi memiliki nilai 0,018 < 0,05. Hasil tersebut memiliki arti bahwa, H3 terdukung data, semakin baik *knowledge management* maka semakin tinggi kinerja organisasi, sebaliknya semakin tidak baik *knowledge management* semakin rendah kinerja organisasi. Hasil penelitian ini sesuai

dengan *Business Management Analysis Journal* (BMAJ), menurut Winarto (2020) macam-macam kebutuhan *knowledge management* yang dibutuhkan untuk UMKM diantaranya: *knowledge implementing, knowledge creating,* dan *knowledge sharing*. Dari hasil analisis diperoleh hasil secara parsial (*knowledge implementing, knowledge creating,* dan *knowledge sharing*) maupun simultan (*knowledge management*) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja UMKM. Teori yang mendukung hasil penelitian ini adalah teori yang dikemukakan oleh Sabherwal dan Fernandez (2010) bahwa manfaat *knowledge management* terhadap kinerja organisasi dapat membantu untuk menciptakan produk yang inovatif yang menciptakan keuntungan dan mengembangkan serta eksploitasi sumber daya *tangible* dan *intangible* lebih baik dari pada kompetitor.

4. Lingkungan eksternal berpengaruh terhadap kinerja organisasi dengan dimediasi oleh inovasi.

   Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa lingkungan eksternal berpengaruh terhadap kinerja organisasi dengan dimediasi oleh inovasi. Hasil ini didukung data dari analisis *path coefficient* sebesar 0,156 dan *P-value knowledge management* terhadap kinerja organisasi dengan dimediasi oleh inovasi memiliki nilai 0,037 < 0,05. Hasil tersebut memiliki arti bahwa H4 terdukung data, terdapat pengaruh lingkungan eksternal terhadap kinerja organisasi pada pelaku UMKM di Kelurahan Pagerharjo, Kecamatan Samigaluh, Kabupaten Kulon Progo dimediasi penuh oleh inovasi. Dimediasi penuh artinya tidak ada pengaruh lingkungan ekternal terhadap kinerja organisasi secara langsung, sementara lingkungan eksternal berpengaruh terhadap kinerja organisasi dengan dimediasi oleh inovasi. Teori yang mendukung penelitian ini, dikemukakan oleh Hitt et al., (2011), menegaskan bahwa tingkat ketidakpastian yang tinggi dalam lingkungan bisnis secara signifikan mendorong inovasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini sesuai dengan riset yang dilakukan oleh Sidik Ismanu dan Anik Kusmintarti (2018), yang menunjukkan bahwa lingkungan industri memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, dengan inovasi berperan sebagai variabel mediasi. Penelitian

ini menunjukkan bahwa keunggulan kompetitif dapat dibangun dan diperoleh oleh UMKM melalui respons aktif para pelaku usaha terhadap perubahan lingkungan eksternal yang dinamis. Dengan meningkatkan inovasi, UMKM dapat meningkatkan kinerja perusahaan mereka. Ini menggambarkan bagaimana peningkatan inovasi, yang dipicu oleh perubahan dalam lingkungan eksternal makro dan lingkungan eksternal makro berkontribusi pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

5. Kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi dengan dimediasi oleh inovasi.

   Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja organisasi tetapi dengan dimediasi oleh inovasi. Hasil ini didukung data dari analisis *path coefficient* sebesar 0,123 dan *P-value* kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi dengan dimediasi oleh inovasi memiliki nilai 0,067 < 0,05. Hasil tersebut memiliki arti bahwa H5 tidak terdukung data, tidak ada pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi pada pelaku UMKM di Kelurahan Pagerharjo, Kecamatan Samigaluh, Kabupaten Kulon Progo dengan dimediasi oleh inovasi (*no mediation)*. Melihat fenomena pelaku UMKM yang tergabung dalam binaan BUMDes cukup luas dan minimnya penelitian yang menganalisis hubungan antara kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi atau pelaku usaha, peneliti mengalami kesulitan dalam menemukan referensi yang dapat dijadikan acuan. Teori yang mendukung penelitian ini adalah teori yang dikemukakan oleh Jupri (2022) bahwa kompetensi belum menjadi indikator kinerja melalui inovasi. Hal ini juga mungkin disebabkan oleh karakteristik personal, seperti usia, lama bekerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras, dan faktor kepribadian lainnya. Karakteristik pekerjaan dan peran, seperti kesempatan kerja, konflik peran, dan ketidakjelasan peran juga berpengaruh. Semakin besar kesempatan yang didapat dalam pekerjaan, semakin banyak pengalaman yang diperoleh, yang pada akhirnya meningkatkan kompetensi individu terhadap organisasi. Sebaliknya, konflik peran juga dapat memiliki hubungan negatif dengan kompetensi

terhadap organisasi. Penelitian ini sesuai dengan riset yang dilakukan oleh dilakukan oleh Jupri (2022), yang menunjukan bahwa tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui inovasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi belum menjadi indikator kinerja melalui inovasi. Hal ini menggambarkan bahwa pelaku UMKM belum memiliki kreativitas dan inovasi dalam mengidentifikasi serta menciptakan peluang, mengantisipasi tantangan, dan berusaha untuk meraih kesuksesan bagi diri sendiri, bisnisnya, serta pihak lain yang terlibat.

6. *Knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja organisasi dengan dimediasi oleh inovasi.

   Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja organisasi dengan dimediasi oleh inovasi. Hasil ini didukung data dari analisis *path coefficient* sebesar 0,085 dan *P-value knowledge management* terhadap kinerja organisasi dengan dimediasi oleh inovasi memiliki nilai 0,038 > 0,05. Hasil tersebut memiliki arti bahwa H6 terdukung data, terdapat pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja organisasi pada pelaku UMKM di Kelurahan Pagerharjo, Kecamatan Samigaluh, Kabupaten Kulon Progo dimediasi sebagian oleh inovasi. Dimediasi sebagian artinya pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja organisasi sebagian bersifat langsung dan sebagian dimediasi oleh inovasi. Penelitian ini tidak mendukung penelitian dari Puryantini *et al*., (2017) *knowledge management* tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi melalui inovasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuningsih *et al*., (2023) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung secara pada *knowledge management* inovasi dan kinerja organisasi. Teori yang mendukung penelitian ini adalah teori yang dikemukakan oleh Yuningsih *et al*., (2023) bahwa kemampuan bisnis untuk menciptakan pengetahuan baru dan mengelola pengetahuan yang sudah ada dapat menentukan nilai bisnis. Bisnis harus mampu berkontribusi pada praktik *knowledge management* yang efektif jika ingin memperoleh keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, yang menjadi jalan menuju inovasi dan peningkatan kinerja organisasi.

Kesimpulan, Implikasi, Saran dan Keterbatasan

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa pandangan terhadap kompetensi sumber daya manusia dan *knowledge management* mempengaruhi kinerja organisasi UMKM Kelurahan Pagerharjo, Kecamatan Samigaluh, Kabupaten Kulon Progo, Yogyakarta. Selain itu, persepsi terhadap lingkungan eksternal dan *knowledge management* juga berdampak pada kinerja organisasi UMKM, dengan inovasi berperan sebagai perantara.

Adapun beberapa saran untuk UMKM Kelurahan Pagerharjo yang perlu peneliti sampaikan adalah sebagai berikut. Pertama, terkait lingkungan eksternal. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pernyataan yang memperoleh skor terendah, yaitu "Terkadang saya ingin mengganti produk karena banyaknya pesaing dengan produk yang sama," dengan skor 2,43 dari 5,00. Skor tersebut masuk dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa para pelaku UMKM di Kelurahan Pagerharjo, Kecamatan Samigaluh, Kabupaten Kulon Progo menunjukkan kecenderungan untuk mempertimbangkan pergantian produk ketika mereka dihadapkan dengan banyak pesaing yang menawarkan produk serupa.

Kedua, mengenai kompetensi sumber daya manusia. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pernyataan yang memperoleh skor terendah, yaitu "Saya mengetahui sedikit pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan baik," dengan skor sebesar 3,13 dari 5,00. Skor tersebut masuk dalam kategori cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa para pelaku UMKM di Kelurahan Pagerharjo, Kecamatan Samigaluh, Kabupaten Kulon Progo memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang memadai terkait dengan usaha mereka. Skor yang relatif tinggi tersebut menunjukkan bahwa tingkat pengetahuan mereka sebenarnya lebih baik terhadap usaha yang mereka miliki. Ini mungkin menunjukkan adanya pemahaman yang lebih mendalam atau pengalaman yang relevan yang dimiliki oleh para pelaku UMKM.

Ketiga, terkait knowledge management. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pernyataan yang memperoleh skor terendah, yaitu "Saya mampu menyelesaikan masalah dengan pengalaman yang saya miliki," dengan skor sebesar 4,08 dari 5,00. Skor tersebut masuk dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa para pelaku UMKM di Kelurahan Pagerharjo, Kecamatan Samigaluh, Kabupaten Kulon

Progo memiliki tingkat pemahaman yang lumayan terhadap konsep usaha yang diperoleh dari orang lain. Meskipun skor tersebut tidak terlalu rendah, namun masih ada ruang untuk peningkatan pemahaman terkait dengan pengalaman atau pengetahuan yang didapatkan dari orang lain.

Sementara itu, keterbatasan peneliti dalam menjalankan penelitian ini tterletak pada studi yang diambil yaitu pelaku UMKM di Kelurahan Pagerharjo, Kecamatan Samigaluh, Kabupaten Kulon Progo saja sehingga mungkin tidak dapat digeneralisasikan pada pelaku UMKM didaerah lain.

Referensi

Agbim, K.C., G.O. Oriarewo, & A.E. Omattah. (2013). An Exploratory Study of the Relationship between Innovation and Change Management. *Journal International of Scientific and Research Publications.* 3(6), 1-7. https://www.ijsrp.org/research-paper-0613/ijsrp-p1899.pdf

Ahmadi. (2021). Optimalisasi Motivasi dan Kinerja Pegawai Memahami Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. Yogyakarta: *Bintang Pustaka Madani*.

Ardiana, I.D.K.R., I.A. Brahmayanti., & Subaedi Subaedi. (2010) Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahan*, 12(1), 42-55 https://doi.org/10.9744/jmk.12.1.pp.%2042-55

Buchory, Heri Achmad., & H Djasmin Saladin. (2010). Manajemen Strategik. Bandung: *Linda Karya.*

Falah, Ahmad Sahas Nur., & Arik Prasetya. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 50(4). 192-198. https://media.neliti.com/media/publications/188340-ID-pengaruh-knowledge-management-terhadap-k.pdf

Gurten, David. (2012). Leading Issues in Social Knowledge Management. United Kingdom: *Good News Digital Books*

Hitt, M. A., Irenland, R. D. & Hoskisson, R. E. (2011). Strategic Management Competitiveness & Globalization. USA: *South-Western Cengage Learning, Nartorp Boulevard Mason*.

Idris. (2016). Pengaruh Lingkungan Eksternal dan Orientasi Strategi Terhadap Kinerja Perusahaan Pada IKM Batik Tulis di Pantura Jawa Tengah. *http://eprints.undip.ac.id/* diakses tanggal 20 Mei 2016

Ismanu, Sidik., dan Anik Kusmintarti. (2018). Pengaruh Lingkungan Industri Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di Ukm Batik Tulis). 3(1). 1-10. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=03fH3lIAAAAJ&citation_for_view=03fH3lIAAAAJ:ULOm3_A8WrAC

Jauhari, Tontowi. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia in Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: *Bumi Aksara*.

Jupri, Muhamad. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi Terhadap Kinerja Dimediasi oleh Inovasi dan Komitmen Tenaga Pendamping Desa se Provinsi Jambi. 4(1). 80-94. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. https://dinastirev.org/JIMT/article/view/1161/719

Kusuma, Fifi Surya Dewi., & Devie. (2013). Analisa Pengaruh Knowledge Management Terhadap Keunggulan Bersaing dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Business Accounting*. 1(2), 1-15. https://publication.petra.ac.id/index.php/akuntansi-bisnis/article/viewFile/817/714

Mahmud, Nuhung. (2012). Pengaruh Lingkungan Bisnis Eksternal dan Perencanaan Strategis Terhadap Kinerja Perusahaan. *jurnal Ekonomi Balance.* 8(1), 60-79. https://journal.unismuh.ac.id/index.php/jeb/article/view/1123/pdf

Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Bandung: *Alfabeta.*

Mughni, Fauzan Dhanie. (2023). Pembentukan Sumber Daya Manusia yang Inovatif di Era Digitalisasi Pada Pelaku UMKM Desa Wancimekar. *Abdima Jurnal Pengabdian Mahasiswa*. 2(2). 4848-4856. https://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/AJPM/article/view/4290/3023

Munizu, Musran. (2010). Pengaruh Faktor-faktor Eksternal dan Internal Terhadap Kinerja Usaha Mikro dan Kecil UMK di Sulawesi Selatan. *JMK: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.* 12(1), 33-41. https://doi.org/10.9744/jmk.12.1.pp.%2033-41

Pratiwi, Septiana Fika., & Siti Nursyamsiah. (2022). Pengaruh *Knowledge Management* dan Inovasi terhadap Kinerja Organisasi di Kabupaten Ponorogo. 1(5). 23-33. *Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen. https://journal.uii.ac.id/selma/article/view/25728/14255*

Puryantini, Navik., Rofikotul Arfati., dan Bambang Tjahjadi (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Inovasi di Organisasi Penelitian Pemerintah. *Berkala Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. 2(2). 21-38. https://repository.unair.ac.id/94662/1/Bambang%20Tjahjadi_Karya%20Ilmiah%208.pdf

Sabherwal, R. A. J. I. V., & Beccera-Fernandez, I. (2010). Knowledge Management Systems and Processes. New York: *ME Sharpe.*

Scholl, H. (2005). Innovationas Driver Groowth. CBI Conference Synopsis Sharing Knowledge with the Business and Academic Communities: *Carnegie Bosch Institute for Applied Studies in International Management*

Setiarso, Bambang., Nazir Harjanto., Triyono, & Hendra Subagyo. (2009). Penerapan Knowledge Management pada Organisasi. Edisi 1. Yogyakarta: *Graha Ilmu*.

Siagian, Sondang P. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: *PT Bumi Aksara*

Soleh, Mohamad. (2014). Analisis Strategi Inovasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perusahaan. https://repofeb.undip.ac.id/7675/ diakses tanggal 24 Juni 2008

Son, H. H. (2010). Human Capital Development. *Asian Development Review*. 21(2), 29 -56. https://www.adb.org/sites/default/files/publication/28427/economics-wp225.pdf

Subagyo, S., G Ernestivita., & Eupharasia Susy Suhendra. (2021). Peran Entrepreneurial Marketing dalam Memediasi Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Inovasi untuk mencapai Keunggulan Kompetitif. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*. 6(2), https://doi.org/10.29-407/nusamba.v612,16246

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: *Alfabeta.*

Sutrisno, Edi. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: *Kencana Prenada.*

Wardani, Yurita Kusuma., Suyudi Mangunwihardjo., dan Mirwan Surya. (2016). Membangun Strategi Bisnis Melalui Faktor Manajerial Sebagai Pemilik Dan Lingkungan Bisnis Eksternal Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan (Studi Pada UKM Makanan di Kota Semarang). *E-Journal Undip. http://eprints.undip.ac.id/* diakses tanggal 5 Desember 2015

Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Jakarta: *Rajawali Pers*

Winarto, Wahid Wachyu Adi. (2020). Pengaruh Knowledge Management terhadap Peningkatan Kinerja UMKM dengan Kompetensi sebagai Variabel Moderasi. 3(2), 141-157. https://jurnal.umk.ac.id/index.php/bmaj/article/view/5052

Witjaksono, Herry Prasetijo. (2014). Analisis Orientasi Kewirausahaan Dan Sumber Daya Internal Perusahaan Terhadap Kinerja Melalui Keunggulan Bersaing (Studi pada Usaha Mikro Kecil

dan Menengah Furniture Kabupaten Jepara). *Jurnal Bisnis STRATEGI*. 23(1). 82-110. https://ejournal.undip.ac.id/index.php/jbs/article/viewFile/14373/10967

Yuningsih, Erni., & Endang Susilaningsih. (2020). Manajemen Bisnis dan Inovasi. Bandung: *Widina Bhakti Persada*.

Yuningsih, Nining., Adi Maryadi., dan Rustianah (2023). Analisis Knowledge Management Dan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Bisnis Melalui Inovasi Sebagai Variabel Mediasi Pada UMKM. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 12(1). 56-62. https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/Revitalisasi/article/view/3827/2038