



Knowledge Sharing, Human Capital, dan Kinerja UMKM:

Studi Empiris pada UMKM di Kota Jayapura

*(Knowledge Sharing, Human Capital, and MSME Performance:
Empirical Study on MSMEs in Jayapura City)*

Sylvia Christina Daat*, Mariolin A. Sanggenafa
Universitas Cenderawasih
Jayapura, Papua, Indonesia
Email: sylviaadaat@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh positif praktik *knowledge sharing* pada peningkatan kinerja UMKM melalui *human capital*. Penelitian ini dimotivasi oleh hasil studi empiris sebelumnya yang menunjukkan bahwa praktik *knowledge management* tidak secara langsung berdampak pada kinerja organisasi. Penelitian didesain sebagai penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer berupa kuisioner yang disebarkan pada UMKM di Kota Jayapura. Sampel penelitian adalah 47 pemilik dan manajemen UMKM. Pengolahan data penelitian menggunakan SmartPLS. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa hipotesis penelitian tidak terdukung dimana *human capital* tidak terbukti secara empiris memediasi pengaruh praktik berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) pada kinerja UMKM di Kota Jayapura. Penelitian ini justru memberikan bukti empiris pengaruh langsung praktik *knowledge sharing* pada kinerja UMKM. Berdasarkan hasil pengolahan data, *knowledge sharing* berdampak pada peningkatan *human capital* yang menjadi penentu utama kinerja UMKM namun peningkatan *human capital* tersebut belum berdampak signifikan pada peningkatan kinerja UMKM. Temuan ini menunjukkan pentingnya praktik berbagi pengetahuan untuk menjamin terciptanya pengetahuan baru dan inovasi sehingga UMKM mampu berkompetisi. Temuan ini juga menunjukkan perlunya mengubah dan menerapkan pengetahuan yang telah dibagikan dan diperoleh tersebut dalam organisasi sehingga berdampak pada peningkatan nilai dan kinerja organisasi.

Kata kunci : *Human Capital, Kinerja UMKM, Knowledge Sharing,*

Abstract

This study aims to investigate the positive influence of knowledge sharing practices on improving MSME performance through human capital. This research is motivated by the results of previous empirical studies which show that knowledge management practices do not directly impact organizational performance. The study was designed as a quantitative research using primary data in the form of a questionnaire distributed to SMEs in Jayapura City. The research sample is 47 owners and management of SMEs. Research data processing using SmartPLS. The results of statistical tests show that the research hypothesis is not supported where human capital is not empirically proven to mediate the effect of knowledge sharing practices on the performance of MSMEs in Jayapura City. This research actually provides empirical evidence of the direct influence of knowledge sharing practices on the performance of MSMEs. Based on the results of data processing, knowledge sharing has an impact on increasing human capital which is the main determinant of MSME performance, but the increase in human capital has not had a significant impact on improving MSME performance. This finding shows the importance of knowledge sharing practices to ensure the creation of new knowledge and innovation so that MSMEs are able to compete. This finding also shows the need for change and apply the knowledge that has been shared and acquired in the organization so that it has an impact on increasing the value and performance of the organization.

Keywords: *Human Capital, MSME Performance, Knowledge Sharing, MSME*

Pendahuluan

Pengetahuan (*knowledge*) menjadi sumber daya yang lebih penting untuk mencapai keunggulan kompetitif berkelanjutan dibandingkan aset berwujud pada era ekonomi berbasis pengetahuan saat ini. Sebagian besar organisasi bergantung pada nilai dari pengetahuan untuk meningkatkan produk mereka dan menjadikan pengetahuan sebagai salah satu dari sumber daya utama untuk penciptaan kekayaan. Pada ekonomi berbasis

pengetahuan dan lingkungan yang semakin kompetitif saat ini, perusahaan yang berpartisipasi dalam penciptaan dan pemanfaatan pengetahuan mampu menciptakan hasil yang baik dengan strategi bisnis mereka.

Kumpulan pengetahuan dalam sebuah organisasi merupakan modal intelektual organisasi (Bontis & Fitzenz, 2002) (Vaz et al., 2019). Modal Intelektual adalah kepemilikan pengetahuan dan pengalaman, pengetahuan profesional dan *skill*, hubungan-hubungan yang baik, dan kapasitas teknologi, yang mana ketika diterapkan akan memberikan keunggulan kompetitif organisasi (CIMA, 2004). Modal intelektual bukan hanya menyangkut

* Corresponding Author

pengetahuan dan ketrampilan dari karyawan, melainkan juga termasuk infrastruktur perusahaan, relasi dengan pelanggan, sistem informasi, teknologi, serta kemampuan berinovasi dan bereaksi. Pengetahuan sebagai modal intelektual sangat relevan untuk menciptakan inovasi (Kianto et al., 2017) dan selanjutnya memengaruhi kinerja organisasi dengan terciptanya keunggulan kompetitif (Kim & Shim, 2018)s

Namun demikian, keberadaan pengetahuan (*knowledge*) begitu saja dalam sebuah organisasi tidak cukup untuk menghasilkan keunggulan kompetitif berkelanjutan bagi organisasi. Pengetahuan hanya dapat memberikan nilai (*value*) bagi organisasi apabila organisasi memanfaatkan pengetahuan tersebut dengan cara-cara tertentu. Pengetahuan hanya akan dapat diperoleh apabila pengetahuan dibagi melalui praktik *knowledge sharing*. (I. C. Hsu & Sabherwal, 2012) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* sangat penting dalam pemanfaatan pengetahuan untuk pengembangan modal intelektual. *Knowledge sharing* merupakan salah satu komponen *knowledge management* paling penting dan dipandang sebagai salah satu kompetensi inti dalam praktik *Knowledge Management* (Pasher dan Ronan, 2011) karena hasil utama dari *knowledge sharing* adalah terciptanya pengetahuan yang baru dan inovasi yang dapat secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi (Al-Hawamdeh, 2003). Praktik *knowledge sharing* kemudian menjadi isu penting dalam organisasi modern saat ini (Teng & Song, 2011).

Beberapa penelitian menemukan bahwa praktik *knowledge management/sharing* dalam organisasi tidak secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Praktik *knowledge sharing* dalam organisasi menghasilkan terjadinya transfer dan pertukaran pengetahuan yang berdampak pada pengembangan *human capital* yaitu kompetensi dari sumber daya manusia yang ada dalam organisasi (Widden-Wulff dan Soumi, 2007). Dengan berkembangannya *human capital* dalam organisasi, sumber daya manusia tersebut dapat meningkatkan kinerja mereka dalam melakukan pekerjaan dan selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi dengan pengetahuan yang baru dan relevan. Penelitian ini akan menguji pengaruh praktik berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) pada peningkatan kinerja organisasi melalui pengembangan modal manusia (*human capital*). Meningkatkan *human capital* merupakan salah satu tujuan utama dari praktik *knowledge sharing*. Selain itu gagasan tentang modal manusia telah diperdebatkan sebagai inti dari kesuksesan bisnis di abad ke-21.

Penelitian ini menguji pengaruh *knowledge sharing* pada kinerja usaha melalui *human capital* pada UMKM. *Knowledge management* saat ini tidak hanya dapat diterapkan pada perusahaan-perusahaan besar saja namun juga relevan pada UMKM. Dengan mengimplementasikan *knowledge management* pada UMKM, maka UMKM mampu berkompetisi dengan perusahaan lainnya. Perkembangan ekonomi berbasis pengetahuan mengharuskan UMKM agar dapat bersaing dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Modal intelektual dipandang sebagai sumber daya yang mampu

memberikan keunggulan kompetitif bagi UMKM karena modal berwujud yang dimiliki oleh UMKM sudah pasti lebih kecil jika dibandingkan dengan yang dimiliki oleh usaha berskala besar. Oleh sebab itu, modal intelektual sebagai modal tidak berwujud mampu menciptakan keunggulan kompetitif UMKM yang selanjutnya mendorong kinerja organisasi karena sumber daya tersebut sulit diduplikasi.

Berdasarkan penelitian (Cohen & Kaimenakis, 2007), UMKM berbeda dari perusahaan-perusahaan besar dalam hal bagaimana komponen-komponen modal intelektual saling terkait. UMKM lebih menekankan *human* dan *relational capital*. UMKM merasa bahwa perkembangannya ditentukan oleh kualitas pekerjaannya dan hubungannya dengan konsumennya. Beberapa hasil penelitian terdahulu memberikan bukti empiris bahwa *human capital* adalah penentu utama kinerja UMKM (*small medium enterprise*) dibandingkan dengan *structural capital* dan *relational capital* (Daou et al., 2014). Hal ini karena usaha kecil dan menengah terkendala ukuran dan dana untuk melakukan investasi yang besar pada sumber-sumber daya eksternal. Oleh sebab itu pengetahuan internal yang dimiliki oleh manager dan pegawai UMKM, dalam hal ini *human capital*, harus dikelola dan digunakan dengan efektif dan efisien sehingga UMKM dapat mempertahankan kesuksesannya.

UMKM di Jayapura memiliki beberapa masalah klasik yang sama dengan rata-rata UMKM di Indonesia. Salah satunya adalah kurangnya inovasi sehingga pertumbuhan jumlahnya relatif cepat namun perkembangan usahanya cenderung jalan di tempat. Masalah inovasi berkaitan dengan pengetahuan yang memengaruhi kualitas *human capital* UMKM yang menjadi penentu utama kinerja UMKM. Berbagai program pemerintah, lembaga swasta dan perguruan tinggi telah diarahkan untuk mendorong peningkatan pengetahuan pelaku UMKM.

Oleh karena itu penelitian ini dilakukan pada UMKM di Jayapura untuk menguji pengaruh praktik *knowledge sharing* pada peningkatan kinerja UMKM secara tidak langsung melalui peningkatan *human capital* UMKM. Penelitian ini memiliki tujuan untuk memberikan bukti empiris pengaruh positif praktik *knowledge sharing* pada peningkatan kinerja UMKM melalui dampaknya pada peningkatan *human capital*.

Kajian Teori

Knowledge Based View

Knowledge based view merupakan perluasan dari *Resource based view* yang memandang pengetahuan sebagai sumber daya strategis yang paling penting sebagai faktor pengendali utama atas kinerja dan daya saing perusahaan. Sumber daya pengetahuan sangat penting untuk menjamin keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. KBV diterima sebagai pandangan yang relevan dengan konteks ekonomi yang berbasis pengetahuan saat ini. Kumpulan pengetahuan dalam organisasi merupakan modal intelektual organisasi (Vaz et al., 2019). Proposisi penting dari KBV menyatakan

bahwa organisasi ada untuk menciptakan, mentransfer, dan mengubah pengetahuan menjadi keunggulan kompetitif. KBV membantu menjelaskan bagaimana berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) individu dapat memengaruhi kinerja organisasi dengan berkontribusi pada keberhasilan manajemen pengetahuan dalam organisasi. Praktik *knowledge sharing* dalam organisasi menghasilkan terjadinya transfer dan pertukaran pengetahuan yang berdampak pada pengembangan *human capital* yaitu kompetensi dari sumber daya manusia yang ada dalam organisasi (Widén-Wulff & Suomi, 2007). Dengan berkembangannya *human capital* dalam organisasi, sumber daya manusia tersebut dapat meningkatkan kinerja mereka dalam melakukan pekerjaan dan tentu saja selanjutnya kinerja organisasi meningkat dengan pengetahuan yang baru dan relevan

Modal Intelektual

Istilah modal intelektual (*intellectual capital*) pertama kali dikemukakan oleh Galbraith pada tahun 1969, yang menulis surat kepada temannya Michael Kalecki. Galbraith menulis : “*I wonder if you realize how much those of us the world around have owed to the intellectual capital you have provide over the last decades*” (Bontis & Fitzenz, 2002). Terdapat berbagai definisi modal intelektual dari beberapa ahli. Menurut *Chartered Institute of Management Accountant* (CIMA) modal intelektual merupakan pengetahuan dan pengalaman, kemampuan profesional, hubungan dan kerjasama yang baik, serta kapasitas kemampuan teknologi. (Nikolaj Bukh et al., 2005) mendefinisikan modal intelektual sebagai sumber pengetahuan yang berbentuk karyawan, pelanggan, proses, atau teknologi, yang dapat digunakan perusahaan untuk proses penciptaan nilai. Menurut (Heng, 2001) modal intelektual adalah aset berbasis pengetahuan dalam perusahaan yang menjadi basis kompetensi inti perusahaan yang dapat memengaruhi daya tahan dan keunggulan bersaing. Sementara menurut

Dalam berbagai penelitian dari berbagai disiplin ilmu, para peneliti mengidentifikasi modal intelektual atau aset tidak berwujud, sebagai semua sumber daya, *properties dan attributes*, atau sebagai aset non moneter yang dapat menghasilkan nilai atau manfaat masa depan (Choong, 2008). Dari sejumlah definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagai sebuah konsep, modal intelektual merujuk pada kekayaan tidak berwujud atau modal tak berwujud fisik atau modal tak kasat mata yang terkait dengan pengetahuan, teknologi, karyawan, manajemen proses dalam perusahaan yang merupakan keunggulan kompetitif organisasi dan bermanfaat dalam kegiatan operasi serta penciptaan nilai organisasi.

Para peneliti umumnya mengklasifikasi modal intelektual menjadi: *human capital*, *organizational capital*, dan *relational capital*.

1. *Human Capital* sebagai sumber inovasi dan pengembangan, menggambarkan kemampuan kolektif perusahaan untuk memberikan solusi terbaik atas dasar pengetahuan dari setiap orang yang terdapat dalam perusahaan.
2. *Structural Capital/Organisational capital* adalah kemampuan perusahaan atau organisasi dalam

memenuhi proses rutinitas perusahaan dan strukturnya yang mendukung usaha pegawai dalam menghasilkan kinerja intelektual yang optimal, misalnya: sistem operasional perusahaan, proses manufaktur, budaya organisasi, filosofi manajemen, dan semua bentuk *intellectual property*, yang dimiliki perusahaan.

3. *Relational capital* sebagai faktor modal intelektual yang memberikan nilai secara nyata. *Relational capital* menggambarkan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan mitra-mitranya, baik dengan para pemasok yang andal dan berkualitas, dengan konsumen yang puas akan pelayanan perusahaan dan loyal, hubungan dengan pemerintah, maupun hubungan dengan masyarakat di sekitar.

Human Capital

Modal manusia merupakan komponen modal intelektual yang mencakup berbagai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, kecerdasan, kreativitas dan motivasi yang dimiliki oleh individu dalam suatu perusahaan atau organisasi. Modal manusia sebagai modal manusia merupakan bagian penting dari modal intelektual. Komponen ini adalah sumber inovasi dan perbaikan, tetapi merupakan faktor sulit untuk diukur.

Modal manusia juga merupakan sumber pengetahuan, keterampilan dan kompensasi yang sangat berguna dalam suatu organisasi atau perusahaan. Modal manusia mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menciptakan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan perusahaan. Modal manusia akan meningkat jika perusahaan memiliki kemampuan untuk mengelola pengetahuan yang dimilikinya

Knowledge Sharing

Definisi *knowledge sharing* telah dinyatakan oleh beberapa peneliti. (Davenport & Prusak, 1998) mendefinisikan *knowledge sharing* sebagai suatu proses yang melibatkan terjadinya pertukaran pengetahuan diantara individu dan kelompok-kelompok. (Connelly & Kevin Kelloway, 2003) mendefinisikan *knowledge sharing* sebagai ‘serangkaian perilaku yang melibatkan pertukaran informasi atau asistensi kepada pihak lain’. Beberapa penelitian memperkenalkan *knowledge sharing* sebagai aktivitas utama dari *knowledge management*. *Knowledge sharing* merujuk pada kegiatan dimana berbagai bentuk pengetahuan dipertukarkan atau ditransfer dari seseorang, sebuah kelompok, atau organisasi kepada yang lainnya (McAdam et al., 2012).

Knowledge sharing merupakan proses kerja tim yang penting karena ketika pengetahuan tidak dibagikan maka sumber daya kognitif yang terdapat pada setiap individu akan kurang dimanfaatkan. KS dalam organisasi adalah sangat penting untuk tetap melestarikan warisan organisasi yang sangat bernilai, untuk mempelajari teknik-teknik yang baru, menyelesaikan berbagai masalah, menciptakan kompetensi utama, menginisiasi usaha yang baru, dan akhirnya menghasilkan keunggulan

kompetitif. Selanjutnya beberapa peneliti menunjukkan bahwa *knowledge sharing* merupakan elemen untuk peningkatan kinerja. Apabila pengetahuan tidak dibagikan, maka manajemen pengetahuan tidak akan efektif dan organisasi akan segera kehilangan kemampuan kompetitifnya secara bertahap. Untuk itu identifikasi faktor-faktor yang memotivasi anggota organisasi untuk membagikan pengetahuannya agar dapat bermanfaat bagi anggota lain dan organisasi dipandang sebagai isu yang menjadi perhatian utama organisasi.

Praktik *Knowledge sharing* dapat dilakukan dengan beberapa mekanisme seperti kerjasama dalam tim, program-program pelatihan dan pengembangan, program mentoring yang melengkapi para pegawai dengan pengetahuan-pengetahuan terbaik yang akan bermanfaat bagi organisasi.

Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian sasaran atau tujuan, dalam ukuran kuantitatif maupun kualitatif. Kinerja adalah serangkaian kegiatan manajerial yang memberikan gambaran tingkat pencapaian dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab baik berupa kesuksesan maupun kekurangan yang terjadi. Pencapaian hasil berbagai rangkaian kegiatan yang dilakukan tersebut meliputi standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditetapkan sejak awal pelaksanaan usaha. Menurut Ivancevich kinerja adalah rangkaian kegiatan manajerial yang memberikan gambaran sejauh mana tingkat pencapaian hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam akuntabilitas publik, baik dari segi keberhasilan maupun kegagalannya.

Kinerja adalah indikator keberhasilan yang paling penting dan ini telah terbukti baik dalam praktik maupun teori. Dengan kata lain, kinerja organisasi merupakan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan organisasi yang ditetapkan, konsisten dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan secara sah, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Rue & Byars juga menyatakan bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai sejauh mana hasil telah dicapai atau sejauh mana tujuan organisasi tercapai. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja usaha adalah serangkaian prestasi profesional seorang wirausahawan yang menjalankan kegiatan usaha, baik dari segi pengembangan produktivitas maupun keberhasilan pemasaran, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Terdapat dua aspek kegiatan usaha, yaitu: a. Kuantitatif yang berupa ukuran yang didasarkan pada data empiris dan hasil numerik yang mencirikan kinerja dalam bentuk fisik atau lainnya.

Dimensi kuantitatif dijelaskan sebagai: (1) Kinerja keuangan; (2) Produksi (jumlah barang yang dijual); (3) Pemasaran (jumlah pelanggan); (4) Jumlah pekerja. Pertumbuhan jumlah pelanggan atau bidang usaha lainnya diperhitungkan dalam aspek kuantitatif. Indikator untuk mengevaluasi kinerja perusahaan dapat dilihat dari capaian yang semakin meningkat dari segi pangsa pasar, keuangan, produksi, jumlah tenaga kerja.

Hipotesis Penelitian

KBV menjelaskan pentingnya sumber daya pengetahuan untuk menjamin keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan kinerja usaha dalam era ekonomi berbasis pengetahuan. Sumber daya pengetahuan dalam organisasi merupakan modal intelektual organisasi yang membutuhkan mekanisme *knowledge management*. KBV membantu menjelaskan bagaimana berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) individu dapat memengaruhi kinerja organisasi dengan berkontribusi pada keberhasilan manajemen pengetahuan dalam organisasi. (Renzl, 2008) menyatakan bahwa *knowledge sharing* memiliki peran kunci dalam organisasi yang memungkinkan organisasi untuk memperoleh keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Terkait modal intelektual, kombinasi, pemanfaatan, dan interaksi antara komponen-komponen modal intelektual, mampu memberikan *value* bagi organisasi. (I. C. Hsu & Sabherwal, 2012) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* sangat penting dalam pemanfaatan pengetahuan untuk pengembangan modal intelektual. Karagiannis et. al (2008) menunjukkan bahwa *sharing* dan transfer pengetahuan memengaruhi modal struktural perusahaan. (Widén-Wulff & Suomi, 2007) memperoleh bukti empiris bahwa modal intelektual memerlukan mekanisme *knowledge sharing* agar dapat berdampak pada kinerja organisasi. Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah:
Ha: *Knowledge sharing* berpengaruh positif pada kinerja melalui *human capital*

Metode

Rancangan atau Desain Penelitian

Penelitian ini didesain sebagai penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Rancangan penelitian ini digunakan peneliti untuk memberikan bukti empiris dan menganalisis pengaruh *knowledge sharing* pada pengembangan modal intelektual yaitu *human capital* dan dampaknya pada peningkatan kinerja UMKM di Kota Jayapura.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Sumber data berupa data primer diperoleh secara langsung dari responden yaitu pengusaha UMKM yang berada di Jayapura melalui pengisian daftar pertanyaan (kuisisioner). Variabel Kinerja sebagai variabel dependen dan variable independen yang digunakan adalah aktivitas *knowledge sharing*, serta variable *Human Capital* sebagai variable mediasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur variable penelitian mengadopsi instrument yang disusun oleh (Bontis & Fitz-enz, 2002) dan (Y. H. Hsu & Fang, 2009). Variabel Kinerja UMKM, yaitu hasil akhir dari setiap aktivitas, proses, atau unit organisasional meliputi kinerja bisnis yang bersifat *financial* maupun *non financial*. Variabel kinerja diukur dengan menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Bontis (1997) yang telah diuji di Canada (Bontis, 1998) dan kemudian diuji ulang di Malaysia (Bontis et al, 2000). Kuesioner ini terdiri dari 8 pernyataan menggunakan 5 skala rating. Variabel *human capital* diukur menggunakan instrumen yang digunakan oleh

Bontis (1997) yang semula telah diujikan di Canada (Bontis, 1998) dan kemudian diujikan ulang di Malaysia (Bontis et al, 2000). Kuesioner mengenai *human capital* terdiri dari 13 pernyataan yang diisi sampai sejauh mana responden setuju dengan skala Likert (1 = sangat tidak setuju sampai dengan 5 = sangat setuju). Variabel praktik *Knowledge sharing* diukur dengan mengadopsi kuisisioner yang digunakan oleh (Y. H. Hsu & Fang, 2009) yang terdiri dari 7 item pernyataan terkait dimensi *knowledge sharing*.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah sekitar 570 usaha mikro, kecil, dan menengah yang dapat diperoleh dari daftar pada Disperindagkop dan UMKM Kota Jayapura. Kemudian dengan menggunakan rumus Slovin, sampel yang dipandang sudah mampu menggambarkan populasi tersebut sebanyak 235 umkm. Sampel selanjutnya dipilih dengan teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria lama usaha lebih dari 1 tahun dan jumlah karyawan lebih dari 3 orang sesuai dengan tujuan penelitian untuk menginvestigasi pengaruh aktivitas *knowledge sharing* pada kinerja usaha melalui *human capital*. Sampel akhir yang mengisi kuisisioner dengan lengkap dan memenuhi kriteria hanya sebanyak 47 pelaku usaha.

Metode Analisis Data

Data penelitian yang akan digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian ini dianalisis dengan bantuan alat analisis model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan program WrapPLS (*Partial Least Square*). Metode analisis PLS merupakan alat analisis yang *powerfull* dimana data penelitian tidak perlu memenuhi syarat normalitas, dan bisa digunakan pada jumlah sampel yang relatif sedikit. PLS dapat digunakan untuk pengujian dengan tujuan konfirmasi teori, dan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan pada variabel laten. PLS sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif.

Hasil dan Pembahasan

Data Penelitian

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner baik secara langsung kepada responden maupun secara online. Dengan metode *purposive sampling* maka sampel yang dipilih adalah UMKM dengan lama usaha lebih dari 1 tahun dan jumlah karyawan lebih dari 3 orang. Waktu pengumpulan data selama 2 bulan dan dari kuesioner yang disebar, kuisisioner yang lengkap dan memenuhi kriteria berjumlah 47 kuisisioner. Responden adalah pengusaha dan manajer pada UMKM yang berada di Kota Jayapura.

Tabel 1. Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah Kuesioner	Persentase
Distribusi Kuesioner	100	100%
Kuesioner yang Kembali	47	47%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Kuesioner yang dapat diolah	47	47%

Sumber: data diolah, 2021

Karakteristik Responden

Berdasarkan tabel 2 responden terbanyak berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 70% sedangkan umur responden berada pada kisaran 21-50 tahun. Jumlah pegawai UMKM diantara 3-10 orang dengan beragam jenis usaha

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	14	30%
	Laki-laki	33	70%
Umur	21 – 30 Tahun	12	26%
	31 – 40 Tahun	17	36%
	41 – 50 Tahun	13	28%
	51 – 65 Tahun	5	11%
Jumlah pegawai	3 – 10 orang	45	96%
	11 – 20 orang	1	2%
	20 – 25 orang	1	2%
Jenis Usaha	Makanan dan minuman	17	36%
	Toko dan Retail	15	32%
	Industri	5	11%
	Pengolahan Jasa	10	21%

Sumber: data diolah, 2021

Statistik Diskriptif Penelitian

Tabel 3 berikut ini memberikan informasi tentang analisis deskriptif dari variabel yang diujikan yaitu yaitu *knowledge sharing*, *human capital* dan *intellectual capital*. Analisis diskriptif menunjukkan persentase jawaban responden terhadap pernyataan penelitian dengan ukuran nilai rata-rata (mean) dari setiap indikator yang diajukan untuk menggambarkan persepsi seluruh responden.

Tabel 3. Pengumpulan Data

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KS	47	13.00	32.00	25.23	1.90510
HC	47	19.00	28.00	22.46	2.09183
Performance	47	16.00	30.00	24.21	1.89183
Valid N (listwise)	47				
KS	47	13.00	32.00	25.23	1.90510

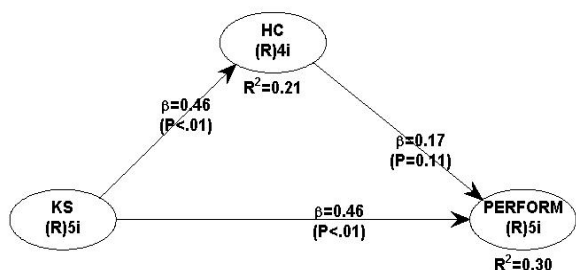
Sumber: data diolah, 2021

Variabel *knowledge sharing* menunjukkan nilai *minimum* sebesar 13 dan nilai *maximum* sebesar 32. Adapun nilai rata – rata untuk seluruh jawaban responden adalah sebesar 25.23 dan standar deviasinya sebesar 1.905. Variabel *human capital* mempunyai nilai *minimum* sebesar 19 dan nilai *maximum* sebesar 28 dengan nilai rata – rata sebesar 22.46 dan standar deviasinya sebesar 2.0918. Variabel kinerja mempunyai nilai *minimum* sebesar 16.00 dan nilai *maximum* sebesar 30. Adapun nilai rata – rata untuk seluruh jawaban responden adalah sebesar 24.21 dan standar deviasinya sebesar 1.89183.

Hasil Penelitian

Nilai *loading factor* semua indikator berada diantara nilai 0.5 dengan *AVE* > 0.5 sehingga menunjukkan bahwa konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi validitas konvergen. Kriteria validitas diskriminan juga telah terpenuhi yang ditunjukkan dengan korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar dari korelasi konstruk dengan indikator lainnya (*discriminant validity* di level indikator). Dan untuk *discriminant validity* di level konstruk dapat dilihat dari nilai akar kuadrat *AVE* lebih besar dari koefisien korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya yang ada pada model. Setiap konstruk memiliki nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* diatas 0,70. Jadi, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini *reliable*.

Berikut ini ditampilkan hasil pengujian hipotesis untuk memberikan bukti empiris pengaruh mediasi *human capital* pada hubungan aktivitas *knowledge sharing* dengan kinerja UMKM.



Gambar 1. Model Penelitian

Tabel 4 menyajikan data *output path coefficients* dan *P Values* yang diperoleh dari pengolahan data, dengan menguji pengaruh tidak langsung atau *indirect effect*:

Tabel 4. Hasil *Ouput Path Coefficients Model Direct Effect and Indirect Effect*

Variabel	<i>Path coefficients</i>	<i>P value</i>	Keterangan
KS→ HC→Perform	0,078	0,219	Tidak terdukung
Knowledge Sharing → Human Capital	0,46	<0.001	Signifikan
Human Capital → Performance	0.17	0.11	Tidak Sig
Knowledge Sharing → Performance	0.46	<0.001	Signifikan

Hasil uji statistik dengan SmartPLS pada tabel 4 menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan tidak terdukung. Variabel *human capital* tidak terbukti secara empiris memediasi pengaruh praktik berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) pada kinerja UMKM di Kota Jayapura. Hal ini dapat dilihat dari hasil *output path coefficients* dan *P values* yang menggambarkan penyajian hasil estimasi koefisien jalur (*path coefficient*) dimana untuk nilai *path coefficients* sebesar 0,078 dan *P value* 0,219 (lebih besar dari 0,05 atau 5%). Hasil statistik pada tabel 4 justru memberikan bukti empiris pengaruh langsung praktik *knowledge sharing* pada kinerja dengan nilai *path coefficients* sebesar 0,46 signifikan pada *p value* <0,001. Hasil uji statistik pada tabel 4 juga menunjukkan bahwa praktik berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) mampu meningkatkan *human capital* UMKM dengan nilai *path coefficients* sebesar 0,46 signifikan pada *p value* <0,001.

Pembahasan

Beberapa penelitian menemukan bahwa praktik *knowledge management/sharing* dalam organisasi tidak secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja. Penelitian ini menginvestigasi adanya peran mediasi *human capital* pada pengaruh praktik *knowledge sharing* terhadap kinerja UMKM. Hasil pengujian hipotesis penelitian ini tidak terdukung secara statistik sehingga *human capital* tidak terbukti memediasi pengaruh praktik *knowledge sharing* pada kinerja UMKM di Kota Jayapura. Penelitian ini justru memberikan bukti empiris pengaruh langsung praktik *knowledge sharing* pada kinerja UMKM. Berdasarkan hasil pengolahan data, *knowledge sharing* berdampak pada peningkatan *human capital* yang menjadi penentu utama kinerja UMKM. Namun peningkatan *human capital* tersebut belum berdampak signifikan pada peningkatan kinerja UMKM. Bukti empiris penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya, diantaranya penelitian (Akhavan & Mahdi Hosseini, 2016) yang menemukan bukti empiris pengaruh *knowledge sharing* pada modal intelektual. Era *knowledge-based economy* menunjukkan bahwa semuanya dimulai dari manusia yang memiliki ide dan pengetahuan. Namun Teori Modal Manusia yang memperkenalkan konsep *human capital* menunjukkan bahwa investasi pada *human capital* sama pentingnya dengan investasi pada aset berwujud dan aset tidak berwujud lainnya termasuk komponen modal intelektual lainnya seperti *relational capital* dan *structural capital*. *Return* atas investasi pada *human capital* merupakan hasil interaksinya dengan modal lainnya baik yang berwujud maupun yang tidak berwujud (Syarifah et.al., 2020). Terkait modal intelektual, kombinasi, pemanfaatan, dan interaksi antara komponen-komponen modal intelektual, mampu memberikan *value* bagi organisasi. *Knowledge sharing* berkontribusi pada penciptaan nilai dan kinerja. Namun demikian, penciptaan nilai dan kinerja hanya terjadi ketika seseorang mengenali, mengasimilasi, mengubah dan menerapkan pengetahuan yang dibagikan tersebut dalam organisasi sehingga berdampak pada peningkatan nilai dan kinerja organisasi (Oliveira et.al., 2020).

Simpulan dan Implikasi Penelitian

Penelitian ini belum memberikan bukti empiris pengaruh praktik *knowledge sharing* pada peningkatan kinerja UMKM melalui *human capital*. Namun hasil pengujian menemukan adanya pengaruh langsung praktik *knowlwdge sharing* pada kinerja UMKM. Hasil pengujian juga menemukan bahwa praktik *knowledge sharing* berpengaruh positif pada peningkatan *human capital* UMKM di Kota Jayapura.

Temuan penelitian ini memberikan *insight* bagi pelaku UMKM dan pemerintah bahwa peningkatan modal manusia (*human capital*) UMKM yang merupakan faktor utama penentu kinerja UMKM membutuhkan praktik berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*). Untuk itu, perlu terus melakukan berbagai aktivitas berbagi pengetahuan untuk menjamin terciptanya pengetahuan baru dan inovasi sehingga UMKM mampu berkompetisi dengan perusahaan lainnya dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerja UMKM. Perkembangan ekonomi berbasis pengetahuan mengharuskan UMKM agar dapat bersaing dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Modal intelektual dipandang sebagai sumber daya yang mampu memberikan keunggulan kompetitif bagi UMKM dan kinerja karena modal berwujud yang dimiliki oleh UMKM sudah pasti lebih kecil jika dibandingkan dengan yang dimiliki oleh usaha berskala besar. Tidak signifikannya pengaruh *human capital* pada kinerja UMKM menunjukkan perlunya mengubah dan menerapkan pengetahuan yang telah dibagikan dan diperoleh tersebut dalam organisasi sehingga berdampak pada peningkatan nilai dan kinerja organisasi (Oliveira et al., 2020).

Sampel UMKM yang dapat diperoleh relatif sedikit dengan jenis usaha UMKM yang juga sebagian besar bergerak pada industri makanan. Penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah sampel penelitian dan memperoleh sampel dengan jenis usaha yang lebih beragam serta ukuran UMKM yang lebih besar ditinjau dari skala operasinya.

Ucapan Terima Kasih

Penelitian ini dapat terlaksana atas dukungan beberapa pihak sehingga dapat selesai dengan baik. Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Cenderawasih Papua atas dukungan dana penelitian tahun 2021. Peneliti juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada rekan dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa yang membantu dalam memperoleh artikel-artikel empiris dan pengumpulan serta pengolahan data penelitian ini.

Referensi

- Akhavan, P., & Mahdi Hosseini, S. (2016). Social capital, knowledge sharing, and innovation capability: an empirical study of R&D teams in Iran. *Technology Analysis and Strategic Management*, 28(1), 96–113. <https://doi.org/10.1080/09537325.2015.1072622>
- Bontis, N., & Fitz-enz, J. (2002). Intellectual capital ROI: A causal map of human capital antecedents and consequents. *Journal of Intellectual Capital*, 3(3), 223–247. <https://doi.org/10.1108/14691930210435589>
- Choong, K. K. (2008). Intellectual capital: Definitions, categorization and reporting models. *Journal of Intellectual Capital*, 9(4), 609–638. <https://doi.org/10.1108/14691930810913186>
- Cohen, S., & Kaimenakis, N. (2007). Intellectual capital and corporate performance in knowledge-intensive SMEs. *Learning Organization*, 14(3), 241–262. <https://doi.org/10.1108/09696470710739417>
- Connelly, C. E., & Kevin Kelloway, E. (2003). Predictors of employees' perceptions of knowledge sharing cultures. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(5), 294–301. <https://doi.org/10.1108/01437730310485815>
- Daou, A., Karuranga, E., & Su, Z. (2014). Towards a better understanding of intellectual capital in Mexican SMEs. *Journal of Intellectual Capital*, 15(2), 316–332. <https://doi.org/10.1108/JIC-08-2013-0092>
- Davenport, T., & Prusak, L. (1998). Learn how valuable knowledge is acquired, created, bought and bartered. *Australian Library Journal*, 47(3), 268–272. <https://doi.org/10.1080/00049670.1998.10755852>
- Heng, M. S. h. (2001). Mapping intellectual capital in a small manufacturing enterprise. *Journal of Intellectual Capital*, 2(1), 53–60. <https://doi.org/10.1108/14691930110380491>
- Hsu, I. C., & Sabherwal, R. (2012). Relación entre el Capital intelectual y gestión del conocimiento una Investigación empírica. *Decision Sciences*, 43(3), 489–524.
- Hsu, Y. H., & Fang, W. (2009). Intellectual capital and new product development performance: The mediating role of organizational learning capability. *Technological Forecasting and Social Change*, 76(5), 664–677. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2008.03.012>
- Kianto, A., Sáenz, J., & Aramburu, N. (2017). Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation. *Journal of Business Research*, 81(December 2016), 11–20. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.07.018>
- Kim, N., & Shim, C. (2018). Social capital, knowledge sharing and innovation of small- and medium-sized enterprises in a tourism cluster. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(6), 2417–2437. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2016-0392>
- McAdam, R., Moffett, S., & Peng, J. (2012). Knowledge sharing in Chinese service organizations: A multi case cultural perspective. *Journal of Knowledge Management*, 16(1), 129–147.

- <https://doi.org/10.1108/13673271211198981>
- Nikolaj Bukh, P., Nielsen, C., Gormsen, P., & Mouritsen, J. (2005). Disclosure of information on intellectual capital in Danish IPO prospectuses. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 18(6), 713–732. <https://doi.org/10.1108/09513570510627685>
- Oliveira, M., Curado, C., Balle, A. R., & Kianto, A. (2020). Knowledge sharing, intellectual capital and organizational results in SMES: are they related? *Journal of Intellectual Capital*, 21(6), 893–911. <https://doi.org/10.1108/JIC-04-2019-0077>
- Renzl, B. (2008). Trust in management and knowledge sharing: The mediating effects of fear and knowledge documentation. *Omega*, 36(2), 206–220. <https://doi.org/10.1016/j.omega.2006.06.005>
- Syarifah, Ina, Mawardi, M.K., Iqbal, M., 2020. Pengaruh Modal Manusia terhadap orientasi pasar dan Kinerja UMKM, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 23 (1): 69-96.
- Teng, J. T. C., & Song, S. (2011). An exploratory examination of knowledge-sharing behaviors: Solicited and voluntary. *Journal of Knowledge Management*, 15(1), 104–117. <https://doi.org/10.1108/13673271111108729>
- Vaz, C. R., Selig, P. M., & Viegas, C. V. (2019). A proposal of intellectual capital maturity model (ICMM) evaluation. *Journal of Intellectual Capital*, 20(2), 208–234. <https://doi.org/10.1108/JIC-12-2016-0130>
- Widén-Wulff, G., & Suomi, R. (2007). Utilization of information resources for business success: The knowledge sharing model. *Information Resources Management Journal*, 20(1), 46–67. <https://doi.org/10.4018/irmj.2007010104>