

## Pentingnya Pengetahuan Bagi Pelaku Usaha UMKM Samama

**Siti Jamilah<sup>1</sup>, Rony Edward Utama<sup>2</sup>, Nor Lailla<sup>3</sup>, Wawan Sadtyo Nugroho<sup>4</sup>, M.Irfan Tarmizi<sup>5</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Jakarta: Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta,  
e-mail: [siti.jamilah@umj.ac.id](mailto:siti.jamilah@umj.ac.id)

<sup>2</sup> Universitas Muhammadiyah Jakarta: Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta,  
e-mail: [r.edwardutama@umj.ac.id](mailto:r.edwardutama@umj.ac.id)

<sup>3</sup> Universitas Muhammadiyah Jakarta: Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta,  
e-mail: [nor.lailla@umj.ac.id](mailto:nor.lailla@umj.ac.id)

<sup>4</sup> Universitas Muhammadiyah Magelang: Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Magelang,  
e-mail: [wawan.sn11@gmail.com](mailto:wawan.sn11@gmail.com)

<sup>5</sup>Universitas Muhammadiyah Jakarta: Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta,  
e-mail: [m.irfan@umj.ac.id](mailto:m.irfan@umj.ac.id)

**ABSTRACT :** The aim of this research is to determine knowledge implementing, knowledge creating, and knowledge sharing on the performance of MSMEs in Bojongsari Depok. The method used in this research uses an explanatory research method which is used to find out how big the relationship between variables is. The population in the study was Samama MSMEs in Bojongsari Depok. There were 138 respondents distributed via Google Form, but 49 returned questionnaires. To measure the suitability of the data via the SPSS application. The research results show that knowledge implementing, knowledge creating, and knowledge sharing both partially influence the performance of MSMEs in Bojongsari Depok. The variables knowledge implementing, knowledge creating, and knowledge sharing jointly influence the MSME performance variable by 80.6% while the remaining 19.4% is influenced by other factors.

**Keywords:** Performance Knowledge Management

**ABSTRAK:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui knowledge implementing, knowledge creating, dan knowledge sharing terhadap kinerja UMKM di Bojongsari Depok. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian *explanatory research* yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antar variabel. Populasi dalam penelitian adalah UMKM Samama di Bojongsari Depok. Kuesioner yang disebar melalui google form sebanyak 138 responden, namun kuesioner yang kembali sebanyak 49. Untuk mengukur kelayakan data melalui aplikasi SPSS . Hasil penelitian menunjukan bahwa knowledge implementing, knowledge creating, dan knowledge sharing baik secara partial berpengaruh terhadap kinerja UMKM di Bojongsari Depok. Variabel knowledge implementing , knowledge creating, dan knowledge sharing berpengaruh secara bersama – sama terhadap variabel kinerja UMKM sebesar 80,6% sedangkan sisanya 19,4 % dipengaruhi oleh faktor lainnya.

**Kata Kunci:** Knowledge Management Kinerja

## PENDAHULUAN

Di era perkembangan globalisasi saat ini Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) menjadi salah satu pilar perkembangan perekonomian negara Indonesia (Wulandari & Irwanto, 2020). Menurut (Burhanuddin et al., 2021) keberadaan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) menjadi salah satu pilar utama dalam perekonomian nasional karena dapat berkembang dan konsisten untuk meningkatkan kesejahteraan. Dikarenakan UMKM memiliki tujuan yang saling berkaitan satu dengan yang lain agar dapat meningkatkan kemampuan yang dimiliki (Iskandar & Febriyantoro, 2019).

Industri kreatif adalah industri yang berasal dari pemanfaatan kreativitas, keterampilan serta bakat individu untuk menciptakan kesejahteraan serta lapangan pekerjaan dengan menghasilkan dan mengeksplorasi daya kreasi dan daya cipta individu

tersebut. Industri Kreatif ditujukan untuk menciptakan kesejahteraan serta lapangan pekerjaan (Wicaksono & Subarjo, 2018). Didalam mendirikan sebuah bisnis usaha, tentu kita mengharapkan adanya sebuah keberhasilan. Namun untuk mencapai keberhasilan, diharapkan adanya sebuah kinerja yang baik dari usaha tersebut (Burhanuddin et al., 2021).

Menurut (Afandi, 2018) Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dapat diraih oleh seseorang atau sekelompok orang pada suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara sah,

tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Lemoine et al., 2019; McCarthy & Monteverde, 2018; Morley et al., 2019) Berdasarkan pengertian tersebut, sehingga dapat dikatakan kinerja merupakan alat untuk dapat membantu terwujudnya tujuan suatu organisasi, sehingga kinerja merupakan sesuatu yang penting bagi pelaku usaha.

Kinerja organisasi adalah salah satu tolok ukur mengenai bagaimana suatu usaha mencapai setiap tujuannya (Anggriani & Kistyanto, 2021). Menurut (Latupapua, 2019) Dalam proses pencapaian kinerja sebagai gambaran keberhasilan bisnis, pengetahuan merupakan sumberdaya organisasi yang krusial dan pengetahuan dikelola dengan efektif oleh organisasi dalam manajemen pengetahuan (*knowledge management*) memberikan garansi keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi sebuah organisasi.

Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dapat mempengaruhi kemampuan yang dimiliki, saat pengetahuan meningkat maka kemampuan seorang individu secara tidak langsung dapat meningkat sehingga kinerja yang dimiliki akan ikut terpengaruh. Manajemen Pengetahuan (*knowledge management*) adalah manajemen fungsi yang menciptakan atau menempatkan pengetahuan, mengelola aliran pengetahuan, dan memastikan pengetahuan digunakan secara efektif dan efisien untuk manfaat jangka Panjang organisasi (Darroch & McNaughton, 2002).

## Jamilah, et.al

Peningkatan pertumbuhan UMKM sangat membantu pertumbuhan ekonomi negara. UMKM yang tidak mampu berkompetisi akan tergesur dari persaingan usaha. Adapun upaya yang dapat dilakukan untuk dapat menjadikan UMKM agar lebih bisa berkompetisi, mandiri, dan memberikan kontribusi pada perekonomian daerah adalah melalui peningkatan *knowledge* pemilik UMKM melalui berbagai cara dan kebijakan yang ditempuh oleh pemerintah daerah (Winarto, 2020). *Knowledge management* dipandang penting bagi aktivitas UMKM kreatif dalam hal mendorong aktualisasi inovasi unit usaha secara menyeluruh. Aktualisasi inovasi UMKM kreatif, dibutuhkan penggunaan pengetahuan yang efisien atau manajemen pengetahuan (*knowledge management*) (Pelamonia, 2020).

Pengelolaan pengetahuan terhadap manajemen sering kita sebut dengan istilah *knowledge management*. Hal ini merupakan strategi yang diarahkan kepada pemilik organisasi tentang pengetahuan dalam manajemen sebuah organisasi supaya diharapkan dapat meningkatkan kinerja UMKM yang memiliki kompetensi dan berdaya saing. Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa *knowledge management* masih sangat rendah yang dimiliki oleh UMKM (Humaira & Sagoro, 2018). Berbagai macam faktor diungkapkan diantaranya latar belakang pendidikan, skala usaha, dan umur perusahaan.

Menurut (Pratiwi, 2022) manfaat dengan adanya *knowledge management* ini bagi perusahaan adalah untuk

mengefektifkan dan mengefisiensikan kinerja organisasi dan juga kegiatan operasional dari perusahaan. Terkait dengan adanya efektivitas dan efisiensi dalam kinerja organisasi perusahaan dapat ditingkatkan melalui penerapan *knowledge management*. Hal ini dapat mempersingkat waktu siklus produksi, mempersingkat waktu pengembangan produk, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan kinerja karyawan

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Winarto, 2020).

Menurut (Semuel et al., 2017) kinerja organisasi mengacu pada suatu kemampuan sebuah perusahaan dalam mencapai keuntungan pendapatan yang tinggi, *market share* yang sangat luas, kualitas produk, hasil keuangan yang cukup baik, keberlanjutan sebuah perusahaan pada setiap waktu, serta tercapainya suatu tujuan dengan strategi yang relevan. (Gunaedi & Kistyanto, 2018) mendefinisikan kinerja yaitu output dari proses kerja yang telah dilakukan individu dalam periode yang ditargetkan dengan menggunakan kreativitas untuk mencapai tujuan kerja perusahaan. Kinerja ialah suatu pencapaian atas prestasi kerja, baik itu secara kualitas ataupun kuantitas yang telah dilakukan atas dasar tujuan pekerjaan yang dalam hal ini telah ditetapkan perusahaan (Kistyanto et

al., 2018). Kinerja mengacu pada pencapaian hasil yang ditargetkan yang menyertai rencana; dengan demikian, evaluasi kinerja dianggap sebagai pusat manajemen kinerja (Cardy dan Leonard, 2015). Selain itu, kinerja individu dan organisasi sangat bergantung pada semua kebijakan organisasi, aplikasi, dan struktur organisasi.

Menurut Sobandi (2006) kinerja organisasi merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam suatu waktu tertentu, baik yang terkait dengan input, output, outcome, benefit, maupun impact. Menurut (Bastian, 2001) dimensi kinerja dalam suatu organisasi merupakan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan memperhitungkan elemen – elemen berikut ini :

1. Input (masukan)
2. Output (keluaran)
3. Outcomes (hasil)
4. Benefit (manfaat)
5. Impact (dampak)

Indikator kinerja organisasi diukur berdasarkan beberapa ukuran kinerja organisasi yang sering dilakukan oleh beberapa penelitian. Indikator pengukuran dalam penelitian ini merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh (Saraswati & Widiartanto, 2016). Indikator pertama yaitu *financial perspective* atau perspektif keuangan ini berkaitan dengan pemasukan dan pengeluaran perusahaan karena perusahaan harus bisa mengelola keuangan dengan baik supaya keuangannya terus

stabil. Kedua, *customer perspective* berkaitan dengan kemampuan untuk mengelola konsumen sebagai pemakai produk sehingga menimbulkan konsumen yang loyal. Ketiga, *internal business perspective* berkaitan dengan strategi bisnis yang dimiliki oleh pengelola untuk meningkatkan dan mengembangkan usaha. Indikator ke empat adalah *innovation and learning perspective* berkaitan dengan inovasi dan pembaharuan produk dan kegiatan-kegiatan pembelajaran baik bersifat formal maupun non formal.

### ***Knowledge Management***

*Knowledge management* adalah usaha untuk meningkatkan pengetahuan yang berguna dalam organisasi di antaranya membiasakan budaya komunikasi antara individu, memberikan kesempatan untuk belajar, dan menggalakan saling berbagi *knowledge* (Anggapraja, 2016). *Knowledge management* merupakan sistem yang memungkinkan perusahaan menyerap pengetahuan, pengalaman, dan kreativitas para stafnya untuk perbaikan kinerja perusahaan.

Menurut (Iskandar & Subekan, 2018) *Knowledge management* adalah kemampuan perusahaan untuk mengelola pengetahuan dari lingkungannya dan menggabungkan pengetahuan tersebut ke dalam proses bisnis. *Knowledge management* juga bertujuan untuk merangkai suatu proses yang telah dikembangkan dalam suatu lingkup organisasi untuk menciptakan, mengumpulkan, memelihara, dan

mendiseminasikan atau menyebarkan segala jenis informasi pengetahuan ke dalam organisasi tersebut. Secara garis besar fungsi dari *knowledge management* adalah mengharuskan karyawan untuk bekerja dengan baik, memiliki bakat dan keahlian yang memadai, serta memiliki pengetahuan yang mendalam tentang pengetahuan internal dan eksternal perusahaan.

Macam-macam kebutuhan knowledge management yang dibutuhkan untuk UMKM,yaitu:

#### 1. Knowledge Implementing

Informasi dan pengetahuan telah mengubah bisnis, organisasi, dan masyarakat secara mendalam. *Knowledge implementing* menjanjikan konsep dan instrumen yang membantu organisasi untuk menyediakan lingkungan yang mendukung penciptaan pengetahuan,

berbagi, dan aplikasi (Alavi & Leidner, 2001). Konsep yang telah mempengaruhi terintegraskannya ke dalam kerangka kerja yang terdiri dari strategi, organisasi, dan sistem ekonomi untuk membuat desain yang inspiratif.

#### 2. Knowledge Creation

*Knowledge creation* merupakan pengetahuan untuk mengelola aspek dinamis dari proses penciptaan pengetahuan organisasi (Nonaka, 1994). Kegiatan utamanya adalah bahwa pengetahuan organisasi diciptakan melalui dialog berkelanjutan antara pengetahuan yang . Dikatakan bahwa sementara pengetahuan baru dikembangkan oleh individu, organisasi harus meletakkan peran penting

dalam mengartikulasikan dan memperkuat pengetahuan itu. Kerangka teoritis dikembangkan yang memberikan perspektif analitis pada dimensi konstituen penciptaan pengetahuan.

#### 3. Knowledge Sharing

Menyajikan model motivasi knowledge sharing berdasarkan kombinasi teori perilaku

terencana dan teori penentuan nasib sendiri, bersama dengan yang mendukung model dan saran untuk masa depan (Gagné, 2009). UMKM diharuskan memiliki *knowledge sharing* untuk mempelajari perilaku organisasi. Seperti halnya merancang pentingnya manajemen sumber daya manusia (SDM), termasuk staf, desain pekerjaan, kinerja, gaya manajerial, dan pelatihan.

#### Gap analisis dalam penelitian ini adalah :

Hasil penelitian (Quarchioni et al., 2022) Umumnya *Knowledge Management* mempelajari mengenai nuansa teknologi, *Knowledge Management* yang memungkinkan pengumpulan dan penyimpanan informasi (Adedokun-Shittu & Shittu, 2013), *Knowledge Management* untuk peningkatan akademisi, karyawan, dan siswa memiliki akses mudah terhadap pengetahuan (Leung et al., 2015), sehingga masih sedikit yang meneliti tentang UMKM.

#### Hipotesis Penelitian

## Jamilah, et.al

Hipotesis dalam penelitian yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh *knowledge implementing* berpengaruh terhadap kinerja UMKM
2. Apakah terdapat pengaruh *knowledge creating* berpengaruh terhadap kinerja UMKM
3. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja UMKM
4. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* berpengaruh simultan terhadap kinerja UMKM

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian *explanatory research* yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antar variabel, indicator yang pengukuran variabel *knowledge management* terdiri dari *knowledge implementing*, *knowledge creating*, *knowledge sharing*, dan variabel dependen adalah peningkatan kinerja UMKM. Desain penelitian dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dan deskriptif. Populasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah

pelaku usaha UMKM Semama di Bojongsari Depok. Kuesioner di sebar dengan menggunakan *google form* kepada anggota sebanyak 138 anggota UMKM Semama. Kuesioner yang berhasil di 60embali sebanyak 49 responden. Untuk analisis data menggunakan software SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan pada pelaku UMKM Semama di Bojongsari Depok, total populasi ini berjumlah 138 orang, kuesioner di sebar kepada UMKM Semama, dan kuesioner yang 60embali sejumlah 49 kuesioner.

**Tabel 1 Jenis Kelamin Responden**

Jenis kelamin	Jumlah	prosentase
Pria	5	10%
Wanita	44	90%
Total	49	100%

Berdasarkan tabel 1 responden yang paling banyak adalah Wanita dengan total sebesar 90%

**Tabel 2 Jenis usaha**

Jenis usaha	Jumlah	Prosentase
Fashion	1	2%
Makanan	33	67%
Minuman	2	4%
Makanan dan minuman	10	20%
Lainnya	3	6%
Total	49	100%

Berdasarkan tabel 2 jenis usaha yang paling banyak pada UMKM Semama, adalah jenis

usaha makanan sebanyak 33 jenis atau 67%.

**Tabel 3 uji validitas**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keputusan
Kinerja	P1	799		
	P2	779		
	P3	807		Valid
	P4	710	0,2816	
<i>knowledge implementing</i>	P1	392		
	P2	656		
	P3	749	0,2816	Valid
	P4	795		
<i>knowledge creating</i>	P1	708		
	P2	831		
	P3	800	0,2816	Valid
	P4	720		
<i>knowledge sharing</i>	P1	893		
	P2	903		
	P3	790	0,2816	Valid
	P4	863		

Berdasarkan hasil pada tabel 3, bahwa semua hasil masing – masing variabel dalam memenuhi syarat valid, yaitu dengan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Sehingga dapat di simpulkan bahwa uji validitas dalam penelitian ini dapat dilanjutkan untuk membahas penelitian selanjutnya.

Hasil pengolahan data uji reabilitas semua instrument dari variabel Kinerja, *knowledge implementing*, *knowledge creating*, *knowledge sharing* semua hasil *Cronbach Alpha*  $> 0,6$ . Sehingga dapat disimpulkan dari uji realibilitas dapat dilanjutkan untuk pembahasan penelitian selanjutnya.

**Tabel 4 Uji Multikolinieritas**

Model (Constant)	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>knowledge implementing</i>	0,351	2,850
<i>knowledge creating</i>	0,182	5,496
<i>knowledge sharing</i>	0,209	4,777

Tabel 4 menunjukkan hasil untuk semua nilai Tolerance  $> 0,1$  dan angka VIF $<10$ , sehingga tidak terjadi

multikolinieritas, dan dapat disimpulkan bahwa terpenuhinya uji multikolinieritas.

**Tabel 5 Hasil Perhitungan Regresi Berganda**

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Beta	Beta	t	Sig.
(Constant)	0,45	1,259		,036	,971
<i>knowledge implementing</i>	0,257	0,113	0,245	2,280	0,027
<i>knowledge creating</i>	0,473	0,157	0,450	3,021	0,004
<i>knowledge sharing</i>	0,309	0,162	0,265	1,907	0,063

## 1. Analisis Koefisien Regresi

Hasil tabel 6 Analisa menggunakan regresi linier berganda memperoleh persamaan regresi yaitu :  $Y = 0,45 + 0,257 X_1 + 0,473 X_2 + 0,309 X_3$

Pada nilai probabilitas *Sig*, *knowledge sharing* 0,063 di atas 0,05 atau 5 % sehingga tidak signifikan, sedangkan variabel *knowledge implementing* dan variabel *knowledge creating* signifikan karena mempunyai nilai *Sig* < 0,05

## 2. Uji t

Berdasarkan tabel 5 Variabel *knowledge implementing* 2,280, Karena

nilai *t* hitung  $2,280 > 1,678$  maka dapat disimpulkan hipotesa di terima. Artinya terdapat pengaruh *knowledge implementing* terhadap kinerja UMKM. Variabel *knowledge creating* 3,021 Karena nilai *t* hitung  $3,021 > 1,678$  maka dapat disimpulkan hipotesa di terima. Artinya terdapat pengaruh *knowledge creating* terhadap kinerja UMKM. Variabel *knowledge sharing* 1,907 Karena nilai *t* hitung  $1,907 > 1,678$  maka dapat disimpulkan hipotesa di terima. Artinya terdapat pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja UMKM.

Tabel 6 Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	258,153	3	86,051	67,464	,000b
Residual	57,398	45	1,276		
Total	315,551	48			

Berdasarkan tabel 7 nilai signifikansi pengaruh  $X_1$  ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$  yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai *F* hitung sebesar  $67,464 > 2,81$ , maka

kesimpulannya bahwa hipotesa dapat diterima, dapat dikatakan terdapat pengaruh  $X_1$   $X_2$  dan  $X_3$  secara bersama – sama terhadap  $Y$ .

Tabel 7 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,904 <sup>a</sup>	,818	,806	1,129	

Tabel 8 terdapat nilai *R Square* sebesar 0,806 , bahwa variabel *knowledge implementing* , *knowledge creating*, dan *knowledge sharing* berpengaruh secara

bersama – sama terhadap variabel kinerja *UMKM* sebesar 80,6% sedangkan sisanya 19,4 % dipengaruhi oleh faktor lainnya.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian dengan melakukan pengujian hipotesis dan analisis korelasi antar variabel maka dapat disimpulkan sebagai berikut bahwa secara parsial *knowledge implementing* berpengaruh signifikan positif terhadap peningkatan kinerja UMKM Samama di Bojongsari Depok. Variabel *knowledge implementing* memiliki pengaruh sebesar 2,280 atau 2.28%. Secara parsial *knowledge creating* berpengaruh signifikan positif terhadap peningkatan kinerja UMKM dan pengaruhnya sebesar 3,021 atau 3.02%. Variabel *knowledge creating* memiliki pengaruh paling besar diantara variabel yang lain dalam penelitian ini. Secara parsial *knowledge sharing* berpengaruh signifikan positif terhadap peningkatan kinerja UMKM, pengaruhnya sebesar 1,907 atau 1,90 %. Secara bersama sama atau simultan *knowledge implementing*, *knowledge creating*, dan *knowledge sharing* berpengaruh signifikan positif terhadap peningkatan kinerja UMKM.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adedokun-Shittu, N. A., & Shittu, A. J. K. (2013). Knowledge management implementation in information society: A review of IIUM library KM strategy. *International Journal of Knowledge Management (IJKM)*, 9(4), 51–66.
- Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. *MIS Quarterly*, 107–136.
- Anggapraja, I. T. (2016). Pengaruh Penerapan Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Tbk.(Studi Explanatory Survey pada Karyawan Unit Human Capital Management PT Telkom Tbk.). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(1), 140–146.
- Anggriani, Y. Y., & Kistyanto, A. (2021). Pengaruh Entrepreneurial Leadership Terhadap Kinerja Umkm Kota Surabaya Melalui Inovasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 5(3), 407–427. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2021.v5.i3.4534>
- Bastian, I. (2001). Akuntansi sektor publik Indonesia. *Pusat Pengembangan Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada*.
- Burhanuddin, C. I., Amran, A., Abdi, N., & Pelu, M. F. (2021). Pengaruh Kemampuan Manajerial Dan Pengetahuan Akuntansi Pelaku UMKM Terhadap Kinerja UMKM Di Kabupaten Sinjai. *Jurnal Ekonomika*, 5(April), 47–51.
- Darroch, J., & McNaughton, R. (2002). Examining the link between knowledge management practices and types of innovation. <https://doi.org/10.1108/14691930210435570>
- Gagné, M. (2009). A model of knowledge-sharing motivation. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The*

**Nama Belakang Penulis (Jika lebih dari 3, maka tuliskan nama penulis pertama saja dan diikuti dkk)**

- University of Michigan and in Alliance with the Society of Human Resources Management, 48(4), 571–589.*
- Gunaedi, N., & Kistyanto, A. (2018). Pengaruh Keterampilan Politik terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(4), 1–9.
- Humaira, I., & Sagoro, E. M. (2018). Pengaruh Pengetahuan Kepribadian Terhadap Perilaku Manajemen Keuangan Pada Pelaku UMKM Sentra Kerajinan Batik Kabupaten Bantul, Sikap Keuangan. *Nominal: Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 7(1), 96–110.
- Iskandar, A., & Febriyantoro, M. T. (2019). Peran Kinerja Inovasi Hijau Dalam Menghubungkan Permintaan Pasar, Dan Kinerja Bisnis (Studi Pada UMKM Di Kota Batam). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(2), 182–191. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i2.1626>
- Iskandar, A., & Subekan, A. (2018). Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedure Dan Technology Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Publik (The Effect of Personal Knowledge, Job Procedure and Technology on Employee's Performance in Public Organization). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 9(2).
- Kistyanto, A., Budiono, N. I., Fazlurrahman, H., Kautsar, A., & Rahman, Z. (2018). Food Industry Performance: Entrepreneurial Leadership and Human Capital Perspective. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, 9(6).
- Latupapua, C. V. (2019). Efek Mediasi Perilaku Kewargaan Organisasi Dalam Hubungan Antara Kepercayaan Organisasional Dan Perilaku Berbagi Pengetahuan Dosen (Suatu Tinjauan Dalam Menghadapi Era Industri 4.0). *Prosiding Seminar Nasional & Call Paper Prodi Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Pattimura*, 1–12.
- Lemoine, G. J., Hartnell, C. A., & Leroy, H. (2019). Taking stock of moral approaches to leadership: An integrative review of ethical, authentic, and servant leadership. *Academy of Management Annals*, 13(1), 148–187.
- Leung, N. K. Y., Shamsub, H., Tsang, N., & Au, B. (2015). Using knowledge management to improve learning experience of first-trimester students. *Knowledge Management & E-Learning*, 7(2), 297.
- McCarthy, J., & Monteverde, S. (2018). The standard account of moral distress and why we should keep it. *Hec Forum*, 30(4), 319–328.
- Morley, G., Ives, J., Bradbury-Jones, C., & Irvine, F. (2019). What is ‘moral distress’? A narrative synthesis of the literature. *Nursing Ethics*, 26(3), 646–662.
- Nonaka, I. (1994). A dynamic theory of organizational knowledge creation. *Organization Science*, 5(1), 14–37.

**Nama Belakang Penulis (Jika lebih dari 3, maka tuliskan nama penulis pertama saja dan diikuti dkk)**

- Pelamonia, M. (2020). The Effect of Knowledge Management and Service-Based Innovation On The Business Success of Creative UMKM in Ambon City Pengaruh. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 161–177.
- Pratiwi, S. F. (2022). *Pengaruh Knowledge Management dan Inovasi terhadap Kinerja Organisasi di Kabupaten Ponorogo*.
- Quarchioni, S., Paternostro, S., & Trovarelli, F. (2022). Knowledge management in higher education: a literature review and further research avenues. *Knowledge Management Research and Practice*, 20(2), 304–319.  
<https://doi.org/10.1080/14778238.2020.1730717>
- Saraswati, A., & Widiartanto, W. (2016). Pengaruh Implementasi Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada UMKM Industri Kreatif Digital di Kota Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(4), 359–373.
- Semuel, H., Siagian, H., & Octavia, S. (2017). The effect of leadership and innovation on differentiation strategy and company performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 237, 1152–1159.
- Sobandi, B. (2006). Desentralisasi dan Tuntutan Penataan. *Kelembagaan Daerah Bandung*.
- Wicaksono, G., & Subarjo. (2018). Pengaruh Orientasi Inovasi dan Tipe Inovasi Terhadap Kinerja UMKM Industri Kreatif Dua Propinsi DIY. *Parismonia*, 5(2), 127–140.
- 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>
- Wulandari, B., & Irwanto. (2020). COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 4(1), 274–281.
- Adedokun-Shittu, N. A., & Shittu, A. J. K. (2013). Knowledge management implementation in information society: A review of IIUM library KM strategy. *International Journal of Knowledge Management (IJKM)*, 9(4), 51–66.
- Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. *MIS Quarterly*, 107–136.
- Anggapraja, I. T. (2016). Pengaruh Penerapan Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Tbk.(Studi Explanatory Survey pada Karyawan Unit Human Capital Management PT Telkom Tbk.). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(1), 140–146.

**Nama Belakang Penulis (Jika lebih dari 3, maka tuliskan nama penulis pertama saja dan diikuti dkk)**

- Anggriani, Y. Y., & Kistyanto, A. (2021). Pengaruh Entrepreneurial Leadership Terhadap Kinerja Umkm Kota Surabaya Melalui Inovasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 5(3), 407–427. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2021.v5.i3.4534>
- Bastian, I. (2001). *Akuntansi sektor publik Indonesia*. Pusat Pengembangan Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada.
- Burhanuddin, C. I., Amran, A., Abdi, N., & Pelu, M. F. (2021). Pengaruh Kemampuan Manajerial Dan Pengetahuan Akuntansi Pelaku UMKM Terhadap Kinerja UMKM Di Kabupaten Sinjai. *Jurnal Ekonomika*, 5(April), 47–51.
- Darroch, J., & McNaughton, R. (2002). *Examining the link between knowledge management practices and types of innovation*. <https://doi.org/10.1108/14691930210435570>
- Gagné, M. (2009). A model of knowledge-sharing motivation. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in Alliance with the Society of Human Resources Management*, 48(4), 571–589.
- Gunaedi, N., & Kistyanto, A. (2018). Pengaruh Keterampilan Politik terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(4), 1–9.
- Humaira, I., & Sagoro, E. M. (2018). Pengaruh Pengetahuan Kepribadian Terhadap Perilaku Manajemen Keuangan Pada Pelaku UMKM Sentra Kerajinan Batik Kabupaten Bantul, Sikap Keuangan. *Nominal: Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 7(1), 96–110.
- Iskandar, A., & Febriyantoro, M. T. (2019). Peran Kinerja Inovasi Hijau Dalam Menghubungkan Permintaan Pasar, Dan Kinerja Bisnis (Studi Pada UMKM Di Kota Batam). *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS*, 7(2), 182–191. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i2.1626>
- Iskandar, A., & Subekan, A. (2018). Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedure Dan Technology Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Publik (The Effect of Personal Knowledge, Job Procedure and Technology on Employee's Performance in Public Organization). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 9(2).
- Kistyanto, A., Budiono, N. I., Fazlurrahman, H., Kautsar, A., & Rahman, Z. (2018). Food Industry Performance: Entrepreneurial Leadership and Human Capital Perspective. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, 9(6).
- Latupapua, C. V. (2019). Efek Mediasi Perilaku Kewargaan Organisasi Dalam Hubungan Antara

**Nama Belakang Penulis (Jika lebih dari 3, maka tuliskan nama penulis pertama saja dan diikuti dkk)**

- Kepercayaan Organisasional Dan Perilaku Berbagi Pengetahuan Dosen (Suatu Tinjauan Dalam Menghadapi Era Industri 4. 0). *Prosiding Seminar Nasional & Call Paper Prodi Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Pattimura*, 1–12.
- Lemoine, G. J., Hartnell, C. A., & Leroy, H. (2019). Taking stock of moral approaches to leadership: An integrative review of ethical, authentic, and servant leadership. *Academy of Management Annals*, 13(1), 148–187.
- Leung, N. K. Y., Shamsub, H., Tsang, N., & Au, B. (2015). Using knowledge management to improve learning experience of first-trimester students. *Knowledge Management & E-Learning*, 7(2), 297.
- McCarthy, J., & Monteverde, S. (2018). The standard account of moral distress and why we should keep it. *Hec Forum*, 30(4), 319–328.
- Morley, G., Ives, J., Bradbury-Jones, C., & Irvine, F. (2019). What is ‘moral distress’? A narrative synthesis of the literature. *Nursing Ethics*, 26(3), 646–662.
- Nonaka, I. (1994). A dynamic theory of organizational knowledge creation. *Organization Science*, 5(1), 14–37.
- Pelamonia, M. (2020). The Effect of Knowledge Management and Service-Based Innovation On The Business Success of Creative UMKM in Ambon City Pengaruh. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 161–177.
- Pratiwi, S. F. (2022). *Pengaruh Knowledge Management dan Inovasi terhadap Kinerja Organisasi di Kabupaten Ponorogo*.
- Quarchioni, S., Paternostro, S., & Trovarelli, F. (2022). Knowledge management in higher education: a literature review and further research avenues. *Knowledge Management Research and Practice*, 20(2), 304–319.  
<https://doi.org/10.1080/14778238.2020.1730717>
- Saraswati, A., & Widiartanto, W. (2016). Pengaruh Implementasi Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada UMKM Industri Kreatif Digital di Kota Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(4), 359–373.
- Semuel, H., Siagian, H., & Octavia, S. (2017). The effect of leadership and innovation on differentiation strategy and company performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 237, 1152–1159.
- Sobandi, B. (2006). Desentralisasi dan Tuntutan Penataan. *Kelembagaan Daerah Bandung*.
- Wicaksono, G., & Subarjo. (2018). Pengaruh Orientasi Inovasi dan Tipe Inovasi Terhadap Kinerja UMKM Industri Kreatif Duu Propinsi DIY. *Parismonia*, 5(2), 127–140.

**Nama Belakang Penulis (Jika lebih dari 3, maka tuliskan nama penulis pertama saja dan diikuti dkk)**

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>

Wulandari, B., & Irwanto. (2020). COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 4(1), 274–281.