

PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN TALENTA MANAJEMEN TERHADAP KINERJA DAN KEUNGGULAN KOMPETITIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA UKM DI SIDOARJO)

Moh Argy Hariran H¹, Siti Mujanah², Achmad Yanu Alif Fianto³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

argyhariran38@gmail.com¹, sitimujanah@untag-sby.ac.id², ahmadyanu@untag-sby.ac.id³

Abstrak

Abstrak ditulis (dalam 1 paragraf) dalam Bahasa Indonesia, juga dalam Bahasa Inggris. Abstrak harus informatif dan benar-benar jelas, memberikan pernyataan singkat mengenai permasalahan yang ada, pendekatan/tujuan atau solusi yang diusulkan, metodologi, hasil/temuan utama (unsur kebaruan), serta simpulan hasil pengujian/analisis. Panjang abstrak dalam 100 sampai 150 kata. Abstrak harus ditulis dalam bentuk lampau. Standar nomenklatur harus digunakan dan singkatan harus dihindari. Tak ada pengutipan dalam abstrak. Daftar kata kunci memberikan kesempatan untuk menambahkan kata kunci, yang digunakan untuk layanan pengindeksan dan pengabstrakan, di samping yang sudah ada dalam judul. Sangat bijaksana menggunakan kata kunci yang dapat meningkatkan kemudahan dari pihak yang berkepentingan untuk dapat menemukan inti artikel.

Kata kunci: Knowledge Sharing, Talenta Manajemen, Kinerja, Keunggulan Kompetitif

Article History

Received: Juli 2024

Reviewed: Juli 2024

Published: Juli 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musyitari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

1. Pendahuluan

Tuntutan terbesar bagi organisasi ataupun perusahaan saat ini adalah memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan sesuai dengan bidang organisasi ataupun perusahaan. Pergerakan lingkungan yang selalu berubah, selera konsumen yang selalu meningkat, perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi di era 4.0 ini membuat persaingan, pertumbuhan ekonomi berkembang semakin pesat. Sehingga menyebabkan tuntutan bagi organisasi maupun perusahaan untuk mengikuti perkembangan dan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimilikinya, terutama pada organisasi UKM.

Knowledge sharing merupakan kegiatan berbagi pengetahuan yang dapat dilakukan oleh setiap individu yang ada dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Knowledge sharing menurut (Paul Lumbantobing, 2011:3) merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis dalam memperoleh pengetahuan, mendistribusikan, dan mensosialisasikan pengetahuan dengan berbagai sudut pandang dari seseorang kepada orang lain, atau dari organisasi ke organisasi yang lain melalui media dan metode yang bervariasi. Selain knowledge sharing ada pula talenta manajemen yang merupakan kegiatan yang berkaitan dengan perekrutan, seleksi, dan pengembangan sumber daya manusia yang melibatkan strategi yang dirancang untuk mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia dengan ketrampilan dan bakat untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas pada sebuah organisasi (Kalista Sabbatho Tetra Hidayati, 2020). Tujuan talenta manajemen ini ialah mengembangkan top manajemen dalam menghadapi persaingan bisnis, mencari kandidat terbaik untuk menempati suatu posisi yang paling sesuai dengan individu tersebut.

Performance atau yang sering disebut dengan kinerja merupakan salah satu hal paling penting yang harus dicapai oleh setiap organisasi, karena kinerja dianggap sebagai cerminan kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya, kinerja yang merupakan tingkatan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaannya dinilai sangat berpengaruh dalam proses pencapaian tujuan organisasi (Nurjaya et al., 2021). Keunggulan kompetitif merupakan nilai tambah yang diciptakan oleh sebuah organisasi sesuai dengan bidang organisasi yang bertujuan untuk menunjukkan keunggulannya daripada kompetitor lainnya yang berada pada bidang yang sama. Dalam (Maharani et al., 2020) menjelaskan bahwa keunggulan kompetitif tidak hanya persaingan antara harga dan kualitas melainkan perkembangan kreativitas dan teknologi, dengan menerapkan strategi keunggulan kompetitif pada organisasi akan menghasilkan kinerja bisnis yang lebih baik, keunggulan kompetitif terdiri dari dua dimensi utama yaitu keunggulan biaya rendah dan keunggulan difrensiasi.

Usaha Kecil dan Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri yang dilakukan oleh perorangan, anak badan usaha atau perusahaan yang memenuhi kriteria usaha kecil menengah sesuai dengan Undang Undang yang berlaku, suatu usaha dapat di katakana sebagai Usaha Kecil dan Menengah melalui kepemilikan aset lebih dari Rp 50.000.000 sampai Rp 100.000.000, dengan omset berkisar lebih dari Rp 300.000.000 hingga Rp 2.500.000.000 (Kader, 2018).

Dari uraian hasil penelitian terdahulu, peneliti mengidentifikasi adanya reaserch gap, seperti pada penelitian (Azizi et al., 2020) menemukan knowledge sharing berpengaruh positif terhadap kinerja, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan di laboratorium klink paramita Bandung. Pada penelitian (Harmen, 2018) menemukan bahwa talenta manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan dalam penelitian (Mujahidah & Wiwoho, 2021) keunggulan kompetitif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemasaran. Namun, pada penelitian Analisis Pengaruh Inovasi Dan Keunggulan Bersaing Sebagai Variable Intervening Orientasi Pasar Dan Penggunaan ERP Terhadap Kinerja Pemasaran (Kurniawan & Mudiantono, 2018) menunjukkan hasil yang berbeda dengan Mujahidah dan Wiwoho, ia mendapatkan hasil bahwa keunggulan bersaing berpengaruh secara negatif terhadap kinerja pemasaran. Berdasarkan hasil pengamatan dan studi literatur yang telah dilakukan oleh peneliti, menemukan fakta bahwa pada penelitian sebelumnya masih banyak yang belum meneliti terkait dengan keunggulan kompetitif dari sebuah UKM terutama pada kota Sidoarjo, yang dimana setiap UKM pada Sidoarjo inimemiliki keunggulan yang berbeda beda.

2. Tinjauan Pustaka

Knowledge Sharing

Knowledge sharing merupakan metode dalam knowlegde manajemen yang di gunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota organisasi untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang dimiliki oleh anggota organisasi yang lain, hal ini dapat dilakukan jika setiap anggota memiliki kesempatan yang luas dalam menyampaikan pendapat, ide kritikan dan komentarnya terhadap anggota organisasi lainnya (Orlando, 2018).

Menurut (Azizi et al., 2020) mengatakan ada dua aktivitas knowledge sharing, yaitu knowledge donating dan knowledge collecting. Yang dimana knowledge donating merupakan upaya yang dilakukan seseorang individu yang diharapkan dapat mentransfer model intelektual yang mereka miliki kepada individu lainnya. Sedangkan knowlegde collecting merupakan upaya berkomunikasi dengan tujuan membagi pengetahuan yang dimiliki oleh setiap individu yang berada pada organisasi atau perusahaan. Berdasarkan dari

beberapa pendapat ahli dapat di simpulkan Knowledge sharing merupakan proses saling bertukar pengetahuan (tacit knowledge) dan eksplisit knowledge. Atau disebut juga dengan proses berbagi ilmu pengetahuan, pengalaman, teknik, ide dan informasi yang dimiliki oleh masing masing individu.

Talenta Manajemen

Talenta manajemen yang merupakan kegiatan yang berkaitan dengan perekrutan, seleksi, dan pengembangan sumber daya manusia yang melibatkan strategi yang di rancang untuk mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia dengan ketrampilan dan bakat untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas pada sebuah organisasi (Kalista Sabbatho Tetra Hidayati, 2020).

Talenta manajemen berkaitan dengan mencari orang yang tepat dengan keterampilan dan bakat yang tepat untuk posisi yang tepat. semakin besar kesadaran organisasi akan talenta akan membuat persaingan dalam mendapatkan Sumber Daya Manusia yang bertalenta tinggi namun hal ini merupakan hal yang cukup sulit untuk mengidentifikasi nya karena setiap orang memiliki keterampilan yang berbeda beda (Harmen, 2018). Berdasarkan dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa talenta manajemen merupakan kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dan proses pengembangannya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja

Performance atau yang sering disebut dengan kinerja merupakan salahsatu hal paling penting yang harus dicapai oleh setiap organisasi, karena kinerja dianggap sebagai cerminan kemampuan organisasi dalam mengelolah sumber daya manusianya, kinerja yang merupakan tingkatan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaannya dinilai sangat berpengaruh dalam proses pencapaian tujuan organisasi (Nurjaya et al., 2021).

Kinerja sering kali dikaitkan pada tingkat pencapaian atau prestasi dari organisasi dalam periode waktu tertentu, menurut (Novy Larashati & Hariyati, 2021) kinerja ialah tentang melakukan pekerjaan, hasil yang dicapai, dan apa yang dikerjakan serta bagaimana cara mengerjakannya. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli mengenai kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah pencapaian atau hasil yangtelah dicapai oleh karyawan sesuai dengan kualitas dan kuantitas serta tanggung jawab individu masing masing.

Keunggulan Kompetitif

Organisasi yang memproduksi barang atau jasa wajib mempertahankan konsep keunggulan kompetitif agar dapat bertahan dan sebagai gantinya organisasi akan tetap berjalan dan mencapai keuntungan(Naconha, 2021). Menurut (Maharani et al., 2020) menjelaskan bahwa keunggulan kompetitif tidak hanya persaingan antara harga dan kualitas melainkan perkembangan kreativitas dan teknologi, dengan menerapkan strategi keunggulan kompetitif pada organisasi akan menghasilkan kinerja bisnis yang lebih baik, keunggulan kompetitif terdiri dari dua dimensi utama yaitu keunggulan biaya rendah dan keunggulan difrensiasi.

keunggulan kompetitif diartikan sebagai strategi yang dilakukan organisasi untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang efektif dipasarnya, sehingga strategi ini harus direncanakan dengan baik untuk mewujudkan keunggulan kompetitif secara terus menerus sehingga organisasi dapat memimpin di pasar. Organisasi dengan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut akan membuat organisasi lebih unggul (Mujahidah & Wiwoho, 2021). Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai keunggulan kompetitifdapat

disimpulkan keunggulan kompetitif merupakan strategi menciptakan citra organisasi yang lebih unggul dibandingkan dengan pesaing lainnya yang ada dipasar.

3. Metodologi

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal, dimana pendekatan kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat (Sugiyono, 2015:37). Dengan menggunakan software Partial Least Square (PLS) sebagai alat bantu menganalisis data data yang berupa angka.

Desain Penelitian

Metode penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai cara tiset yang digunakan guna memperoleh informasi yang terjalin pada masa lalu ataupun saat ini, tentang ikatan variabel serta bertujuan untuk menguji sebgai hipotesis tentang variabel dari ilustrasi yang diambil dari populasi tertentu (Sugiyono, 2015:17). desain penelitian dapat dijelaskan bahwa teknik pengumpulan data melalui wawancara dan penyebaran kuisioner yang tidak terstruktur, dengan teknik pengambilan sampel dilakukan secara non probability sampling dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu jenis data kuantitatif, dimana data kuantitatif merupakan jenis data berupa angka dan analisisnya digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Terdapat dua jenis data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder, adapun pengertian dari data primer dan data sekunder, Data Primer Sumber data yang sistem pengambilan datanya dengan cara responden memberikan secara langsung pada pengumpul data (Sugiyono, 2015:137). Dalam penelitian ini data primer berupa kuisioner yang nantinya diisi oleh responden, responden merupakan karyawan UKM. Data Sekunder Sumber data yang sistem pengambilan datanya dengan cara responden tidak langsung memberikan kepada pengumpul data tetapi dengan cara lewat dokumen atau melalui orang lain (Sugiyono, 2015:137). Data sekunder ini berguna untuk mendukung dan melengkapi data primer sebagai tambahan informasi yang diterima dari responden yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode yang dilakukan peneliti untuk memperoleh data dalam sebuah penelitian dengan cara tertentu (Sugiyono, 2015:137). Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan, kuisioner, observasi, dokumentasi dan kepustakaan.

Teknik Analisis Data

Analisi data merupakan proses mencari dan menyusun data yang didapatkan dari hasil wawancara. Penelitian ini menggunakan metode analisis data PLS agar dapat mengidentifikasi hubungan antar variabel laten dan mengkoreksi nilai koefisien jalur berdasarkan hubungan tersebut. PLS dapat menganalisis model pengukuran reflektif dan formatif serta variabel laten dengan satu indikator tanpa menimbulkan masalah. PLS dibagi gabungan antara regresi dan analisis faktor dalam model pengukurannya menggunakan metode principle component analysis sebagai varian agar memperhatikan keterkaitan antara indikator melalui konstruk latennya.

4. Hasil dan Pembahasan

a. Knowledge Sharing berpengaruh terhadap Kinerja

Berdasarkan pada hasil analisa pada tabel dibawah dapat disimpulkan bahwa uji pengaruh Knowledge sharing berpengaruh terhadap semua indikator Kinerja pada sejumlah UKM di Sidoarjo dan menghasilkan t-statistic sebesar 19,623 dan menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari significant alpha 5% atau 0,05.

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Knowledge Sharing (X1) -> Kinerja (Y)	0,796	0,801	0,041	19,623	0,000

Hasil analisa diatas menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara Knowledge Sharing terhadap Kinerja. Pada hasil analisis hipotesis 1 dalam penelitian ini dinyatakan terpenuhi. Koefisien yang dihasilkan pada hipotesis 1 sebesar 0,796 yang berarti bersifat positif. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik pengimplementasian Knowledge Sharing antar karyawan akan dapat meningkatkan kinerja pada UKM yang ada di Sidoarjo.

b. Talenta Manajemen terhadap Kinerja

Berdasarkan pada hasil analisa pada tabel dibawah dapat disimpulkan bahwa uji pengaruh Talenta Manajemen berpengaruh terhadap semua indikator Kinerja pada sejumlah UKM di Sidoarjo dan menghasilkan t-statistic sebesar 30,375 dan menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari significant alpha 5% atau 0,05.

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Knowledge Sharing (X1) -> Kinerja (Y)	0,796	0,801	0,041	19,623	0,000

Hasil analisa diatas menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara Talenta Manajemen terhadap kinerja. Pada hasil analisis hipotesis 2 dalam penelitian ini dinyatakan terpenuhi. Koefisien yang dihasilkan pada hipotesis 2 sebesar 0,840 yang berarti bersifat positif. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik pengimplementasian Talenta Manajemen antar karyawan akan dapat meningkatkan kinerja pada UKM yang ada di Sidoarjo.

c. Knowledge Sharing terhadap Keunggulan Kompetitif)

Berdasarkan pada hasil analisa pada tabel dibawah dapat disimpulkan bahwa uji pengaruh Knowledge sharing berpengaruh terhadap semua indikator Keunggulan Kompetitif pada sejumlah UKM di Sidoarjo dan menghasilkan t-statistic sebesar 25,125 dan

menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari significant alpha 5% atau 0,05.

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Knowledge Sharing (X1) -> Keunggulan Kompetitif (Z)	0,829	0,834	0,033	25,125	0,000

Hasil analisa diatas menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara Knowledge Sharing terhadap Keunggulan Kompetitif. Pada hasil analisis hipotesis 3 dalam penelitian ini dinyatakan terpenuhi. Koefisien yang dihasilkan pada hipotesis 3 sebesar 0,829 yang berarti bersifat positif. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik pengimplementasian Knowledge Sharing antar karyawan akan dapat meningkatkan Keunggulan Kompetitif pada UKM yang ada disidoarjo.

d. Talenta Manajemen terhadap Keunggulan Kompetitif

Berdasarkan pada hasil analisa pada tabel 4.15 dibawah dapat disimpulkan bahwa uji pengaruh Talenta Manajemen berpengaruh terhadap semua indikator Keunggulan Kompetitif pada sejumlah UKM di Sidoarjo dan menghasilkan t-statistic sebesar 24,485 dan menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari significant alpha 5% atau 0,05.

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Talenta Manajemen (X2) -> Keunggulan Kompetitif (Z)	0,805	0,808	0,033	24,485	0,000

Hasil analisa diatas menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara Talenta Manajemen terhadap Keunggulan Kompetitif. Pada hasil analisis hipotesis 4 dalam penelitian ini dinyatakan terpenuhi. Koefisien yang dihasilkan pada hipotesis 4 sebesar 0,805 yang berarti bersifat positif. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik pengimplementasian Talenta Manajemen antar karyawan akan dapat meningkatkan Keunggulan Kompetitif pada UKM yang ada di Sidoarjo.

e. Knowledge Sharing terhadap Kinerja melalui Keunggulan Kompetitif

Pengujian hipotesis kelima bertujuan untuk melihat peran mediasi Keunggulan Kompetitif pada Knowledge Sharing terhadap Kinerja. Seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa pengaruh langsung pada masing masing jalur hubungan (hipotesis 1,2,3,dan 4)

menunjukkan hasil yang signifikan. Pada hasil analisis pada tabel dibawah dapat diketahui uji pengaruh Keunggulan Kompetitif terhadap Kinerja menghasilkan t-statistics sebesar 28,475 dengan nilai p-value sebesar 0,000. Pengaruh Knowledge sharing terhadap Keunggulan Kompetitif menghasilkan nilai t-statistics sebesar 21,560 dengan p-value sebesar 0,000. Dari keduanya menunjukkan nilai p-value yang dihasilkan

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Keunggulan Kompetitif (Z) -> Kinerja (Y)	0,819	0,821	0,029	28,475	0,000
Knowledge Sharing (X1) -> Keunggulan Kompetitif (Z)	0,802	0,805	0,037	21,560	0,000

Hal ini menjadi pengaruh yang signifikan antara Knowledge Sharing terhadap Kinerja melalui Keunggulan Kompetitif pada Sejumlah UKM di Sidoarjo. Keunggulan Kompetitif mampu memediasi Knowledge sharing terhadap Kinerja. Nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih rendah dibandingkan pengaruh langsung Knowledge Sharing terhadap Kinerja menunjukkan bahwa Keunggulan Kompetitif mampu memediasi secara parsial pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja. Demikian hiotesis 5 pada penelitian ini terpenuhi.

f. Talenta Manajemen terhadap Kinerja melalui Keunggulan Kompetitif

Pengujian hipotesis keenam bertujuan untuk melihat peran mediasi Keunggulan Kompetitif pada Talenta Manajemen terhadap Kinerja. Seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa pengaruh langsung pada masing masing jalur hubungan (hipotesis 1,2,3,dan 4) menunjukkan hasil yang signifikan. Pada hasil analisis pada tabel di bawah dapat diketahui uji pengaruh Keunggulan Kompetitif terhadap Kinerja menghasilkan t-statistics sebesar 28,503 dengan nilai p-value sebesar 0,000. Pengaruh talenta Manajemen terhadap keunggulan kompetitif menghasilkan nilai t-statistics sebesar 23,860 dengan p-value sebesar 0,000. Dari keduanya menunjukkan nilai p-value yang dihasilkan.

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Keunggulan Kompetitif (Z) -> Kinerja (Y)	0,822	0,825	0,029	28,503	0,000
Talenta manajemen (X2) -> Keunggulan Kompetitif (Z)	0,803	0,807	0,034	23,860	0,000

Hal ini menjadi pengaruh yang signifikan antara Talenta Manajemen terhadap Kinerja dan Keunggulan Kompetitif pada Sejumlah UKM di Sidoarjo. Keunggulan Kompetitif mampu memediasi Talenta Manajemen terhadap Kinerja dan Keunggulan Kompetitif. Nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih rendah dibandingkan pengaruh langsung Talenta Manajemen terhadap Kinerja menunjukkan bahwa keunggulan kompetitif mampu memediasi secara parsial pengaruh Talenta Manajemen terhadap Kinerja. Demikian hiotesis 6 pada penelitian ini terpenuhi.

g. Keunggulan Kompetitif terhadap Kinerja

Berdasarkan pada hasil analisa pada tabel dibawah dapat disimpulkan bahwa uji pengaruh Keunggulan Kompetitif berpengaruh terhadap semua indikator Kinerja pada sejumlah UKM di Sidoarjo dan menghasilkan t-statistic sebesar 26,995 dan menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari significant alpha 5% atau 0,05.

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Keunggulan Kompetitif (Z) - > Kinerja (Y)	0,821	0,824	0,030	26,995	0,000

Hasil analisa diatas menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara Keunggulan Kompetitif terhadap Kinerja. Pada hasil analisis hipotesis 7 dalam penelitian ini dinyatakan terpenuhi. Koefisien yang dihasilkan pada hipotesis 7 sebesar 0,821 yang berarti bersifat positif. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik pengimplementasian Kinerja antar akan dapat meningkatkan Keunggulan Kompetitif pada UKM yang ada di Sidoarjo.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data pengujian hipotesis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan pada pengaruh knowledge sharing dan talenta manajemen terhadap kinerja dan keunggulan kompetitif pada UKM di Sidoarjo. Hasil tersebut menunjukkan Knowledge sharing berpengaruh terhadap kinerja pada UKM di Sidoarjo. Pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja pada UKM di Sidoarjo yang artinya semakin maksimal penerapan knowledge sharing maka akan meningkatkan kinerja UKM di Sidoarjo. Talenta manajemen berpengaruh terhadap kinerja pada UKM di Sidoarjo, talenta manajemen terhadap kinerja pada UKM di Sidoarjo yang artinya semakin maksimal penerapan talenta manajemen maka akan semakin meningkatkan kinerja pada UKM di Sidoarjo. Knowledge sharing berpengaruh terhadap kinerja melalui keunggulan kompetitif pada UKM di Sidoarjo, pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja pada UKM di Sidoarjo mempengaruhi keunggulan kompetitif yang artinya semakin maksimal penerapan knowledge sharing maka akan meningkatkan kinerja dan meningkatkan keunggulan kompetitif bagi UKM di Sidoarjo. Talenta manajemen berpengaruh terhadap kinerja melalui keunggulan kompetitif pada UKM di Sidoarjo, talenta manajemen terhadap kinerja pada UKM di Sidoarjo melalui keunggulan kompetitif yang artinya semakin

maksimal penerapan talenta manajemen maka akan semakin meningkatkan kinerja dan meningkatkan keunggulan kompetitif pada UKM di Sidoarjo. Knowledge sharing berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif pada UKM di Sidoarjo, pengaruh knowledge sharing terhadap keunggulan kompetitif pada UKM di Sidoarjo yang artinya semakin maksimal penerapan knowledge sharing maka akan meningkatkan keunggulan kompetitif UKM di Sidoarjo. Talenta manajemen berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif pada UKM di Sidoarjo, talenta manajemen terhadap keunggulan kompetitif pada UKM di Sidoarjo yang artinya semakin maksimal penerapan talenta manajemen maka akan semakin meningkatkan keunggulan kompetitif pada UKM di Sidoarjo. Keunggulan kompetitif berpengaruh terhadap kinerja pada UKM di Sidoarjo. Keunggulan kompetitif terhadap kinerja pada UKM di Sidoarjo yang artinya semakin maksimal penerapan keunggulan kompetitif maka akan semakin meningkatkan kinerja pada UKM di Sidoarjo.

Daftar Referensi

- Abrar, U., & Isyanto, I. (2019). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Urchindize Cabang Madura). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 115. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v7i2.868>
- AULIA, A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Pelabuhan Indonesia Iii Cabang Tanjung Perak Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–15.
- Azizi, R., Aulia, P., Psi, M., Bisnis, P. A., Komunikasi, F., & Telkom, U. (2020). 1,2,3 1. 7(2), 6490–6496.
- Badi, R., Swasti, I. K., & Ariyanto, R. (2021). Analisis Manajemen Talenta Pada Divisi Public Relation Dan Partnership Program Internship Campuspedia Batch 9. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 64–80.
- Harmen, H. (2018). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa). *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 4(2). <https://doi.org/10.31289/jkbn.v4i2.1587>
- Hartono. (2020). Talent Management Perusahaan Multinasional Menuju Era New Normal : Tantangan dan Peluang. 7.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Kader, M. A. (2018). Peran Ukm Dan Koperasi Dalam Mewujudkan Ekonomi Kerakyatan Di Indonesia. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1), 15–32. <https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.995>
- Kalista Sabbatho Tetra Hidayati, S. M. (2020). EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI ANTARA TALENT MANAGEMENT , KNOWLEDGE SHARING DAN EMPLOYEE CAPABILITY Setiap organisasi baik swasta maupun publik selalu dituntut untuk mampu melayani stakeholdernya dengan baik . Oleh karena itu ,organisasi se. *Jurnal Manajemen*, 14(2), 151–167.

- Kurniawan, D., & Mudiantono. (2018). ANALISIS PENGARUH INOVASI DAN KEUNGGULAN BERSAING SEBAGAI VARIABEL INTERVENING ORIENTASI PASAR DAN PENGGUNAAN ERP TERHADAP KINERJA PEMASARAN (Studi Pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–12.
- Larassaty, A. L. (2019). Pengaruh Faktor Internal Dan External Nahdlatul Ulama Sidoarjo. *Greenomika*, 1(2), 79–84. <https://journal.unusida.ac.id/index.php/gnk/article/view/18>
- Maharani, M., Maupa, H., & Aswan, A. (2020). Knowledge Management Dan Aspek Kewirausahaan Terhadap Kinerja Melalui Keunggulan Bersaing Ukm Di Kota Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 3(1), 27– 35. <https://doi.org/10.26487/hjabe.v3i1.294>
- Masduki, & Sopiyan, P. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Talent Management dan Knowledge Management. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 151–162. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i2.410>
- Meylasari, U., & Qamari, I. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Knowledge Sharing dalam Implementasi E Learning. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(2), 238–263.
- Mujahidah, R. M., & Wiwoho, G. (2021). Analisis Pengaruh Orientasi Kewirausahaan , Dan Orientasi Pasar Terhadap Kinerja Pemasaran Dengan Keunggulan Bersaing Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam Di Kabupaten Kebumen). 3(5), 960–975.
- Novy Larashati, M. D., & Hariyati, H. (2021). Pengaruh Strategi Inovasi Terhadap Kinerja Bisnis Dengan Literasi Keuangan Sebagai Variabel Intervening Pada UKM Tas dan Koper Tanggulangin Sidoarjo The Influence of Innovation Strategy on Business Performance with Financial Literation as Intervening Vari. *Jurnal Akuntansi Unesa*, 10(1).
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9086>
- Nursanti, T. D., Natan, W., Sinegar, I. S. P., & Edfran, R. P. (2018). Dampak Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan yang Dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja pada Divisi Akuntansi dan Keuangan PT XYZ, Tbk. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, 4(1), 38–44.
- Orlando, O. (2018). PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 1–8.
- Paul lumbantobing. (2011). manajemen knowledge sharing berbasis komunitas (cetakan pe). knowledge manageent society indonesia.

- Priambodo, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Surya Prima Solusindo Surabaya. *Accounting and Management Journal*, 3(1), 37–42. <https://doi.org/10.33086/amj.v3i1.1189>
- Renaldy, N. (2019). Knowledge Sharing Antar Pegawai Di PT. Perusahaan Listrik Negara Area Sidoarjo. *Journal of Airlangga University*, 1–15.
- Sari, N. P. (2020). Pengaruh Modal Intelektual terhadap Kinerja Bisnis pada UKM di Kabupaten Sidoarjo (Studi Empiris pada UKM di Bidang Industri). *Jurnal Akuntansi Unesa*, 8(3), 1–8.
- Sholihin, M. (2013). *Metodelogi Penelitian*.
- Sonata, F., Sekolah Tinggi Ilmu Komputer (STIKOM) Medan Jl. Iskandar Muda No.45 Medan, S. U. fifinsonata2012@gmail.com, & Diterima. (2017). Analisis Survei Faktor-Faktor Knowledge Sharing Dengan Teknik Focus Group Discussion (FGD) Di Stikom Medan Survei Analysis of Factors Knowledge Sharing With Focus Group Discussion Technique (Fgd) in Stikom Medan. *JURNAL TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI Vol.6 No. 1, Juni 2017 : 29 - 40 ANALISIS*, 6(1), 29–40.
- Sugiyono, prof. D. (2015). *Metode Penelitian*. Sukoco, I., & Fadillah, A. R. (2016). the Analysis of Talent Management Strategy Using Organizational Competency Approach in Pt Pindad (Persero) Bandung City. *AdBispreneur*, 1(1). <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v1i1.9101>
- Universitas, B., & Unud, U. (2016). PENDAHULUAN Dewasa ini prospek bisnis ritel di Indonesia sangat pesat , yang ditandai dengan banyaknya berdirinya ritel-ritel diberbagai wilayah Indonesia . Ritel adalah salah satu dari beberapa sektor disebagian besar negara terdapat aktifitas kewirausah. 5(10), 6580–6609