

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

**PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 18 No 2 (2023): May

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v19i0.882>

Article type: (Human Resource Management)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Knowledge Sharing, Organizational Culture, and Perception of Organizational Support as an Effort to Improve The Performance of Small and Medium Industries

Knowledge Sharing, Budaya Organisasi, dan Persepsi Dukungan Organisasi sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Industri Kecil Menengah

Syahhanif Mochammad Maulidafi, Hannoob15@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Rifdah Abadiyah, rifdahabadiyah@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

The research conducted this time has the aim to find out the influence of Knowledge Sharing, Organizational Culture and Perception of Organizational Support on the Performance of Small and Medium Industries (SMEs). This research was conducted in Kampung Klepon village of Bulang district of Prambon district of Sidoarjo.. The research methods used in this study use quantitative approach methods. Sampling used in this study uses non probability sampling methods using total sampling techniques with the total sampling technique with the number of respondents as many as 43 respondents who dambil from 15 IKM klepon makers in Bulang village of Sidoarjo regency. The data analysis technique used in this study uses multiple linear regression with a statistical calculation tool using SPSS version 26.. The results of this study prove that Knowledge Sharing has a partial effect on IKM Performance with a t calculated value of (3.046) while t table amounted to (1.68385), then the value of t calculates > t table, Organizational Culture partially affects the Performance of IKM with a t count value of (3.905) while the value of t table amounted to (1.68385) then the value of t calculated > t table and Organizational Cultural Perception partially affect the performance of IKM with a value of t count t calculated se large (2.451) while the table's t value is (1.68385) then the value t calculates > t of the table.

Published date: 2022-10-21 00:00:00

Pendahuluan

Industri Kecil Menengah (IKM) merupakan alternatif untuk menjadi sumber penghasilan primer maupun sekunder untuk rakyat Indonesia. Selain itu IKM memiliki peranan yang penting untuk mendorong bertumbuhnya perekonomian suatu daerah. Perkembangan IKM di setiap daerah sangat erat kaitannya dengan otonomi daerah yang menyebabkan pemerintah daerah mengelola penggunaan sumberdaya local yang dimilikinya.

Ada banyak factor yang bisa membuat kinerja IKM meningkat dan dapat bersaing dengan kompetitornya, salah satunya yaitu *knowledge sharing* dalam [1] berbagi pengetahuan merupakan salah satu metode atau salah satu Langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya. Berbagi pengetahuan hanya dapat dilakukan bilamana setiap anggota memiliki kesempatan yang luas dalam menyampaikan pendapat, ide, kritikan dan komentarnya kepada anggota lainnya. Berbagi pengetahuan dapat tumbuh dan berkembang apabila menemukan kondisi yang sesuai. Sedangkan kondisi tersebut ditentukan oleh tiga faktor kunci yaitu orang, organisasi, dan teknologi. Seperti penelitian yang dilakukan oleh [2] yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja UMKM sector batik. Berbagi pengetahuan dan informasi juga merupakan hal yang normal terjadi di kehidupan sehari-hari meskipun tanpa diminta, maka dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut: H1: *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja industri kecil menengah (IKM)

Selain *knowledge sharing* terdapat factor lain yang dapat mempengaruhi kinerja sebuah lingkungan kerja yaitu budaya organisasi, Seperti yang dikemukakan dalam [3] yaitu: suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Namun, kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. dari penjelasan tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwasannya budaya organisasi memiliki peranan yang penting dalam peningkatan kinerja IKM dikarenakan budaya organisasi dapat memfasilitasi atau mendorong timbulnya factor *knowledge sharing* itu sendiri, tetapi hal ini harus didukung dengan factor budaya organisasi yang baik didalam suatu organisasi seperti: harus adanya keterbukaan antar pimpinan organisasi terhadap anggota organisasi, anggota organisasi harus dipenuhi haknya dan harus menjalankan kewajibannya serta harus saling mendukung antar anggota satu dengan lainnya, maka dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut: H2: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja industri kecil menengah (IKM)

Selain didukung factor budaya organisasi yang baik ada factor lain yang juga mendukung meningkatnya kinerja anggota suatu organisasi yaitu factor persepsi dukungan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan tidak lepas dari dukungan organisasi. Dukungan organisasi pada pekerjaan karyawan akan membentuk persepsi karyawan yang disebut persepsi dukungan organisasi [4]. Persepsi karyawan yang baik akibat adanya dukungan organisasi akan menimbulkan rasa "hutang budi" dalam diri karyawan terhadap organisasi sehingga merasa memiliki kewajiban untuk membayarnya dalam [5]. Peneliti menyimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi itu sendiri adalah pola pikir atau mainset yang ada didalam diri anggota organisasi tentang dukungan-dukungan yang akan diterima, baik itu dukungan moral, moril dan juga material, maka dapat dikembangkan sebuah hipotesis penelitian sebagai berikut: H3: Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja industri kecil menengah (IKM)

Sedangkan untuk faktor kinerja IKM sendiri di kampung Klepon cenderung fluktuatif maksudnya kadang mengalami kenaikan dan kadang juga mengalami penurunan kinerja, hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan aparaturnya pengurus desa yang menjelaskan bahwasannya dari tiga tahun terakhir terdapat penambahan dan juga pengurangan IKM klepon di desa Bulang.

Berdasarkan penelitian dan observasi yang dilakukan di Kampung Klepon desa Bulang kecamatan Prambon kabupaten Sidoarjo, terdapat indikasi keberhasilan dalam pengaruh *knowledge sharing*, budaya organisasi dan dukungan organisasi yang ada didalam setiap lingkungan internal masing-masing IKM, hal ini dibuktikan dengan sudah lancarnya *sharing* pengetahuan antar pekerja dengan pemilik ikm juga sudah terjalinnya kerja sama antara karyawan dengan pemilik IKM, tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya dan adanya perhatian yang besar dari pemilik IKM terhadap karyawannya, hal ini didasari karena adanya hubungan keluarga antara pemilik IKM dengan para pekerjanya. Namun terdapat indikasi masalah yaitu pada *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan), budaya organisasi dan dukungan organisasi pada lingkungan eksternal dimasing-masing IKM Klepon di desa Bulang, hanya terdapat sekitar 2 IKM yang mau melakukan tranfer pengetahuan/*Knowled Sharing*, hal ini didasari karena modernisasi sehingga beberapa IKM memecahkan masalahnya dengan melakukan pencarian di web site yang ada di internet, untuk budaya organisasi dan dukungan organisasi masih terbilang buruk dikarenakan faktor lingkungan yang cenderung berkompetisi hal ini menyebabkan terjadinya saling siku menyiku antar pelaku IKM untuk menjadi penjual jajan Klepon yang nomer satu dilingkungan Kampung Klepon desa Bulang.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pemilik serta penjual jajanan klepon di kampung klepon desa Bulang kota Sidoarjo, sejumlah 43 orang. Sampel dalam

penelitian kali ini menggunakan metode total sampling yaitu total jumlah populasi penelitian/keseluruhan pemilik serja penjual jajanan klepon, sebanyak 43 responden.

Penelitian ini diselesaikan dalam waktu 3 bulan, dari bulan Mei-Juli 2021 dengan menggunakan teknik analisis data berupa uji validitas yang diketahui bahwa semua pernyataan pada penelitian ini dinyatakan bahwa pada kolom corrected item yang menghasilkan nilai r hitung diatas 0,30. Dan uji reliabilitas pada penelitian ini dinyatakan reliabel dengan hasil nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari pada 0,60.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik responden yang ditampilkan dalam penelitian ini meliputi usia dan jenis kelamin.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20	3	7,0	7,0	7,0
	20-29	7	16,3	16,3	23,3
	30-39	6	14,0	14,0	37,2
	40-49	13	30,2	30,2	67,4
	50>	14	32,6	32,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Table 1. Responden Berdasarkan Karakteristik Pelaku IKM di Desa Bulang Tahun 2021

Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia diatas 50 tahun dengan jumlah 14 orang (32,6%) selanjutnya responden dengan usia 40-49 tahun dengan jumlah 13 orang (30,2%) kemudian respon dengan usia 20-29 tahun sebanyak 7 orang (16,3%) selanjutnya 30-39 sebanyak 6 orang (14%) dan responden usia dibawah 20 sebanyak 3 orang (7%).

Variabel	variabel (r-hitung)	r-kritis	keterangan	
knowledge sharing (X1)	X1.1	0,543	0,3	valid
	X1.2	0,648	0,3	valid
	X1.3	0,62	0,3	valid
	X1.4	0,365	0,3	valid
budaya organisasi (X2)	X2.1		0,742	0,3
	X2.2		0,757	0,3
	X2.3		0,772	0,3
persepsi dukungan organisasi (X3)	X3.1			0,632
	X3.2			0,779
	X3.3			0,48
	X3.4			0,566

			kinerja IKM (Y)
			Y1
			Y2
			Y3

Table 2. Uji Validitas

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Reliability dan validity pada first order valid semua nilainya diatas 0,3.

Variabel	cronbach's alpha	nilai kritis	hasil
Knowledge sharing (X1)	0,650	0,60	reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,624	0,60	reliabel
persepsi dukungan organisasi (X3)	0,611	0,60	reliabel
Kinerja IKM (Y)	0,650	0,60	reliabel

Table 3. Uji Reliabilitas

Dari tabel diatas uji reliabilitas pada penelitian ini dinyatakan reliabel dengan hasil nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari pada 0,60.

Model	Unstandardized Coefficients	
	1	(Constant)
		Knowledge Sharing
		Budaya Organisasi
		Persepsi Dukungan

Table 4. Uji Regresi Linear

Berdasarkan table diatas menunjukkan koefisien B merupakan bentuk sebuah persamaan regresi yang dapat dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = 5,155 + 0,250X_1 + 0,264X_2 + 0,178X_3$$

Dari penjelasan diatas maka dapat dijadikan kesimpulan untuk diinterpretasikan sebagai berikut:

Konstanta merupakan pengertian variabel terikat jika variabel bebas sama dengan nol atau belum dipengaruhi oleh variabel bebas, hal ini menunjukkan variabel yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta adalah 5,155, menunjukkan bahwa jika variabel independen yang terdiri dari knowledge

sharing, budaya organisasi dan persepsi dukungan organisas =0 atau konstan, maka variabel kinerja IKM adalah sebesar 5,155

Nilai koefisien sebesar 0,250 menyatakan bahwa peningkatan knowledge sharing sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja IKM sebesar 0,250

Nilai koefisien sebesar 0,264 menyatakan bahwa peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja IKM sebesar 0,264

1. Konstanta=5,155
2. Koefisien regresi knowledge sharing (X1) =0,250
3. Koefisien regresi budaya organisasi (X2)=0,264
4. Koefisien regresi persepsi dukungan organisasi (X3)=0,178

Nilai koefisien sebesar 0,178 menyatakan bahwa peningkatan persepsi dukungan organisasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja IKM sebesar 0,178.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B		Std. Error
1	(Constant)	5,155		,871	5,918
	Knowledge Sharing	,250		,082	,364
	Budaya Organisasi	,264		,068	,369
	Persepsi Dukungan	,178		,073	,299

Table 5. Uji Hipotesis

Dengan menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05 dengan nilai degree of freedom sebesar K=3 dan df2= n-k-1 (43-3-1=39) sehingga memperoleh ttabel sebesar 1,68385 maka dapat disimpulkan:

Knowledge Sharing

Nilai t hitung sebesar (3,046) sedangkan t tabel sebesar (1,68385) maka nilai t hitung > t tabel (3,046 > 1,68385) sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh yang kuat pada H1 diterima dan H0 ditolak. Dengan nilai signifikansi (0,004 < 0,05) maka dapat diartikah bahwa H1: knowledge sharing berpengaruh terhadap kinerja IKM diterima.

Budaya Organisasi

Nilai t hitung sebesar (3,905) sedangkan nilai t tabel sebesar (1,68385) maka nilai t hitung > t tabel (3,905 > 1,68385) sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh yang kuat pada H1 diterima dan H0 ditolak. Dengan nilai signifikansi (0,000 < 0,05) maka dapat diartikah bahwa H2: budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja IKM diterima

Persepsi Dukungan Organisasi

Nilai t hitung sebesar (2,451) sedangkan nilai t tabel sebesar (1,68385) maka nilai t hitung > t tabel (2,451 > 1,68385) sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh yang kuat pada H1 diterima dan H0 ditolak. Dengan nilai signifikansi (0,019 < 0,05) maka dapat diartikah bahwa H3: persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja IKM diterima.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Temuan penelitian kali berkaitan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [6] yang melakukan penelitian di kantor BNN kota Surabaya yang menyatakan bahwa knowledge sharing secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karya di kantor BNN kota Surabaya. Begitu pula dengan penelitian dari [7] yang dilakukan di RS Lavalette di kota Malang dengan menyatakan bahwa bahwa knowledge sharing berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini dapat ditemukan bahwa Knowledge Sharing berpengaruh terhadap Kinerja sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh yang kuat pada H1 diterima.

Temuan penelitian kali ini berkaitan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [8] yang melakukan penelitian di Kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor dinas Pendidikan provinsi Sulawesi Selatan. Selanjutnya berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh [3] yang melakukan penelitian di PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan dimana Secara parsial, ada pengaruh positif dan signifikan variabel X1 (budaya organisasi) terhadap variabel Y (kinerja) karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan. Dari hasil penelitian ini dapat diemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja IKM, sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh yang kuat pada budaya organisasi terhadap kinerja IKM.

1. Knowledge sharing berpengaruh terhadap kinerja IKM
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja IKM
3. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja IKM

Temuan ini berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan [9] yang dilakukan di PT Great Citra Lestari. Berdasarkan hasil yang didapat pada penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Great Citra Lestari. Adapun penelitian yang dilakukan oleh [10] yang dilakukan di PT. Angkasa Pura I (Kantor Cabang Surabaya) dengan hasil dukungan organisasi terhadap kinerja yang berpengaruh sangat signifikan pada karyawan PT. Angkasa Pura I Kantor Cabang Surabaya. Dari hasil penelitian ini dapat ditemukan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap Kinerja IKM, sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh yang kuat pada variabel persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja IKM.

References

1. L. Memah, R. J. Pio, and S. G. Kaparang, "Page 1 JURNAL ADMINISTRASI BISNIS," *J. Adm. Bisnis*, vol. 5, no. 2, pp. 1-9, 2017.
2. M. W. Asegaff et al., "Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengelola dan Pengembangan Taman Mini Indonesia Indah," *J. Ilm. SMART*, vol. 2, no. 1, pp. 712-725, 2015, [Online]. Available: <http://journal.stkom.ac.id/index.php/aims/article/view/78%0Ahttp://www.stmb-multismart.ac.id/ejournal/index.php/JMBA/article/view/23>.
3. M. R. Muis, J. Jufrizen, and M. Fahmi, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 1, no. 1, pp. 9-25, 2018, doi: 10.36778/jesya.v1i1.7.
4. S. T. Han, A. Nugroho, E. W. Kartika, and T. S. Kaihatu, "Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja," *J. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 14, no. 2, 2011, doi: 10.9744/jmk.14.2.109-117.
5. K. Sudarma and E. Murniasih, "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif," *Manag. Anal. J.*, vol. 5, no. 1, pp. 24-35, 2016, [Online].
6. A. Mazidah and N. Laily, "PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP PERILAKU INOVATIF DAN KINERJA KARYAWAN Amalia Mazidah Nur Laily Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya," *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, 2015.
7. A. Mardillah and K. Rahardjo, "PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KOMPETENSI INDIVIDU DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Non-Medis RS Lavalette Malang)," *J. Adm. Bisnis S1 Univ. Brawijaya*, vol. 46, no. 2, pp. 28-36, 2017.
8. J. Jamaluddin, R. Salam, H. Yunus, and H. Akib, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan," *J. Ad'ministrare*, vol. 4, no. 1, p. 25, 2017, doi: 10.26858/ja.v4i1.3443.
9. Almaida Agustyna and Arif Partono Prasetio, "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Great Citra Lestari," *J. Mitra Manaj.*, vol. 4, no. 1, pp. 28-38, 2020, doi: 10.52160/ejmm.v4i1.319.
10. S. D. Agustiningrum, "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh OCB (Organizational Citizenship Behavior) (Studi pada PT. Angkasa Pura I Kantor Cabang Surabaya)," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 4, no. 2, pp. 212-225, 2016.