

PERAN KONDISI LINGKUNGAN DAN PERILAKU BERBAGI PENGETAHUAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA USAHA MIKRO, KECIL DAN MENENGAH (UMKM) TENUNAN SONGKET DI PROVINSI RIAU

Mahyarni

Mahyarni@uin-suska.ac.id

Astuti Meflinda

Astoetimeflinda@yahoo.com

*Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*

Abstrak

Dalam dasawarsa terakhir, perkembangan lingkungan bisnis menjadi sangat dinamis terutama di UMKM tenunan songket. Untuk itu pengusaha UMKM tenunan songket memerlukan kekuatan untuk menciptakan dan menjaga kelangsungan usahanya dengan memperhatikan kondisi lingkungan internal dan eksternal serta melakukan berbagi pengetahuan antar karyawan dan dengan karyawan yang lainnya sehingga mewujudkan kreativitas dalam meningkatkan daya saing serta kinerja perusahaan. Penelitian ini dilakukan di Provinsi Riau pada beberapa lokasi yang merupakan sentra tenunan songket terdiri dari Kota Pekanbaru, Kabupaten Bengkalis, dan Kabupaten Siak. Penelitian ini bertujuan untuk melihat secara nyata kondisi lingkungan dan perilaku berbagi pengetahuan dalam meningkatkan kinerja UMKM Tenunan Songket. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh usaha industri tenunan songket yang dimiliki dan dikelola sendiri oleh pemiliknya dengan jumlah 330 usaha songket dengan sampel sebanyak 76 responden dengan teknik sampling yaitu proportionate stratified random sampling. Analisis data dilakukan dengan metode statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kondisi lingkungan dalam bisnis UMKM songket termasuk kategori sangat setuju dengan nilai 80,38%. Sedangkan peran perilaku berbagi pengetahuan di UMKM tenunan songket termasuk kategori setuju dengan nilai 70,68% dan tingkat kinerja UMKM songket termasuk kategori sangat setuju dengan nilai 81,91%. Hasil penelitian ini digunakan untuk merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan UMKM songket pada masa yang akan datang.

Kata kunci : *Kondisi Lingkungan, Kinerja, UMKM*

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan bisnis yang penuh dengan persaingan, suatu organisasi atau perusahaan diharapkan mempunyai strategi agar dapat bertahan dan memenangkan persaingan tersebut. Beberapa faktor kunci keberhasilan perusahaan ditentukan oleh kemampuan suatu perusahaan membangun sumber daya manusia, memanfaatkan teknologi dan mampu mengelola pengetahuan. Sumber daya manusia yang dimaksudkan disini adalah *skill* dan kemampuan karyawan dalam perusahaan yang dapat diartikan sama dengan banyaknya

knowledge dalam suatu perusahaan (Cabrera & Cabrera, 2005). Agar suatu perusahaan memiliki keunggulan kompetitif maka karyawan dalam perusahaan sebaiknya dapat berbagi pengetahuan dengan karyawan lainnya baik di dalam maupun di luar perusahaan. Karena dengan berbagi pengetahuan, setiap karyawan yang terlibat akan saling melengkapi dan memperkuat pengetahuan yang dimiliki, dan dapat memanfaatkannya bersama dalam mengembangkan perusahaan.

Lin (2007) mendefinisikan berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) sebagai budaya interaksi sosial, yang melibatkan

pertukaran pengetahuan karyawan, pengalaman, dan keterampilan melalui seluruh perusahaan. Berbagi pengetahuan akan membantu meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam menciptakan inovasi yang akan menguntungkan perusahaan. Berbagi pengetahuan selanjutnya diarahkan pada kinerja yang lebih baik untuk meningkatkan kemampuan dalam membuat keputusan dan proses koordinasi yang lebih baik.

Terkait dengan kemampuan sumber daya manusia tersebut, pertumbuhan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di Indonesia, khususnya di Provinsi Riau masih menghadapi masalah yang lebih bersifat internal, masalah tersebut berpengaruh terhadap upaya mewujudkan fungsi dan tujuannya. Khususnya dititikberatkan pada kurangnya kemampuan sumber daya manusia dalam mengelola perusahaan untuk mencapai tujuannya, yang disebabkan oleh keterbatasan pendidikan dan pengetahuan. Keterbatasan pendidikan dan pengetahuan menyebabkan kebanyakan UMKM hanya mampu bertahan dan jarang berorientasi

pada pertumbuhan, pengembangan kapasitas dan kemampuan perusahaan (Gray, 2006). Berdasarkan hal tersebut belum begitu banyak UMKM berorientasi pada penciptaan pengetahuan melalui kemampuan mencari informasi dari luar dan dari dalam perusahaan kemudian diolah menjadi pengetahuan.

UMKM kadang kala dikenal dengan usaha skala kecil, namun memiliki peranan yang sangat strategis dan penting ditinjau dari berbagai aspek. Pertama, jumlah industrinya yang besar dan terdapat dalam setiap sektor ekonomi. Kedua, potensinya yang besar dalam menciptakan lebih banyak kesempatan kerja bila dibandingkan dengan investasi yang sama pada usaha dengan skala lebih besar. Ketiga, kontribusi UMKM dalam pembentukan PDB cukup signifikan. Keempat, memiliki sumbangan kepada devisa negara dengan nilai ekspor yang cukup stabil. (www.academia.edu).

Adapun perkembangan UMKM di Riau pada tahun 2010 sampai 2014 dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini :

Tabel 1. Data Perkembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Provinsi Riau Tahun 2010 – 2014

No	Kabupaten/Kota	2010	2011	2012	2013	2014
1	Pelalawan	21.300	21.300	21.548	21.633	21.633
2	Indragiri Hilir	54.522	54.522	54.584	54.584	54.584
3	Kampar	53.059	53.059	53.147	53.307	53.307
4	Rokan Hilir	38.686	38.686	39.319	39.319	39.319
5	S I A K	30.994	30.994	31.157	31.183	31.183
6	Kabupaten Bengkalis	39.300	39.300	39.406	39.573	46.727
7	Pekanbaru	93.095	93.095	93.161	93.161	93.161
8	Kuantan Singingi	28.735	28.735	29.088	29.088	30.410
9	D u m a i	39.398	39.398	39.497	45.135	45.363
10	Indragiri Hulu	33.335	36.280	36.322	71.757	71.757
11	Rokan Hulu	35.926	35.926	36.044	36.044	36.044
Total		468.350	471.295	473.273	514.784	523.488

Sumber : Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Riau, 2015

Dari tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa perkembangan UMKM dari tahun ke tahun mengalami kenaikan. Data Dinas Koperasi dan UMKM Riau menyebutkan bahwa pada tahun 2014 Pekanbaru dengan 93.161 UMKM-nya menempati posisi pertama dalam jumlah UMKM. Posisi kedua adalah Inhu dengan jumlah 71.757 UMKM. Inhil dengan 54.584 UMKM menempati posisi ketiga. Selanjutnya, Kampar (53.307 UMKM), Bengkalis (46.727), Dumai (45.363 UMKM), Rohil (39.319 UMKM), Rohul (26.488 UMKM), Siak (31.183 UMKM), Kuantan Singingi (30.410 UMKM), dan Palalawan dengan 21.633 UMKMnya menempati posisi juru kunci. Secara kuantitas, jumlah UMKM cukup menggembirakan. Dan ditinjau dari segi kualitas dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN pada akhir tahun 2015, UMKM diharapkan semakin produktif dan berdaya saing.

Salah satu produk UMKM di Provinsi Riau adalah tenunan songket. Riau merupakan salah satu provinsi penghasil kain tenun songket. Kain tenun songket memiliki ciri khas dan keunikan tersendiri yang menjadi nilai jual lebih dan menjadi salah satu jenis kerajinan tangan khas budaya lokal yang kaya akan keindahan dan estetika. Tenunan songket yang ada di Provinsi Riau merupakan satu kompetensi inti industri yang mempunyai daya saing.

Dalam pengertian sehari-hari kondisi lingkungan kerja adalah situasi atau tempat dimana seseorang bekerja. Kreps (1990:193) mengatakan bahwa kondisi lingkungan kerja adalah suasana yang terjadi dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja harus diciptakan sedemikian rupa sehingga pekerja merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong pekerja untuk lebih berprestasi sesuai dengan minat dan kemampuannya. Asri (2006:73) mengatakan bahwa kondisi lingkungan adalah suatu kondisi dimana di dalamnya para pegawai melaksanakan suatu aktivitas. Kondisi tersebut bisa berupa kondisi material maupun kondisi psikologis. Dalam

hal ini kondisi lingkungan kerja berhubungan dengan lingkungan psikis, sehingga keterampilan manusia harus mampu memanfaatkan setiap sarana yang ada secara optimal.

Berdasarkan uraian diatas maka kondisi lingkungan kerja yang dapat mendukung pengembangan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh tersedianya sarana kerja fisik yang memadai tetapi dapat pula ditentukan oleh kondisi psikologis seperti keadaan hubungan sesama pegawai, penataan ruangan yang baik dan sebagainya. Dalam hal menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan: (Sarwoto, 1991:131)

- a. Sarana Kerja. Sarana merupakan segala sesuatu (bisa berupa syarat atau upaya) yang dipakai sebagai alat atau media dalam mencapai maksud atau tujuan. Sarana kerja dikategorikan baik, jika dalam suatu ruangan tempat kita bekerja terdapat perlengkapan dan fasilitas untuk membantu dan mempermudah dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diberikan sehingga kinerja karyawan meningkat.
- b. Tata Ruang. Tata ruang merupakan penentuan kebutuhan-kebutuhan dalam penggunaan ruang, juga merupakan wujud struktural dan pola pemanfaatan ruang. Dalam suatu perusahaan hendaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Padatnya ruang gerak dan penataan ruangan yang sempit dapat mengurangi kinerja karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Dengan demikian penataan ruangan didalam melaksanakan pekerjaan perlu diperhatikan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik.
- c. Hubungan Antar Karyawan. Menurut Margiati (1999:73). Hubungan antar karyawan merupakan suatu keadaan atau hubungan antar karyawan yang ada dalam perusahaan dapat menimbulkan perasaan tertekan kepada karyawan yang

berakibat pada menurunnya gairah kerja karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut.

Kenyamanan. Kenyamanan merupakan perasaan didalam diri ketika jauh dari segala hal yang tidak diinginkan. Didalam suatu perusahaan hendaknya menjaga kebersihan lingkungan, sebab kebersihan lingkungan dapat mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang. Dengan adanya lingkungan kerja yang bersih karyawan akan merasa nyaman sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

- d. Keamanan. Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja dan gairah kerja karyawan. Disini yang dimaksud dengan keamanan yaitu jauh dari segala hal yang tidak diinginkan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak konsentrasi dengan pekerjaannya serta kinerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan

Perilaku berbagi pengetahuan adalah kegiatan membuat suatu pengetahuan dapat digunakan oleh orang lain yang berada dalam satu organisasi tersebut. Sedangkan berbagi pengetahuan antara masing-masing individu didefinisikan sebagai proses pengetahuan yang dimiliki seseorang diubah kebentuk yang dapat dimengerti, diserap, dan digunakan orang lain. Peningkatan berbagi pengetahuan pada organisasi bergantung pada orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut, siapa yang membuat proses berbagi pengetahuannya, serta proses dari berbagi dan menggunakan pengetahuan tersebut (Ipe, 2003).

Worldbank (2003) mendefinisikan berbagi pengetahuan sebagai proses menyerap pengetahuan dari penelitian dan pengalaman secara sistematis, mengelola dan menyimpan pengetahuan dan informasi untuk kemudahan akses dan memindahkan atau diseminasi pengetahuan, termasuk dalam perpindahan

dua arah. Menurut Lin (2007) berbagi pengetahuan adalah budaya interaksi sosial, yang melibatkan pertukaran pengetahuan karyawan, pengalaman, dan keterampilan melalui seluruh perusahaan. Proses berbagi pengetahuan sangat penting dalam suatu organisasi karena berbagi pengetahuan menyediakan jalur antara individu dan organisasi dengan mengarahkan pengetahuan yang terletak di individu ke tingkat organisasi dimana nantinya akan diubah ke arah ekonomis dan nilai kompetitif untuk organisasi (Hendricks, 1998, dalam Ipe, 2003).

Faktor-faktor yang mempengaruhi proses berbagi pengetahuan antara lain (Hendricks, 1998, dalam Ipe 2003)

1. Sifat pengetahuan, dibedakan menjadi dua jenis yaitu *tacit* dan *explicit*. *Tacit knowledge* pertama kali dikenalkan oleh Polanyi (1966, dalam Ipe 2003) yang menyebutkan bahwa pengetahuan itu tidak mudah untuk dibicarakan dan dibuat eksplisit. *Tacit knowledge* dapat juga dianggap sebagai keterampilan yang didapatkan dari pengalaman seseorang. Oleh karena itu, *tacit knowledge* sangat sulit untuk dikomunikasikan kepada orang lain kecuali oleh orang yang memiliki pengetahuan itu sendiri. Berbeda dengan *tacit knowledge*, *explicit knowledge* lebih mudah untuk disusun, disimpan dalam suatu tempat dan dipindahkan melewati waktu dan tempat individu yang berbeda. *Explicit knowledge* juga lebih mudah untuk disebarkan dan di komunikasikan, selain itu kelebihan dari *explicit knowledge* adalah kemampuan untuk membagikannya ke setiap individu lebih mudah dibandingkan *tacit knowledge* (Schulz, 2001, dalam Ipe, 2003)
2. Motivasi untuk berbagi, terbagi dua yaitu secara internal dan eksternal. Secara internal motivasi berbagi pengetahuan berasal dari dorongan yang dirasakan individu serta timbak balik yang akan diterima oleh individu tersebut setelah dia melakukan proses berbagi pengetahuan. Sedangkan secara eksternal motivasi

berbagi pengetahuan berasal dari hubungan yang dilakukan oleh individu yang menerima dan hadiah yang akan didapatkan setelah melakukan proses berbagi pengetahuan tersebut.

3. Kesempatan untuk berbagi, terbagi dua yaitu proses formal dan informal. Untuk proses formal berbagi pengetahuan terjadi melalui program pelatihan, pembuatan struktur, bahkan melalui teknologi seperti internet maupun intranet. Melalui proses informal berbagi pengetahuan biasanya dilakukan melalui komunitas atau karena adanya hubungan dengan pemilik pengetahuan.
4. Budaya dalam lingkungan kerja, sering dikenali sebagai penghalang bagi terjadinya perilaku berbagi pengetahuan. Budaya dapat diartikan sebagai hasil yang dikembangkan oleh suatu kelompok melalui pengembangan solusi masalah sehari-hari. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa budaya pada sebuah organisasi adalah bekerja dengan baik dalam menyelesaikan masalah itu sudah cukup. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya memiliki pengaruh dalam sikap pekerja untuk melakukan atau tidak melakukan proses perilaku berbagi pengetahuan.

Hasibuan, (2007) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. As'ad, (2000) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Selanjutnya Dharma (2001) mengemukakan kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang. Sedangkan Bernardin dan Russel, (2000) menyatakan kinerja adalah catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode pekerjaan tertentu. Pendapat lain dikemukakan oleh Rivai (2008) yang menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi

kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Prawirosentono dalam Pasolong (2007:176) lebih cenderung menggunakan kata *performance* dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya *performance* atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mahmudi (2005), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah terdiri dari lima faktor, sebagai berikut.

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kulturkinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Provinsi Riau yang terdiri dari Kota Pekanbaru, Siak dan Bengkalis yang merupakan sentra industri tenunan songket. Penelitian ini bersifat kualitatif dengan menggunakan metode survei, dimana informasi dari responden dikumpulkan langsung ditempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat responden dengan

tujuan untuk mengetahui peran kondisi lingkungan dalam meningkatkan kinerja UMKM Songket di Provinsi Riau. Populasi berjumlah 330 UMKM songket dengan sampel sebesar 77 responden dengan tehnik sampling *proportionate stratified random sampling*. Analisis data dilakukan dengan metode statistik deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan tanggapan responden terhadap berbagai konstruk penelitian melalui pemberian angka, baik dalam jumlah responden, persentase dan pemberian nilai rata-rata terhadap jawaban responden tersebut.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Sejarah dan Perkembangan Kain Tenun Songket Riau

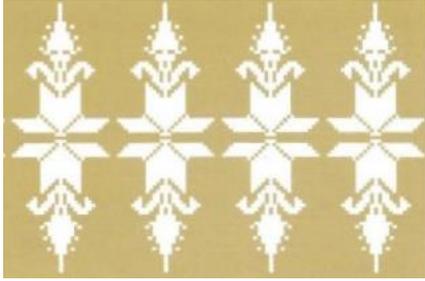
Songket merupakan sejenis kain yang biasanya ditenun tangan, dan mempunyai corak rumit benang emas atau perak. Kata songket berarti membawa keluar atau menarik benang dari kain atau menenun menggunakan benang emas dan perak. Tenun Songket merupakan seni budaya yang berasal dari daratan Cina, keberadaannya lebih kurang sejak 1000 tahun yang lalu. Songket sudah dikenal Malaysia dan Indonesia sejak abad ke-13 yang lampau. Dalam kisah perjalanannya yang cukup panjang. Tenun Songket kemudian menyebar ke Negeri Siam (Thailand), kemudian menyebar ke beberapa negara bagian di Semenanjung Negeri Jiran Malaysia, seperti ke Selangor, Kelantan, Trengganu dan Brunei Darussalam kemudian menyeberang ke Sumatera yaitu ke Silungkang, Siak dan Palembang. Songket Silungkang berasal dari Negara Bagian Selangor, sedangkan Songket Pandai Sikek berasal dari Silungkang dan Songket Payakumbuh berasal dari Pandai Sikek. Baginda Ali adalah orang yang membawa ilmu songket dari Selangor ke Silungkang pada abad ke-16 atau kurang lebih 400 tahun yang

lalu. (www.museum-songketdigital.com/site/riau/sejarah-songket)

Tenun Siak pertama kali diperkenalkan oleh seorang pengrajin yang didatangkan dari Kerajaan Terengganu Malaysia pada masa Kerajaan Siak diperintah oleh Sultan Sayid Ali. Pengrajin tersebut adalah seorang wanita bernama Wan Siti Binti Wan Karim yang dibawa dari Kerajaan Trengganu ke Siak Sri Indrapura, beliau adalah seorang yang ahli dan terampil dalam menenun, selain itu beliau juga mengajarkan bagaimana bertenun kain songket.

Tenun Songket Siak telah melalui sejarah yang panjang dan banyak melahirkan beragam jenis motif yang mengandung makna dan falsafah tertentu. Motif-motif yang lazimnya dipakai adalah motif tumbuh-tumbuhan dan hewan Perpindahan pusat pemerintahan ke Pekanbaru, otomatis semua perangkat negeri dan pusat kebudayaan pun berpindah. Seiring waktu, kesenian dan kebudayaan Melayu mulai berkembang, termasuk kerajinan tenun tradisionalnya. Bermula dari sinilah Tenun Siak mulai berkembang dan dinamai dengan Tenun Melayu Pekanbaru.

Tenun Songket Melayu Pekanbaru merupakan kekayaan asli negeri bertuah, khasanah songket melayu Riau ini amatlah kaya dengan motif dan serat dengan makna dan falsafahnya, yang dahulu dimanfaatkan untuk mewariskan nilai-nilai asas adat dan budaya tempatan. Seorang pemakai songket tidak hanya sekedar memakai sebagai busana hiasan tetapi juga untuk memakai dengan simbol-simbol dan memudahkannya untuk mencerna dan menghayati falsafah yang terkandung di dalamnya. Kearifan itulah yang menyebabkan songket terus hidup dan berkembang, serta memberikan manfaat yang besar dalam kehidupan mereka sehari-hari. Adapun motif-motif songket tersebut adalah:



Pucuk Rebung Berhias



Pucuk rebung sekuntum



Pucuk Rebung Kuntum Mambang



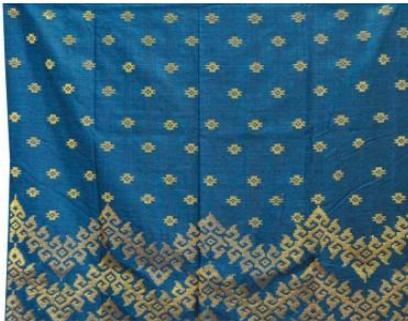
Pucuk Rebung Bertunas



*Pucuk Rebung Bertali Air
Bintang Wajik Oranye*



*Pucuk Rebung Beradu
Bunga Tabur Biru Tua*



Siku Awan Bunga TaburSiku Awan Kecil Bunga Bintang Wajik





Siku Awan Tampuk Manggis



Tabur Mawar

Gambar 1. Motif Songket Riau

Sumber: (www.museum-songketdigital.com/site/riau/sejarah-songket)

Terdapat banyak daerah-daerah sentra kerajinan tangan Tenunan Kain Songket di Riau. Dusun Muara Laut Desa Sukajadi Kecamatan Bukit Batu yang ada di Kabupaten Bengkalis Propinsi Riau merupakan salah satu dusun penghasil kerajinan kain songket Melayu tersebut. Dusun tersebut merupakan dusun dimana Datuk Laksemama Raja di Laut bermukim dan dimakamkan. Hampir disetiap rumah yang ada di dusun tersebut memiliki alat tenun kain songket. Pemasarannya pun dilakukan oleh orang-orang yang datang langsung membeli ke rumah-rumah penduduk.

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan terhadap 77 responden pemilik tenunan songket di Provinsi Riau, dan 76 kuesioner yang kembali, maka dapat diketahui karakteristik setiap responden. Dengan harapan informasi ini dapat dijadikan masukan dalam mengevaluasi strategi pemerintah daerah pada masa yang akan datang dalam mempertahankan dan mewujudkan kreativitas kerajinan tangan songket khas budaya lokal.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



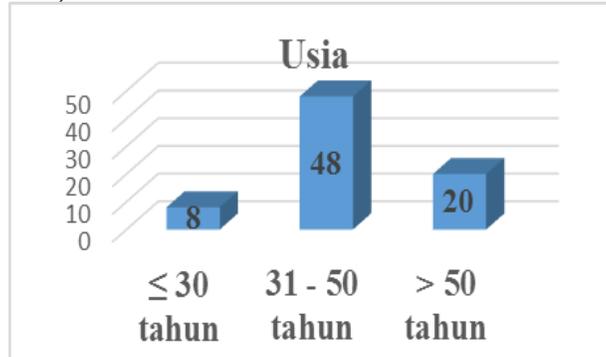
Sumber: Hasil Penelitian, 2015

Gambar 2.

Diagram Batang Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Bila dilihat dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, pada umumnya perempuan merupakan pelaku utama industri tenunan songket Riau yaitu sebanyak 71 responden (93,42%) dan laki-laki sebanyak 5 responden (6,58%).

Karakteristik responden berdasarkan usia yaitu ≤ 30 tahun, 31 s/d 50 tahun, dan > 50 tahun, dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Sumber: Hasil Penelitian, 2015

Gambar 3.
Diagram Batang Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Bila dilihat dari karakteristik responden berdasarkan usia, sebagian besar pemilik industri tenunan songket berusia antara 31 s/d 50 tahun yaitu sebanyak 48 responden (63,16%), usia di atas 50 tahun sebanyak 20 responden (26,32%), dan usia di bawah 30 tahun sebanyak 8 responden (10,52%). Usia pemilik industri tenunan

songket merupakan kelompok usia produktif yang cenderung lebih kreatif dan melakukan inovasi-inovasi baik terhadap kualitas, motif, maupun corak tenunan songket Riau.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yaitu SD, SLTP, SLTA, dan Perguruan Tinggi, dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Sumber: Hasil Penelitian, 2015

Gambar 4.
Diagram Batang Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

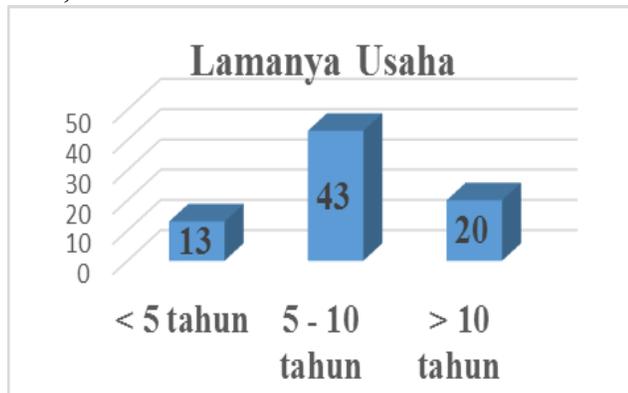
Bila dilihat dari karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, tingkat pendidikan pemilik industri tenunan songket masih relatif rendah. Mayoritas

tingkat pendidikan responden adalah tingkat SLTP yaitu 43 responden (56,58%), tingkat SLTA sebanyak 21 responden (27,63%), tingkat SD sebanyak 9 responden (11,84%),

dan tingkat Perguruan Tinggi hanya 3 responden (3,95%).

Karakteristik responden berdasarkan lamanya usaha yaitu , < 5 tahun, 5-10 tahun

dan > 10 tahun, dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



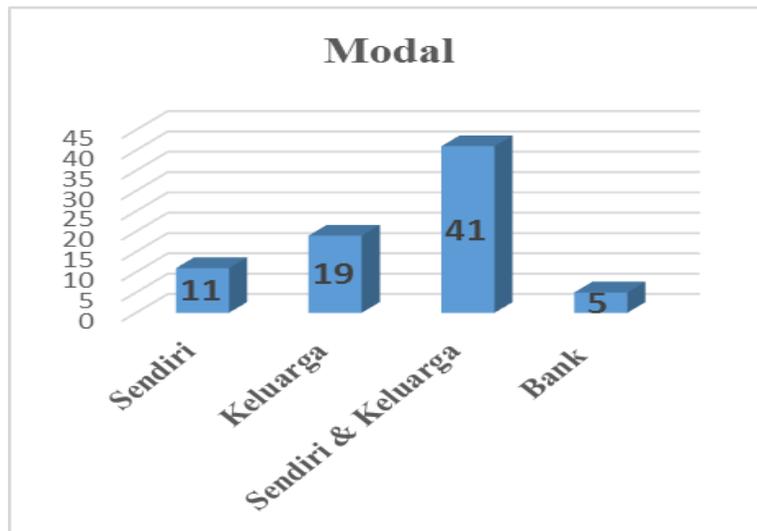
Sumber: Hasil Penelitian, 2015

Gambar 5.
Diagram Batang Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Usaha

Bila dilihat dari karakteristik responden berdasarkan lamanya usaha, pada umumnya pemilik industri tenunan songket sudah berpengalaman dalam menjalani usahanya. Sebanyak 43 responden (56,58%) lamanya usaha antara 5 sampai dengan 10 tahun, lebih dari 10 tahun sebanyak 20 responden

(26,32%), dan kurang dari 5 tahun sebanyak 13 responden (17,10%).

Karakteristik responden berdasarkan modal menjalankan usaha yaitu modal sendiri, modal keluarga, gabungan modal sendiri dan keluarga, pinjaman perbankan, dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Sumber: Hasil Penelitian, 2015

Gambar 6.
Diagram Batang Karakteristik Responden Berdasarkan Modal Usaha

Bila dilihat dari karakteristik responden berdasarkan modal awal menjalankan usaha, pada umumnya pemilik industri tenunan songket dengan modal awal usahanya adalah gabungan usaha sendiri dan keluarga yaitu sebanyak 41 responden (53,95%), modal keluarga sebanyak 19 responden (25%), modal sendiri sebanyak 11 responden, dan pinjam ke perbankan sebanyak 5 responden (6,58%).

Adapun tanggapan responden dari masing-masing konstruk penelitian adalah sebagai berikut:

Kondisi Lingkungan

Yang dimaksud dengan kondisi lingkungan adalah suatu kondisi dimana didalamnya para pegawai melaksanakan suatu aktivitas.

Data yang di peroleh untuk konstrukkondisi lingkungan terdiri dari 5 (lima) indikator yaitu sarana kerja, tata ruang, hubungan antar karyawan, kenyamanan, dan keamanan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.
Tanggapan Responden terhadap Kondisi Lingkungan

Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor Total
	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Kurang Setuju		Tidak Setuju		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Peralatan (ATBM) yang digunakan untuk menyelesaikan tenunan songket selalu diperhatikan kondisinya	51	67,1	19	25,0	6	7,9	0	0	0	0	349
Jika terjadi kerusakan peralatan tenunan, biasanya dengan cepat dapat diperbaiki	35	46,1	41	53,9	0	0	0	0	0	0	339
Bahan baku untuk tenunan songket mudah diperoleh	16	21,1	27	35,5	11	14,5	22	28,9	0	0	265
Tata ruang di tempat kerja sangat membantu dalam menyelesaikan tenunan songket	32	42,1	29	38,2	11	14,5	4	5,3	0	0	317
Sirkulasi udara di tempat kerja sangat lancar	33	43,4	32	42,1	11	14,5	0	0	0	0	326
Karyawan bebas bergerak dalam ruangan kerja untuk menyelesaikan tenunan songket	24	31,6	40	52,6	12	15,8	0	0	0	0	316
Karyawan mencintai pekerjaan yang di tekuninya sekarang	40	52,6	31	40,8	5	6,6	0	0	0	0	339
Rekan kerja karyawan dapat diajak bekerja sama	38	50,0	29	38,2	7	9,2	2	2,6	0	0	331
Karyawan merasa tidak ada suasana "saling sikut" di kalangan karyawan	18	23,7	27	35,5	20	26,3	11	14,5	0	0	280
Tingkat persaingan antar karyawan di UMKM ini relatif ketat	12	15,8	41	53,9	3	3,9	20	26,3	0	0	273
Kebijakan Pemerintah Daerah selalu berpihak kepada usaha tenunan songker	9	11,8	27	35,5	13	17,1	26	34,2	1	1,3	245
Kebijakan Pemerintah Pusat selalu berpihak kepada usaha tenunan songker	14	18,4	15	19,7	37	48,7	10	13,2	0	0	261
Karyawan merasa nyaman bekerja	35	46,	32	42,	9	11,	0	0	0	0	330

di UMKM tenunan songket ini		1		1		8					
-----------------------------	--	---	--	---	--	---	--	--	--	--	--

Sumber : Data primer (diolah), 2015

Dari Tabel 2 diatas, dapat dilihat tanggapan responden terhadap konstruk kondisi lingkungan. Skor total tertinggi sebesar 349 yang menyatakan peralatan (ATBM) yang digunakan untuk menyelesaikan tenunan songket selalu diperhatikan kondisinya, sebanyak 51 orang (67,1%) menjawab sangat setuju, 19 orang (25,0%) menjawab setuju, dan 6 orang (7,9%) menjawab netral.

Dengan skor total sebesar 339, yang menyatakan bahwa jika terjadi kerusakan peralatan tenunan biasanya dengan cepat dapat diperbaiki, sebanyak 35 orang (46,1%) menjawab sangat setuju, dan 41 orang (53,9%) menjawab setuju.

Selanjutnya dengan skor total sebesar 339, yang menyatakan bahwa Karyawan

mencintai pekerjaan yang di tekuninya sekarang, sebanyak 40 orang (52,6%) menjawab sangat setuju, 31 orang (40,8%) menjawab setuju, dan hanya 5 orang (6,6%) yang menjawab netral.

Perilaku Berbagi Pengetahuan

Yang dimaksud dengan perilaku berbagi pengetahuan adalah budaya interaksi sosial, yang melibatkan pertukaran pengetahuan karyawan, pengalaman, dan keterampilan melalui seluruh perusahaan.

Data yang di peroleh untuk konstruk perilaku berbagi pengetahuan terdiri dari 4 (empat) indikator yaitu sifat pengetahuan, motivasi untuk berbagi, kesempatan untuk berbagi, dan budaya dalam lingkungan kerja, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Tanggapan Responden terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan

Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor Total
	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Kurang Setuju		Tidak Setuju		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Karyawan sering melakukan diskusi sebelum memulai membuat tenunan songket	26	34,2	33	43,4	16	21,1	1	1,3	0	0	312
Karyawan sering mengikuti workshop yang dilakukan oleh instansi terkait	8	10,5	18	23,7	17	22,4	30	39,5	3	3,9	226
UMKM sering mengikuti event-event nasional dalam rangka berbagi pengetahuan tentang tenunan songket	3	3,9	25	32,9	13	17,1	28	36,8	7	9,2	217
UMKM sering mengikuti event-event tiap daerah dalam rangka berbagi pengetahuan tentang	9	11,8	24	31,6	17	22,4	17	22,4	9	11,8	207

tenunan songket												
UMKM songket ini mempunyai laman web sendiri yang digunakan untuk berbagi informasi	4	5,3	26	34,2	26	34,2	14	18,4	6	7,9	236	
UMKM songket ini juga mempunyai facebook sendiri yang digunakan untuk berbagi informasi	9	11,8	29	38,2	10	13,2	22	28,9	6	7,9	241	
UMKM songket ini mempunyai jaringan LINE sendiri yang digunakan untuk berbagi informasi	7	9,2	18	23,7	23	30,3	21	27,6	7	9,2	187	
Karyawan sudah terbiasa melakukan berbagi pengetahuan ttg tenunan songket dimana saja	28	36,8	35	46,1	4	5,3	8	10,5	1	1,3	309	
Sesama UMKM songket selalu mengadakan pertemuan untuk saling bertukar informasi tentang perkembangan tenunan songket	22	28,9	20	26,3	25	32,9	9	11,8	0	0	283	
Karyawan menggunakan waktu luang untuk kegiatan yang bermanfaat sebagai pengembangan kemampuan karyawan	20	26,3	35	46,1	21	27,6	0	0	0	0	303	
Karyawan yang telah mengikuti workshop selalu termotivasi berbagi pengetahuan dengan karyawan lainnya	25	32,9	38	50,0	13	17,1	0	0	0	0	316	
UMKM ini membiasakan budaya saling berbagi pengetahuan sesama UMKM sejenis	26	34,2	40	52,6	10	13,2	0	0	0	0	320	

Sumber : Data primer (diolah), 2015

Dari Tabel 3 diatas, dapat dilihat tanggapan responden terhadap konstruk perilaku berbagi pengetahuan. Skor total tertinggi sebesar 320 yang menyatakan bahwa UMKM ini membiasakan budaya saling berbagi pengetahuan sesama UMKM sejenis, sebanyak 26 orang (34,2%) menjawab sangat setuju, 40 orang (52,6%) menjawab setuju, dan 10 orang (13,2%) menjawab netral.

Dengan skor total sebesar 316, yang menyatakan bahwa Karyawan yang telah mengikuti workshop selalu termotivasi berbagi pengetahuan dengan karyawan lainnya, sebanyak 25 orang (32,9%) menjawab sangat setuju, 38 orang (50,0%) dan 13 orang (17,1%) menjawab netral.

Selanjutnya dengan skor 312, yang menyatakan bahwa Karyawan sering

melakukan diskusi sebelum memulai membuat tenunan songket, sebanyak 26 orang (34,2%) menjawab sangat setuju, 33 orang (43,4%) menjawab setuju, 16 orang (21,1%) menjawab netral, dan hanya 1 orang (1,3%) menjawab tidak setuju.

Kinerja UMKM Songket

Yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Data yang di peroleh untuk konstruk kinerja terdiri dari 5 (lima) indikator yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kerjasama, dan kualitas pribadi, dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Tanggapan Responden terhadap Kinerja

Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor Total
	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Kurang Setuju		Tidak Setuju		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	43	56,6	28	36,8	5	6,6	0	0	0	0	342
Karyawan sangat disiplin dalam bekerja	28	36,8	39	51,3	9	11,8	0	0	0	0	323
Karyawan selalu mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan	21	27,6	40	52,6	15	19,7	0	0	0	0	310
Karyawan selalu menetapkan target dalam bekerja	12	15,8	45	59,2	19	25,0	0	0	0	0	297
Karyawan selalu tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan	23	30,3	29	38,2	24	31,6	0	0	0	0	303
Karyawan tidak pernah menunda-menunda pekerjaan	24	31,6	38	50,0	14	18,4	0	0	0	0	314
Karyawan selalu masuk kerja tepat pada waktunya	28	36,8	29	38,2	19	25,0	0	0	0	0	313
Karyawan selalu pulang kerja tepat pada waktunya	17	22,4	36	47,4	17	22,4	6	7,9	0	0	292
Karyawan tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin	17	22,4	28	36,8	25	32,9	6	7,9	0	0	284
Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja	1	1,3	33	43,4	42	55,3	0	0	0	0	263

Karyawan selalu terbuka pada pendapat orang lain	39	51,3	28	36,8	9	11,8	0	0	0	0	334
Karyawan jarang membuat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	8	10,5	30	39,5	22	28,9	16	21,1	0	0	258
Karyawan bertindak cepat di setiap kondisi dalam menyelesaikan pekerjaan	16	21,1	37	48,7	23	30,3	0	0	0	0	297
Kualitas songket yang dihasilkan UMKM ini sangat bagus	36	47,4	38	50,0	2	2,6	0	0	0	0	338
Kualitas songket yang dihasilkan UMKM ini berbeda dengan kualitas songket yang dihasilkan oleh UMKM songket yang lain	22	28,9	29	38,2	23	30,3	2	2,6	0	0	299

Sumber : *Data primer (diolah), 2015*

Dari Tabel 4 dapat dilihat tanggapan responden terhadap konstruk kinerja. Skor total tertinggi sebesar 342 yang menyatakan bahwa karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti, sebanyak 43 orang (56,6%) menjawab sangat setuju, 28 orang (36,8%) menjawab setuju, dan 5 orang (6,6%) menjawab netral. Dengan skor total sebesar 338, yang menyatakan bahwa kualitas songket yang dihasilkan UMKM ini sangat bagus, sebanyak 36 orang (47,4%) menjawab sangat setuju, 38 orang (50,0%) menjawab setuju, dan 3 orang (6,0%) menjawab netral. Selanjutnya dengan skor 334, yang

menyatakan bahwa Karyawan selalu terbuka pada pendapat orang lain, sebanyak 39 orang (51,3%) menjawab sangat setuju, 28 orang (36,8%) menjawab setuju, dan 9 orang (11,8%) menjawab netral.

Deskripsi Penelitian

Dari hasil tanggapan responden terhadap konstruk penelitian maka dapat dilihat hasil deskriptif data responden yakni konstruk kondisi lingkungan, perilaku berbagi pengetahuan, dan kinerja pada UMKM tenunan songket di Provinsi Riau, dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Konstruk	Kasus	Range	Min	Max	Sum	Mean	Std Deviation	Variance
Kondisi Lingkungan	76	16	43	59	3971	52,25	4,333	18,777
Perilaku berbagi pengetahuan	76	33	26	59	3223	42,41	6,630	43,951
Kinerja	76	45	48	93	4669	61,43	7,965	63,449

Sumber: *Data primer, 2015*

Deskriptif Konstruk Kondisi Lingkungan

Hasil deskriptif data konstruk kondisi lingkungan terdapat jumlah kasus 76 responden yang mengisi angket. Diperoleh

hasil untuk rentangan (*range*) = 16, skor minimum dari data = 43 dan skor maksimum dari data 59. Sedangkan jumlah keseluruhan (*sum*) sebesar 3971, rata-rata (*mean*) sebesar 52,25, simpangan baku (*standar deviasi*) =

4,333 dan tingkat penyebaran data (*variance*) = 18,777.

Untuk mengetahui kategori jawaban responden tersebut masuk dalam kategori sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, maupun sangat tidak setuju, maka langkah selanjutnya dianalisa dengan metode *Likert*.

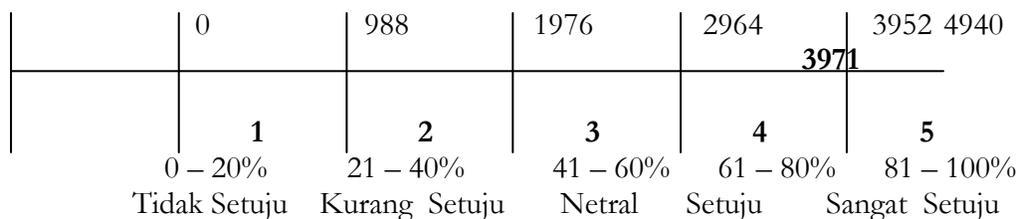
- a. Menentukan besarnya Skor Kriteria ($\sum SK$)

$$\begin{aligned} \sum SK &= \text{skor tertinggi tiap item} \times \text{jumlah} \\ &\quad \text{item} \times \text{jumlah responden} \\ &= 5 \times 13 \times 76 = 4940 \end{aligned}$$

- b. Jumlah skor hasil pengumpulan data (SH/SUM) = 3971

- c. Mencari besarnya persentase (P)

$$P = \frac{\sum SH}{\sum SK} \times 100\%$$



Deskriptif Konstruk Perilaku Berbagi Pengetahuan

Hasil deskriptif data konstruk perilaku berbagi pengetahuan terdapat jumlah kasus 76 responden yang mengisi angket. Diperoleh hasil untuk rentangan (*range*) = 33, skor minimum dari data = 26 dan skor maksimum dari data 59. Sedangkan jumlah keseluruhan (*sum*) sebesar 3223, rata-rata (*mean*) sebesar 42,41, simpangan baku (*standar deviasi*) = 6,630 dan tingkat penyebaran data (*variance*) = 43,951.

Untuk mengetahui kategori jawaban responden tersebut masuk dalam kategori sangat setuju, setuju, netral, kurang setuju,

$$P = \frac{3971}{4940} \times 100\% = 80,38\%$$

Dari hasil analisa deskriptif dengan melihat nilai mean skor maupun skor rata-rata tertimbang dan dari hasil distribusi persentase jawaban responden terhadap konstruk kondisi lingkungan sebesar 80,38% adalah termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini berarti peralatan alat tenun bukan mesin (ATBM) yang digunakan untuk menyelesaikan tenunan songket selalu diperhatikan kondisinya, dan kerusakan peralatan tenunan biasanya dengan cepat dapat diperbaiki. Karyawan mencintai pekerjaan yang di tekuninya sekarang dan merasa nyaman bekerja di UMKM tenunan songket ini.

Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

maupun tidak setuju, maka langkah selanjutnya dianalisa dengan metode *Likert*.

- a. Menentukan besarnya Skor Kriteria ($\sum SK$)

$$\begin{aligned} \sum SK &= \text{skor tertinggi tiap item} \times \text{jumlah} \\ &\quad \text{item} \times \text{jumlah responden} \\ &= 5 \times 12 \times 76 = 4560 \end{aligned}$$

- b. Jumlah skor hasil pengumpulan data (SH) = 3223

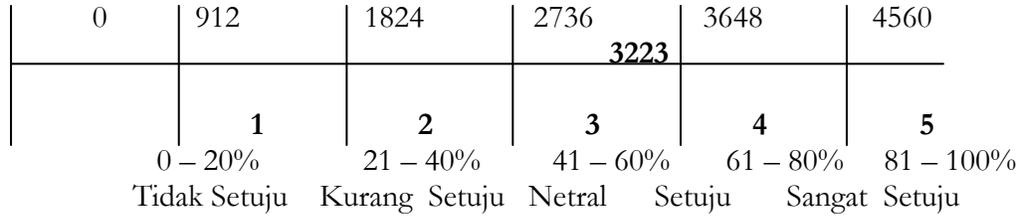
- c. Mencari besarnya persentase (P)

$$P = \frac{\sum SH}{\sum SK} \times 100\%$$

$$P = \frac{3223}{4560} \times 100\% = 70,68\%$$

Dari hasil analisa deskriptif dengan melihat nilai mean skor maupun skor rata-rata tertimbang dan dari hasil distribusi persentase jawaban responden terhadap konstruk perilaku berbagi pengetahuan sebesar 70,68% adalah termasuk dalam kategori setuju. Hal ini berarti para karyawan sering melakukan diskusi sebelum memulai membuat tenunan songket. Mereka telah membiasakan budaya

saling berbagi pengetahuan sesama UMKM sejenis. Karyawan juga sering mengikuti workshop yang dilakukan oleh instansi terkait dan bagi karyawan yang telah mengikuti workshop tersebut selalu termotivasi berbagi pengetahuan dengan karyawan lainnya. Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



Deskriptif Konstruk Kinerja

Hasil deskriptif data konstruk kinerja organisasi terdapat jumlah kasus 76 responden yang mengisi angket. Diperoleh hasil untuk rentangan (*range*) = 45, skor minimum dari data = 48 dan skor maksimum dari data 93. Sedangkan jumlah keseluruhan (*sum*) sebesar 4669, rata-rata (*mean*) sebesar 61,43, simpangan baku (*standar deviasi*) = 7,965 dan tingkat penyebaran data (*variance*) = 63,449.

Untuk mengetahui kategori jawaban responden tersebut masuk dalam kategori sangat setuju, setuju, netral, kurang setuju, maupun tidak setuju, maka langkah selanjutnya dianalisa dengan metode *Likert*.

a. Menentukan besarnya Skor Kriteria

$$(\sum SK)$$

$$\sum SK = \text{skor tertinggi tiap item} \times \text{jumlah item} \times \text{jumlah responden} \\ = 5 \times 15 \times 76 = 5700$$

b. Jumlah skor hasil pengumpulan data (SH) = 4669

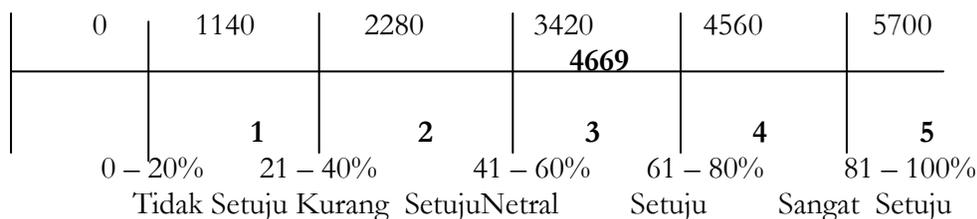
c. Mencari besarnya persentase (P)

$$P = \frac{\sum SH}{\sum SK} \times 100\%$$

$$P = \frac{4669}{5700} \times 100\% = 81,91\%$$

Dari hasil analisa deskriptif dengan melihat nilai mean skor maupun skor rata-rata tertimbang dan dari hasil distribusi persentase jawaban responden terhadap konstruk kinerja organisasi sebesar 81,91% adalah termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini berarti karyawan selalu menetapkan target dalam bekerja. Karyawan bertindak cepat di setiap kondisi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan mengerjakan pekerjaan tersebut dengan teliti. Sehingga kualitas songket yang dihasilkan UMKM ini sangat bagus.

Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



Kebijakan Pemerintah

Dengan adanya perubahan sistem pemerintahan dari sentralisasi ke desentralisasi dengan menciptakan otonomi daerah maka daerah Provinsi Riau dan Kabupaten/Kota mengeluarkan kebijakan untuk mengembangkan usaha tenun songket Riau dengan mewajibkan setiap instansi (pemerintah daerah, perguruan tinggi, sekolah) menggunakan pakaian Melayu Riau setiap hari Kamis, peringatan hari besar Islam, MTQ, dan pada acara lainnya.

Adapun kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah daerah adalah:

1. Membudayakan menggunakan tenunan songket dalam setiap event di dalam maupun di luar Provinsi Riau
2. Pembinaan dan pengembangan SDM melalui pelatihan dalam bentuk manajemen dan pembinaan hal-hal yang bersifat teknis
3. Memberikan bantuan dalam bentuk pembiayaan dan pola kemitraan dengan memberikan kredit dan mengikut sertakan UMKM dalam berbagai kegiatan event-event lokal, nasional dan internasional dalam rangka promosi
4. Adanya jaminan dari pemerintah daerah dalam menciptakan iklim usaha yang kondusif dalam meningkatkan daya saing.
5. Adanya upaya pemerintah mengembangkan semangat kewirausahaan dan mengajarkannya di SMK-SMK di Provinsi Riau

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah bahwa dari hasil distribusi persentase jawaban responden terhadap konstruk kondisi lingkungan sebesar 80,38% adalah termasuk dalam kategori sangat setuju, konstruk perilaku berbagi pengetahuan sebesar 70,68% adalah termasuk dalam kategori setuju, dan konstruk kinerja organisasi sebesar 81,91% adalah termasuk dalam kategori sangat setuju.

Saran

Saran dalam penelitian ini adalah:

1. UMKM khususnya tenunan songket perlu menganalisis kondisi lingkungan dan

berbagi pengetahuan dengan meningkatkan komunikasi, kemampuan kerjasama, dan membangun jaringan dengan semua *stakeholder*.

2. UMKM khususnya tenunan songket perlu menciptakan inovasi terhadap produk yang ditawarkan sehingga mempunyai nilai daya saing dibandingkan produk lainnya.
3. Pemerintah daerah sebaiknya memberikan perlindungan usaha tenun songket Riau sebagai warisan budaya daerah dengan mematenkan merek, motif dan corak. Memberikan lebih banyak pendidikan dan pelatihan serta pembinaan terhadap UMKM.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh., 2000, Psikologi Industri, Penerbit Liberty, Yogyakarta
- Asri, Marwan. 2006. Marketing. Edisi Ketiga. Penerbit UPP-AMP YKPN, Yogyakarta.
- Bernardin, H. John and Joyce, E.A. Russel, 2000, Human Resource Management, Alih Bahasa Diana Hertati, Mc. Graw Hill, Inc. Singapura.
- Cabrera, A. and Cabrera, E.F. 2002. Knowledge sharing dilemmas, *Organization Studies*, Vol. 23 No. 5, pp. 687-710.
- Dharma, Agus, 2001. Manajemen Supervisi. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Gray, C. 2006. Absorptive Capacity, Knowledge Management and Innovation in Entrepreneurial Small Firms. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 12 (6), 345-360
- Hasibuan SP. Malayu, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ipe Minu. "Knowledge Sharing in Organizations: Conceptual Framework". *Human Resource Development Review* (2003); 2; 337, Web site <http://hrd.sagepub.com/cgi/conte>

- [nt/abstract/2/4/337](#) diakses 14 November 2015
- Kreps, Garry (1990) Social Structure and Disaster, Newark
- Lin H. Fen and Lee G. Guang. "Perceptions of Senior Managers toward Knowledge-Sharing Behaviour". *Journal of Management Decisions*, Vol. 42 No. 1, (2007): 108-125.
- Mahmudi, 2005. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.
- Margiati, Lulus, 1999, Stress kerja, Latar belakang, penyebab dan alternative pemecahannya, *Jurnal Masyarakat Kebijakan dan politik* 3:71-80 Surabaya Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- McElroy Mark W. and Firestone Joseph M. "Doing Knowledge Management". *Journal The Learning Organization*, Vol. 12 No. 2, (2005): 189-212.
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Pasolong, Harbani. 2007. Teori Administrasi Publik. Bandung : Alfabeta
- Sarwoto, 1991. Dasar-dasar Organisasi Manajemen. Jakarta, Ghalia
- World Bank Poverty Net, 2003, Measuring Poverty: Understanding and Responding to Poverty, dalam <http://www.worldbank.org/poverty/mission/up2.htm>
- www.academia.edu/.../pentingnya peranan UMKM dalam pembangunan diakses tanggal 15 November 2015
- (www.museum-songketdigital.com/site/riau/sejarah-songket).