

# Pengaruh Entepreneur Leadership, Competency, Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan pada (Study Pada IKM pia Warurejo)

Oleh:

Rina Agustin

Dosen pembimbing :

Dr. Rifdah Abadiyah, S.E., M.S.M., CHCM

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Januari, 2025

## Pendahuluan

Dalam era globalisasi saat ini, di mana terjadinya perubahan sangat cepat. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang begitu penting di dalam keberlangsungan suatu perusahaan, karena sumber daya merupakan suatu individu organisasi sebuah perusahaan sehingga harus dilatih bahkan di kembangkan dan dimatangkan kemampuannya. Cara untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam dengan melaksanakan program pelatihan terhadap sumber daya manusia. Untuk mencapai tingkat keberhasilan yang sempurna, harus meningkatkan kualitas pengelolaan sumber dayanya. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam kemajuan dan perkembangan perusahaan.. Strategi pengelolaan sumber daya manusia yang unggul bertujuan untuk mempertahankan eksistensi perusahaan dan meningkatkan produktivitas. Untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerjanya, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) adalah bagian penting dari organisasi. Namun, IKM berperan penting untuk menciptakan kesempatan kerja dan sumber pendapatan dalam perekonomian, pemberdayaan untuk mensejahterakan ekonomi masyarakat. Peranan IKM untuk membantu dalam perekonomian bagi masyarakat merupakan usaha yang memberikan kontribusi dalam perkembangan ekonomi di Indonesia karena sektor IKM terbukti dapat menyerap tenaga kerja dan peningkatan pendapatan masyarakat. IKM sangat berperan penting dalam pertumbuhan ekonomi di indonesia

## Produksi jumlah rata-rata produksi Pia IKM Warurejo pada tahun 2024

N0	Nama Pia	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
1.	Pia Karomah	26.000 pcs	22.600 pcs	25.450 pcs
2.	Pia bunda	25.100 pcs	21.700 pcs	24.900 pcs
3.	Pia Arum Jaya	29.000 pcs	30.000 pcs	27.000 pcs
4.	Pia RB	51.400 pcs	49.400 pcs	53.713 pcs
5.	Pia Berkah	32.500 pcs	29.500 pcs	35.116 pcs

Sumber : Pengusaha pia

# FENOMENA

1. Dalam mengembangkan suatu organisasi, Entrepreneur Leadership berpengaruh terhadap kinerja. karyawan yang mempunyai keterikatan dalam pekerjaan memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerja, memberikan kesempatan karyawan untuk bekerja secara kreatif sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Competency karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, di antaranya: Memberikan tugas sesuai dengan keahlian dan kemampuan, Membangun sistem komunikasi yang efektif, Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, Melakukan evaluasi secara berkala, Menerapkan sistem reward dan punishment
3. knowledge sharing juga berkaitan erat dengan komitmen individu terhadap organisasi. Karyawan yang merasa terikat dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi akan lebih memiliki rasa tanggung jawab. Ketika karyawan merasakan komitmen tersebut, mereka lebih cenderung untuk berkomunikasi dan berbagi pengetahuan baru satu sama lain, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. pengetahuan yang baru.
4. kinerja juga dipengaruhi oleh knowledge sharing oleh individu yang memiliki tingkat kepercayaan tinggi di dalam organisasi cenderung lebih terbuka untuk berbagi pengetahuan, Hal ini dapat membantu menyelesaikan tugas dengan lebih baik.

# Research Gap

## Entrepreneur Leadership

[9] menyebutkan bahwa *Entrepreneur leadership* berpengaruh positif dan signifikan pada pekerja karyawan. Meskipun demikian berlainan dengan penelitian yang dikerjakan oleh [10] yang membuktikan bahwa *Entrepreneur leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap karyawan.

# Research Gap

## Competency

hasil penelitian mengenai Pengaruh *Competency* terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh [11] membuktikan bahwa *Competency* juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika Semakin baik *Competency* oleh pegawai maka akan meningkatkan kinerja karyawan Namun, berdasarkan penelitian yang dikerjakan oleh [12] membuktikan bahwa *Competency* tidak berpengaruh terhadap kerja pegawai

# Research Gap

## Knowledge sharing

Menurut [13] *knowledge sharing* tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan menurut [14] *knowledge sharing* mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan positif, semakin tinggi *knowledge sharing* maka orientasi pembelajaran organisasi berhubungan dengan perkembangan pengetahuan baru, hal ini sangat penting bagi kemampuan inovasi kinerja karyawan

# Novelty

Berdasarkan fenomena di atas dan hasil penelitian terdahulu dengan hasil yang beragam, peneliti menjadi tertarik untuk meneliti variabel yang ada. Entrepreneur leadership, comperency, knowledge sharing, apakah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemilihan variabel tersebut didasarkan pada beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya hubungan antara faktor tersebut. Kajian ini nantinya akan dilakukan terhadap IKM pia Warurejo



# Rumusan Masalah

1. Apakah pengaruh Knowledge sharing terhadap kinerja karyawan?

2. Apakah pengaruh Competency terhadap kinerja karyawan?

3. Apakah pengaruh Competency terhadap kinerja karyawan?

# Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Entepreneur leadership berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada IKM pia Warurejo?

2. Untuk mengetahui Competency berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada IKM pia Warurejo?

3. Untuk mengetahui Knowladge Sharing berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada IKM pia Warurejo?

# SDGs

**Kategori SDGs** : Sesuai dengan kategori SDGs 8 <https://sdgs.un.org/goals/goal8> yaitu pertumbuhan ekonomi perkapita yang mencapai tingkat produktivitas kerja yang baik dapat meningkatkan daya saing kesejahteraan masyarakat, dan mendorong pada pertumbuhan industry kevil dan menengah (IKM).

# Literatur Riview

## LITERATUR REVIEW

### 1. Entepreneur Leadership (X1)

- Menurut [16] *Entepreneur Leadership* adalah Seorang pemimpin yang berjiwa kewirausahaan berupaya untuk membangun tim kerja yang kuat untuk mencapai tujuan. Untuk membentuk tim, maka pemimpin berfokus pada membangun hubungan yang positif dengan para bawahannya. Selain itu [17] Entrepreneurial Leadership dapat diukur dari beberapa karakteristik dasar meliputi :
  - a) Able to motivate (Mampu Memotivasi) : Motivasi kerja sangat penting bagi perusahaan karena dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal. Karyawan yang termotivasi akan meningkatkan komitmennya terhadap pekerjaan dan berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan baik.
  - b) Achievement Orientated (prestasi) : Penilaian prestasi kerja dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuannnya, Penilaian dapat memberikan karyawan untuk meningkatkan kinerja.
  - c) Persistent (gigih) : berdampak memberikan dampak positif pada individu tetapi juga memperkuat produktivitas dan daya saing organisasi secara keseluruhan
  - d) Risk Taking (pengambilan resiko) : Seorang Individu Entepreneur Leadership dapat membuat keputusan dan mengambil tindakan yang melibatkan ketidakpastian, potensi kerugian, dan kemungkinan kegagalan

# Literatur Riview

- **Competency (X2)**

*Competency* merupakan suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan se baik baiknya.[18] dalam hal ini *Competency* tidak hanya mengandung keterampilan, pengetahuan, dan sikap, namun yang penting adalah penerapan dari keterampilan, pengetahuan, dan sikap mereka sesuai standar kerja yang ditetapkan. Menurut [11] ada 5 karakteristik untuk mengukur *Competency* seseorang yaitu: Pengetahuan : kemampuan yang dimiliki pegawai dalam hal pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan dan jabatannya.

- Ketrampilan : karakteristik lain yang dimiliki karyawan untuk menjalankan peran pekerjaan dengan baik. Keterampilan dan kompetensi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat menghasilkan produk atau layanan yang berkualitas.
- diri dan nilai-nilai : Seorang karyawan yang cenderung akan lebih termotivasi untuk mengerjakan tugasnya.
- Karakteristik pribadi : mengacu pada seseorang yang mampu untuk memahami diri untuk akumulasi kemampuan yang terus berkembang dan dapat membantu dalam pencapaian tujuan kinerja karyawan
- Motif : mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan menjalankan tugasnya agar meningkatkan kepuasan bagi pelanggan dan kinerja organisasi.

# Literatur Riview

- **Knowladge Sharing (X3)**

Pengertian Knowladge sharing adalah sebuah proses komunikasi interaktif antar individu satu dengan yang lain di dalam suatu kelompok yang menciptakan hubungan saling bergantung untuk mencapai tujuan bersama [19]. Knowladge sharing 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 ilmupengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya[20]. Menurut [19] ada 5 dimensi Knowledge sharing meliputi :

- Social Interaction (interaksi sosial) : suatu seseorang individu atau pemimpin untuk dapat memotivasi agar dapat mendorong terciptanya proses pertukaran pengetahuan antara individu melalui interkasi soial,
- Kepemimpinan yang efektif menciptakan lingkungan di mana berbagi pengetahuan dianggap penting, bermanfaat, dan menjadi bagian dari budaya kerja. Experience Sharing (berbagi pngalaman) : suatu permasalahan untuk memecahkan masalah dengan solusi kreatif dapat meningkatkan kinerja karyawan karena membawa nilai-nilai positif yang berdampak langsung pada produktivitas, efisiensi, dan motivasi kerja.
- Informal Relationship (hubungan informal ) : Membantu membangun kepercayaan, hubungan baik, dan keterlibatan antara manajer dan karyawan. Selain itu, hubungan ini juga dapat membantu mengatasi masalah atau kekhawatiran dengan cepat, dan menumbuhkan budaya pembelajaran dan peningkatan secara berkelanjutan.
- Observation (pengamatan ) : Mengacu pada kemampuan untuk dapat mendorong inovasi, kolaborasi, pembelajaran yang berkelanjutan, dan pengembangan karir

# Literatur Riview

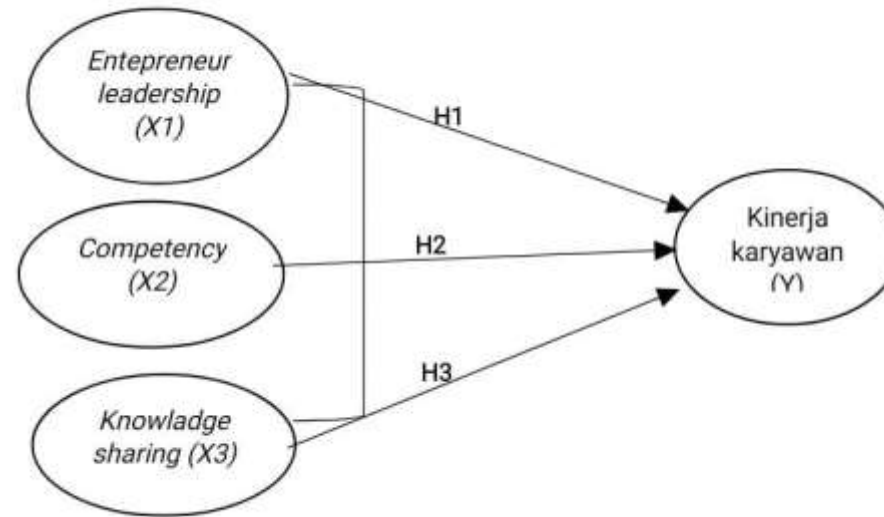
- **Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut [21] memungkinkan Kinerja Karyawan mendapatkan prestasi kerja Merupakan kuallitas dan kuantitas dicapai sesorang kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dengan penuhtanggung jawab yang diberikan. Menurut [22] indikator pengukuran Kinerja Karyawan meliputi :

- Kualitas dapat memberikan program pelatihan dan pengembangan, pelatihan dapat membantu karyawan menngkatkan pengetahuan dan kemampuan.
- Kuantitas jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dalam waktu tertentu. Kuantitas kinerja karyawan dapat diukur dengan melihat banyaknya tugas yang telah diselesaikan dalam waktu tertentu.
- Ketepatan waktu kinerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan, Ketepatan waktu dalam bekerja menjadi faktor utama dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
- Komitmen mengacu pada sikap positif karyawan terhadap perusahaan yang ditandai dengan rasa tanggung jawab dan keinginan untuk memberikan yang terbaik.



# Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

**H1** : *Entrepreneur Leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada IKM Pia Warurejo.

**H2** : *Competency* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada IKM Pia Warurejo.

**H3** : *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada IKM Pia Warurejo.



# Metode

1. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.
2. Metode penelitian yang digunakan adalah random sampling dengan teknik Teknik sampling
3. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan jenis skala pengukuran yaitu skala likert 5 point dengan tingkat respon : sangat setuju (SS). Setuju (S), normal (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).
4. Responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 100 responden yaitu seluruh pembeli Pia di Jawa Timur yang pernah membeli dan merasakan produk pia.
5. Data diolah menggunakan program analisis (PLS-SEM). melalui beberapa prosedur pengujian, yaitu discriminant validity, composite reliability, R-square, Q-Square, Uji hipotesis (Coefficients) untuk menentukan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

# Hasil Penelitian

- Analisis Data

Discriminant validity : menunjukkan sejauh mana variabel laten yang diukur berbeda secara nyata dari variabel laten lainnya dalam model. Ini memastikan bahwa indikator untuk variabel laten tertentu tidak terlalu berkorelasi dengan indikator untuk variabel laten lainnya. Dengan menggunakan Cross Loading, Indikator-indikator harus memiliki loading yang lebih tinggi pada variabel laten yang mereka ukur daripada loading mereka pada variabel laten lainnya. Kemudian, Untuk menilai discriminant validity, digunakan heterotrait-monotrait ratio (HTMT) dengan nilai batas yang diterima adalah  $<0,9$  (Hair et al., 2022).

	X1.Entrepreneur leadership	X2.Competency	X3.Knowledge Sharing	Y.Employee Performance
X1.Entrepreneur leadership				
X2.Competency	0.658			
X3.Knowledge Sharing	0.650	0.801		
Y.Employee Performance	0.756	0.783	0.819	

# Hasil Penelitian

- Uji Discriminan Reliability

Dalam analisis SEM-PLS, suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *composite reliability* >0,6 serta diperkuat oleh nilai Cronbach's Alpha >0,7. Maka Berdasarkan tabel.. nilai *Composite Reliability* semua variabel sudah melebihi 0.6 dan pada nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0.7 yang berarti sudah memenuhi asumsi reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
X1.Entrepreneur leadership	0.875	0.882	0.914
X2.Competency	0.924	0.926	0.943
X3.Knowledge Sharing	0.937	0.938	0.952
Y.Employee Performance	0.923	0.925	0.945

# Hasil Pembahasan

## Nilai F Square

Nilai f square 0,02 sebagai kecil, 0,15 sebagai sedang, dan nilai 0,35 sebagai besar. Nilai kurang dari 0,02 bisa diabaikan atau dianggap tidak ada efek (Sarstedt dkk., 2020). Maka Berdasarkan tabel nilai F Square diatas, tidak ada efek size besar dengan kriteria F Square  $> 0,35$  dan efek sedang yaitu antara 0.15 – 0.35. Sedangkan Efek size 0.02 – 0.15 adalah seluruh pengaruh variable independent terhadap variable endogen, Sedangkan tidak ada pengaruh yang diabaikan karena tidak mempunyai nilai f square  $< 0,02$ .

	f-square
X1.Entrepreneur leadership -> Y.Employee Performance	0.178
X2.Competency -> Y.Employee Performance	0.084
X3.Knowledge Sharing -> Y.Employee Performance	0.216

## Q Square

Selain nilai R-Square, nilai Q-square juga digunakan untuk mengetahui kebaikan model, di mana semakin tinggi nilai Q-Square mengindikasikan bahwa model struktural semakin cocok (fit) dengan data (Sarstedt et al., 2017). Maka Berdasarkan tabel di atas, diketahui hasil penjumlahan nilai Q-Square pada kedua variabel endogen (Employee Performance dan Positif Emotion) adalah lebih dari 0 Dengan melihat pada nilai tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki nilai observasi yang baik/bagus karena nilai Q square  $> 0$  (nol). Dengan demikian, model penelitian ini dinyatakan memenuhi syarat kebaikan (model fit).

	Q <sup>2</sup> predict
Y.Employee Performance	0.680

# Hasil Pembahasan

## R-Square

nilai Q-square juga digunakan untuk mengetahui kebaikan model, di mana semakin tinggi nilai Q-Square mengindikasikan bahwa model struktural semakin cocok (fit) dengan data (Sarstedt et al., 2017). Uji Q-square dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

	Q <sup>2</sup> predict
Y. Employee Performance	0.680

Berdasarkan tabel di atas, diketahui hasil penjumlahan nilai Q-Square pada kedua variabel endogen (Employee Performance dan Positif Emotion) adalah lebih dari 0. Dengan melihat pada nilai tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki nilai observasi yang baik/bagus karena nilai Q square  $> 0$  (not). Dengan demikian, model penelitian ini dinyatakan memenuhi syarat kebaikan (model fit).

# Hasil Pembahasan

- **hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan dengan memerhatikan nilai original sample estimates (O) untuk mengetahui arah hubungan antar variabel, serta t-statistics (T), dan p-values (P) untuk mengetahui tingkat signifikansi dari hubungan tersebut. Nilai original sample yang mendekati +1 mengindikasikan hubungan yang positif, sedangkan nilai yang mendekati -1 mengindikasikan hubungan yang negatif (Sarstedt et al., 2017). Nilai t-statistics lebih dari 1,96 atau p-value yang lebih kecil dari taraf signifikansi ( $<0,05$ ) mengindikasikan bahwa suatu hubungan antar variabel adalah signifikan. Hasil pengujian hipotesis penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviantion (STDEV)	T statistics ( O/STDEV)	P Values
XI. Entepreneur Leadership > Y. Employee Performance	0.301	0.302	0.073	4.118	0.000
XI. Competency > Y. Employee Performance	0.250	0.256	0.090	2.791	0.005
XI. Knowladge Sharing > Y. Employee Performance	0.401	0.39	0.095	4.221	0.000

# Hasil Pembahasan

Berdasarkan tabel di atas, hubungan antar variable penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama (**H1**) **diterima** yaitu Enterpreneur leadership berpengaruh signifikan terhadap Employee Performance dengan path coefficient (0.301) dan p-value ( $0.000 < 0.05$ ). Setiap kenaikan pada Enterpreneur leadership maka akan menaikkan Employee Performance..
2. Hipotesis kedua (**H2**) **diterima** yaitu Competency berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance dengan path coefficient (0.250) dan p-value ( $0.005 < 0.05$ ). Setiap kenaikan pada Competency maka akan meningkat pula Employee Performance.
3. Hipotesis ketiga (**H3**) **diterima** yaitu Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance dengan path coefficient (0.401) dan p-value ( $0.000 < 0.05$ ). Setiap kenaikan pada Knowledge Sharing maka akan menaikkan Employee Performance.



# Saran

Saran yang akan disampaikan bagi IKM pia Warurejo, pemilik IKM pia agar dapat lebih banyak mengikuti kegiatan pelatihan agar meningkatkan keahlian dan keterampilan sehingga dapat meningkatkan keberlanjutan usaha yang akan dijalani. agar mendorong pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pembelajaran berkelanjutan. Ketika karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan maka akan lebih percaya diri dan mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan efisien dan efektif. Dengan memberikan kesempatan bagi karyawan maka merasa lebih termotivasi dan mampu menghadapi tantangan. Hal ini akan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik juga akan merasa lebih dihargai dan lebih bersemangat untuk terus meningkatkan kinerjanya. karyawan melalui pelatihan dan pembelajaran berkelanjutan, perusahaan tidak hanya meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga memperkuat daya saing dan keberlanjutan organisasi. Karyawan yang merasa kompeten dan didukung dalam pengembangan diri mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan loyal terhadap perusahaan.

# Kesimpulan

Kesimpulan Berdasarkan hasil yang didapat pada penelitian dan pembahasan, serta tujuan yang ditetapkan sebelumnya, maka kesimpulan yang bisa diambil adalah :

1. Terdapat hubungan antara Entrepreneur Leadership yang Signifikan dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan karyawan yang mempunyai keterikatan dalam pekerjaan memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerja, memberikan kesempatan karyawan untuk bekerja secara kreatif sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Terdapat hubungan antara Competency yang Signifikan dengan kinerja karyawan yang meliputi pengetahuan, kemampuan, dan sikap kerja perusahaan, Memberikan tugas sesuai dengan keahlian dan kemampuan. Melakukan evaluasi secara berkala, Menerapkan sistem reward dan punishment.
3. Terdapat hubungan antara Knowledge Sharing yang Signifikan dengan kinerja karyawan Karyawan yang merasa terikat dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi akan lebih memiliki rasa tanggung jawab. Ketika karyawan merasakan komitmen tersebut, mereka lebih cenderung untuk berkomunikasi dan berbagi pengetahuan baru satu sama lain, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan pengetahuan yang baru.

# Referensi

- [1] Asiva Noor Rachmayani, “No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関
- [2] D. Prawita, M. A. S. Lysander, A. Azwar, and M. E. Hartono, “Kinerja Umkm: Peran Orientasi Kewirausahaan Sebagai Variabel Mediasi Antara Pelatihan Dan Kompetensi Kewirausahaan Di Kota Yogyakarta,” *Sci. J. Reflect. Econ. Accounting, Manag. Bus.*, vol. 7, no. 1, pp. 261–270, 2024, doi: 10.37481/sjr.v7i1.805
- [3] N. Sivanissa and H. Azizah, “Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo,” *Naut. J. Ilm. Multidisiplin*, vol. 1, no. 3, pp. 114–120, 2022.
- [4] H. Hadiyati and F. Fatkhurahman, “Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Daya Saing Ikm Di Kota Pekanbaru,” *Diklat Rev. J. Manaj. Pendidik. dan Pelatih.*, vol. 8, no. 1, pp. 198–210, 2024, doi: 10.35446/diklatreview.v8i1.1806.
- [5] A. Hendrawan, A. Yulianeu, H. Suchyawati, and I. Indriyani, “Pengembangan Kompetensi UMKM Dengan Pembelajaran Organisasi,” *INOBIJ J. Inov. Bisnis dan Manaj. Indones.*, vol. 1, no. 4, pp. 489–496, 2018, doi: 10.31842/jurnal-inobis.v1i4.53.
- [6] A. Mukoffi, S. H. Wibisono, H. Sulasih, and A. As’adi, “Pemberdayaan UMKM Kampung Pia Melalui Sistem Akuntansi dan Strategi Pemasaran,” *Stud. J. Pengabd. Kpd. Masy.*, vol. 1, no. 2, pp. 33–38, 2021, doi: 10.53867/jpm.v1i2.28.
- [7] R. Parlyna, P. Susanto, and A. Abror, “Orientasi Kewirausahaan Dan Kinerja Ikm Sektor Pariwisata: a Systematic Literature Review,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 10, p. 2022, 2022.

# Referensi

- [8] R. Permata, S. Indrawijaya, and A. Solikhin, “Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja UKM di Kota Jambi Melalui Perilaku Kerja Inovatif,” *J. Ris. Bisnis dan Investasi*, vol. 1, no. 3, p. 81, 2023.
- [9] Y. Y. Anggriani and A. Kistyanto, “Pengaruh Entrepreneurial Leadership Terhadap Kinerja Umkm Kota Surabaya Melalui Inovasi,” *EKUITAS (Jurnal Ekon. dan Keuangan)*, vol. 5, no. 3, pp. 407–427, 2021, doi: 10.24034/j25485024.y2021.v5.i3.4534.
- [10] B. Aris Ferdinan, “The Effect Of Entrepreneurial Leadership and Organizational Culture On Performance Lecture Through Innovative Work Behavior at Darma Cendika Catholic University,” *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 3, no. 2, pp. 548–560, 2022, [Online]. Available: <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- [11] C. Giroth, J. H. Posumah, and D. L. Tampongangoy, “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kawangkoan Utara Kabupaten Minahasa,” *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 53, no. 9, pp. 1689–1699, 2018.
- [12] P. Kompetensi, M. Dan, and D. Kerja, “Kompetensi, Kinerja Pegawai,” vol. 7, pp. 121–135, 2018.
- [13] E. Sandra, “KNOWLEDGE SHARING PADA DOSEN STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG Oleh : Article Info Article History : Keyword :,” *Eqien-Jurnal Ekon. dan ...*, vol. 9, no. 1, pp. 286–294, 2022, [Online].
- [14] Widodo, “Peran Knowledge Sharing terhadap Kinerja UKM Berbasis Sikap Kewirausahaan,” *J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 14, no. 1, pp. 17–27, 2013, [Online]. Available: <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/ekobis/article/view/573>
- [15] “Sustainable Development Goals Pekerjaan yang Layak dan Pertumbuhan Ekonomi.”

# Referensi

- [16] Melani Kadar, Vivi Usmayanti, Febby Nanda Utami, and Yossinomita, “Pengaruh Entrepreneurial Leadership Terhadap Kinerja IKM Batik Jambi dengan Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Variabel Intervening,” *J. Ilm. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 2, pp. 244–256, 2023, doi: 10.33998/jumanage.2023.2.2.888.
- [17] N. N. Muslimah, “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kitadin Tanggarong Seberang,” *Jmk*, vol. 1, no. 2, pp. 152–161, 2016.
- [18] W. O. Z. Muizu, A. Titisari, and E. T. Sule, “Peran Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi,” *INOBIIS J. Inov. Bisnis dan Manaj. Indones.*, vol. 1, no. 3, pp. 397–406, 2018, doi: 10.31842/jurnal-inobis.v1i3.45.
- [19] M. Azhar, “Pengaruh Kepemimpinan Entrepreneur, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Batik Dolly,” *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 8, no. 8, 2019.
- [20] A. Muslimat, “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gramedia Di Jakarta,” *J. Ekon. Ef.*, vol. 2, no. 4, p. 586, 2020, doi: 10.32493/jee.v2i4.10691.
- [21] P. D. Yulianty, S. L. Qodriah, P. Kurniawan, and H. Indriyanti, “Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfaatih Global Indonesia,” *Entrep. Bisnis Manaj. Akunt.*, vol. 2, no. 2, pp. 51–61, 2021, doi: 10.37631/e-bisma.v2i2.402.
- [22] D. A. Dwi Putra and A. Silvianita, “Peran Knowledge Sharing Enablers Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0,” *J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. Akuntansi)*, vol. 4, no. 3, pp. 884–905, 2020.
- [23] B. Rahadian, “Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja (Ibk) Terhadap Motivasi Dan Disiplin Tenaga Kependidikan Di Lingkungan Biro Hukum Dan Kesekretariatan Universitas Pendidikan Indonesia,” *Gastron. ecuatoriana y Tur. local.*, vol. 1, no. 69, pp. 5–24, 1967
- [24] Dimas Hardian Putra and Ginanjar Rahmawan, “Analisis Pengaruh Citra Merek, Desain Produk Dan Gaya Hidup Terhadap Keputusan Pembelian Motor Vespa Di Sukoharjo,” *Juremi J. Ris. Ekon.*, vol. 2, no. 3, pp. 387–394, 2022, doi: 10.53625/juremi.v2i3.3850.

