

The Influence Of Entepreneur Leadership, Competency, Knowladge Sharing on Employee Performance in (study pada Ikm Pia Warurejo)

[Pengaruh Entepreneur Leadership, Competency, Knowledge Sharing terhadap *Employee Performance* pada (Study Pada IKM pia Warurejo)]

Rina agustin¹⁾, Rifdah Abadiyah^{*.2)} (10pt)

¹⁾Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Teknik Informatika, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: (rifdahabadiyah@umsida.ac.id)

Abstract. *The purpose of this study was to describe and analyze the influence of Entepreneur Leadership, Competency, Knowledge Sharing variables on employee performance at IKM Pia Warurejo. In this research conducted using quantitative research methods, data collection is distributed through questionnaires / questionnaires, with samples using Random Sampling, where there are 108 respondents who are employee performance at IKM Pia Warurejo. The data analysis uses discriminant validity testing techniques, discriminant reliability, and hypothesis testing using the R test, F test, Q test. The data processing uses Smart PLS 4.0, the results of this research prove that first, Entrepreneurial Leadership has a significant influence on employee performance variables, second, Competence has a significant influence on employee performance variables, third, Knowledge Sharing has a significant influence on variables on employee performance*

Keywords - *Entepreneur Leadership, Competency, Knowledge Sharing and employee performance.*

Abstrak. *Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh variabel Entepreneur Leadership, Competency, Knowledge Sharing terhadap kinerja karyawan pada IKM Pia Warurejo. Pada penelitian yang dilakukan ini menggunakan metode penilitian kuantitatif, pengumpulan data yang disebar melalui angket/kuisoner, dengan sampel menggunakan Random Sampling, dimana terdapat 108 responden yang merupakan kinerja karyawan pada IKM Pia Warurejo. Adapun analisis data menggunakan teknik pengujian discriminan validity, discriminan reliability, dan uji hipotesis menggunakan uji R, uji F, Uji Q. Pengolahan datanya menggunakan Smart PLS 4.0, Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pertama, Entepreneur Leadership berprngaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kedua Competency berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, ketiga Knowledge Sharing berprngaruh signifikan terhadap variabel terhadap kinerja karyawan.*

Kata Kunci - *Entepreneur Leadership, Competency, Knowledge Sharing, kinerja karyaawa*

I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, di mana terjadinya perubahan sangat cepat [1] 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 [2]. Untuk mencapai tingkat keberhasilan yang sempurna, harus meningkatkan kualitas pengelolaan sumber dayanya. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam kemajuan dan perkembangan perusahaan. Karena, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya [3]. 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[4]. Peranan IKM untuk membantu dalam perekonomian bagi masyarakat [5].

Upaya Pemberdayaan bagi masyarakat merupakan pembangunan ekonomi yang manusia yang berkelanjutan. Upaya yang dilakukan oleh pemerintah dapat mengembangkan dan mendukung masyarakat terlibat dalam IKM. IKM 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 [6]. Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena manusia adalah penggerak yang ada untuk menjalankan aktivitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan. Potensi dari setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal serta terwujudnya suatu keseimbangan antara kebutuhan dengan tuntutan dan kemampuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu asset utama yang memegang peranan penting dan sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi. Dalam aktivitasnya seorang pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan kerja yang tinggi. Untuk itu dibutuhkan kebijakan pemimpin dalam usahanya mengajak dan mengarahkan pegawai agar mau bekerja lebih baik sesuai dengan rencana yang ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia dan beradaptasi dengan berbagai perubahan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam organisasi, Oleh karena itu perlu adanya pemeliharaan hubungan antara pimpinan dan para pegawai bawahan.

IKM juga berperan penting untuk menciptakan kesempatan kerja dan sumber pendapatan dalam perekonomian, pemberdayaan untuk mensejahterakan ekonomi masyarakat. Peranan IKM untuk membantu dalam perekonomian bagi masyarakat dan memiliki peranan yang penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi secara menyeluruh. Peranan Industri Kecil di Indonesia dirasakan sangat penting terutama dalam aspek-aspek seperti kesempatan kerja, pemerataan pendapatan, pembangunan ekonomi di pedesaan, pemerataan tenaga kerja, dan lain-lain. Pembangunan Industri khususnya Industri Kecil diarahkan dapat menjadi salah satu peran yang cukup berkualitas dalam perekonomian, sehingga mampu bersaing di dalam negeri maupun di luar negeri. Pengembangan sektor ekonomi rakyat pada otonomi daerah, khususnya pada sektor IKM. [7] Beberapa desa yang terlibat dalam industri ini antara lain Pia Gempol Pasuruan yang beralamatkan di Dusun Warurejo, Desa Kejapanan, Kabupaten Pasuruan. Menterian Perindustrian berusaha untuk terus peningkatan produktivitas pada daya saing industri kecil dan menengah (IKM), untuk dapat memberikan kontribusi besar terhadap perekonomian pada tahun 2024. Jumlah IKM usaha industri pada IKM Pia Gempol saat ini memperkerjakan lebih dari 108 orang. Dusun Warurejo sendiri memiliki 36 unit usaha. Berikut ini yang merupakan catatan rincian produksi pia pada IKM pia Gempol Warurejo Gempol selama 3 tahun terakhir yang di dapat secara langsung dari sumbernya.

Tabel 1. Target Produksi 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

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa fenomena yang terjadi dari Industri Kecil Menengah pada IKM pia di Dusun Warurejo, jumlah produksi yang dihasilkan selalu mengalami penurunan dan kenaikan secara fluktuatif setiap tahunnya. Dengan adanya kenaikan dan penurunan ini, maka seharusnya kinerja IKM pia Gempol harus meningkatkan kembali agar dapat mencapai kenaikan setiap tahunnya. Hal ini karena knowledge sharing dapat meningkatkan kompetensi karyawan, mengurangi ketidakpastian, dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi.

Dalam mengembangkan suatu organisasi, Entrepreneur Leadership sangat 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. Selain entrepreneur leadership, kompetensi karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Kompetensi meliputi pengetahuan, kemampuan, dan sikap kerja perusahaan. 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. 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.

Selain itu, 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 [8]. Pada penelitian terdahulu yang dikerjakan oleh [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. *Entrepreneur leadership* mengarahkan para karyawan, Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secara kreatif dan inovatif. Terdapat beberapa 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. 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. Berdasarkan fenomena di atas dan hasil penelitian terdahulu dengan hasil yang beragam, Penelitian akan menjadi tertarik untuk meneliti variabel yang ada. Variabel yang digunakan adalah Pengaruh Entrepreneur Leadership, Competency, Knowledge Sharing apakah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pemilihan variabel tersebut berdasarkan pada beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan adanya faktor pada Kinerja Karyawan.

Rumusan Masalah : Apakah Pengaruh *Entrepreneur Leadership*, *Competency*, *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan pada IKM pia di warurejo?

Tujuan Penelitian : Untuk mengetahui pengaruh bagi kinerja pegawai melalui *Entrepreneur Leadership*, *Competency*, *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan pada IKM pia di Warurejo?

Kategori SDGs : Termasuk dalam SDGs 8. [15] artinya, Pertumbuhan ekonomi per kapita yang mencapai tingkat Produktivitas kerja yang baik dapat meningkatkan daya saing, kesejahteraan masyarakat, dan mendorong pada pertumbuhan Industri kecil dan menengah (IKM).

LITERATUR REVIEW

1. Entrepreneur Leadership (X1)

Menurut [16] *Entrepreneur Leadership* merupakan Seorang pemimpin yang berjiwa kewirausahaan untuk membangun sebuah 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 tujuannya, 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 Entrepreneur Leadership dapat membuat keputusan dan mengambil tindakan yang melibatkan ketidakpastian, potensi kerugian, dan kemungkinan kegagalan.

2. Competency (X2)

Competency merupakan suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki bagi seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif [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:

- a) Pengetahuan : kemampuan yang dimiliki pegawai dalam hal pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan dan jabatannya.
- b) Keterampilan : 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.
- c) diri dan nilai-nilai : Seorang karyawan yang cenderung akan lebih termotivasi untuk mengerjakan tugasnya.
- d) Karakteristik pribadi : mengacu pada seseorang yang mampu untuk memahami diri untuk akumulasi kemampuan yang terus berkembang dan dapat membantu dalam pencapaian tujuan kinerja karyawan
- e) Motif : mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan menjalankan tugasnya agar meningkatkan kepuasan bagi pelanggan dan kinerja organisasi.

3. Knowledge Sharing (X3)

Pengertian Knowledge sharing sebuah individu untuk melakukan proses komunikasi aktif antar individu di dalam suatu kelompok yang menciptakan hubungan saling bergantung untuk mencapai tujuan bersama [19]. Knowledge sharing merupakan 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 [20]. Menurut [19] ada 5 dimensi Knowledge sharing meliputi :

- a) Social Interaction (interaksi sosial) : suatu seseorang individu atau pemimpin untuk dapat memotivasi agar dapat mendorong terciptanya proses pertukaran pengetahuan antara individu melalui interaksi sosial, Kepemimpinan yang efektif menciptakan lingkungan di mana berbagi pengetahuan dianggap penting, bermanfaat, dan menjadi bagian dari budaya kerja. Experience Sharing
- b) (berbagi pengalaman) : 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.
- c) 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.
- d) Observation (pengamatan) : Mengacu pada kemampuan untuk dapat mendorong inovasi, kolaborasi, pembelajaran yang berkelanjutan, dan pengembangan karir.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut [21] memungkinkan Kinerja Karyawan mendapatkan prestasi kerja merupakan kualitas dan kuantitas dicapai seseorang kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dengan penanggung jawab yang diberikan. Menurut [22] indikator pengukuran Kinerja Karyawan meliputi :

- a) Kualitas dapat memberikan program pelatihan dan pengembangan, pelatihan dapat membantu karyawan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan.
- b) 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.
- c) 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.
- d) Komitmen mengacu pada sikap positif karyawan terhadap perusahaan yang ditandai dengan rasa tanggung jawab dan keinginan untuk memberikan yang terbaik.

Teori Hubungan antar variabel Hubungan Entrepreneur Leadership terhadap kinerja karyawan

Entrepreneur Leadership adalah seorang pemimpin mampu memberikan pengarahan kepada setiap karyawan. Karena kepemimpinan entrepreneur memiliki peranan penting dalam suatu kinerja karyawan [20]. Dalam hal ini [9] menunjukkan bahwa Entrepreneur Leadership mempunyai peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karakteristik cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku kinerja karyawan sehingga mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai sebuah tujuan.

Hubungan Competency terhadap kinerja karyawan

Competency adalah seorang kemampuan, pengetahuan, dan sikap kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu. Kompetensi karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan karena karyawan yang kompeten dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien [21].

Hubungan Knowledge sharing dengan kinerja karyawan

Knowledge sharing pada karyawan sangat penting untuk mencapai efisiensi karena dapat meningkatkan kinerja. Karyawan dapat membangun keunggulan kompetitif, mengembangkan produk baru, meningkatkan kinerja tim, meningkatkan kemampuan inovasi, dan meningkatkan pendapatan dari produk dan layanan baru. [23] mengungkapkan ada 5 indikator yang harus dimiliki oleh seseorang Knowledge sharing meliputi :

- a) Berbagi pengetahuan merupakan hal yang bermanfaat : Ketika karyawan saling berbagi pengetahuan, mereka dapat menemukan solusi lebih cepat dan menghindari kesalahan yang sama.
- b) Berbagi pengetahuan merupakan hal yang baik : Ketika karyawan saling berbagi pengetahuan, mereka dapat menemukan solusi lebih cepat dan menghindari kesalahan yang sama.
- c) Berbagi pengetahuan merupakan pengalaman menyenangkan : Ketika seorang karyawan berbagi informasi dan wawasan, mereka merasa lebih dihargai dan terlibat dalam keberhasilan tim atau organisasi.
- d) Memperluas pengetahuan yang dimiliki : Dengan bertambahnya pengetahuan, karyawan dapat lebih memahami tugas dan tanggung jawabnya, bekerja lebih efisien, serta berinovasi dalam menyelesaikan masalah di tempat kerja

Implementasi lingkungan kerja : seorang individu yang mampu mengaplikasikan upaya untuk memperluas pengetahuan di lingkungan kinerja karyawan merupakan proses penerapan strategi dan langkah-langkah untuk meningkatkan kemampuan, pemahaman, dan keterampilan karyawan.

Definisi Operasional

1. Entrepreneur Leadership (X1)

Entrepreneur Leadership [24] merupakan upaya perubahan organisasi sebagai dari kepemimpinan Untuk melakukan suatu perubahan organisasi adanya sistem yang sesuai untuk secara cepat menciptakan organisasi dan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan unggul. Proses ini menunjukkan kualitas, semangat, dan jiwa seorang pemimpin yang memiliki kreativitas, keterampilan, kemampuan, dan keberanian untuk melakukan perubahan strategis. Menurut [25] ada 6 indikator Entrepreneur Leadership Indikator yang digunakan pada meliputi :

- a) Kemampuan memecahkan masalah : Keterlibatan karyawan yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk menciptakan dan menerapkan ide-ide baru, yang dapat berkontribusi pada kinerja karyawan
- b) Kemampuan memecahkan masalah : Keterlibatan karyawan yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk menciptakan dan menerapkan ide-ide baru, yang dapat berkontribusi pada kinerja karyawan
- c) Keberanian mengambil risiko : Berani mengambil risiko dapat membantu seseorang mengembangkan kemampuan inovatif, keterampilan baru, dan kepercayaan diri
- d) Kemampuan mempengaruhi karyawan : kemampuan kinerja yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, kemampuan kerja yang baik dapat berpengaruh pada tujuan perusahaan
- e) Kemampuan bersaing : meningkatkan produktivitas karyawan adalah: Memberikan tugas sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawan, Memberikan pelatihan kerja, Membangun sistem komunikasi yang efektif.
- f) Kemandirian : untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Kemandirian karyawan adalah

kemampuan untuk menjalankan peran tanpa bergantung pada pengawasan atau bantuan eksternal.

2. Competency (X2)

Competency adalah kemampuan melakukan pekerjaan yang berfokus pada keterampilan dan pengetahuan sikap kerja yang dituntut dalam sebuah pekerjaan[24]. Competency juga merupakan suatu kemampuan untuk melakukan atau menyelesaikan tugas atau tugas yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut dan didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan. Ada 3 karakteristik Competency yaitu :

- a) Pengetahuan : kemampuan seorang karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidangnya, dengan adanya pengetahuan maka akan meningkatkan efisiensi..
- b) Kemampuan atau Keterampilan : pengetahuan dan keahlian yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas dan membantu untuk meningkatkan kinerja
- c) Sikap perilaku karyawan : bagaimana kinerja karyawan dapat mengaktualisasikan melalui sikap salam bekerja, termasuk semangat dan gigih dalam bekerja.

3. Knowledge Sharing (X3)

Knowledge Sharing dapat memfasilitasi terciptanya penciptaan pengetahuan dan membantu sebuah perusahaan untuk mempertahankan kinerja Berbagi pengetahuan menciptakan peluang untuk memaksimalkan kemampuan organisasi dan efisiensi sehingga menjadikan bisnis dengan keunggulan kompetitif. Menurut Budiana [18] Knowledge management dapat meningkatkan kinerja perusahaan, bahwa aktifitas pembagian mempengaruhi peningkatan kinerja, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian yang menemukan bahwa Knowledge Sharing melalui prosedur kerja dan pengetahuan personal yang bersinergi memberi pengaruh yang positif pada kinerja karyawan. Menurut [21] ada 4 dimensi Knowledge Sharing yaitu :

- a) Informasi : dapat meningkatkan kolaborasi dan kerja tim yang efektif. Karyawan dapat memahami perspektif satu sama lain, membangun kepercayaan, dan bekerja sama dengan lebih baik
- b) Keterampilan yang dimiliki karyawan dapat memengaruhi kinerja. Dengan adanya keterampilan dibutuhkan berkontribusi secara efektif, Selain keterampilan, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi menunjukkan bagaimana karyawan menyikapi pekerjaannya dengan baik
- c) Pengetahuan : pengetahuan yang dimiliki oleh pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan. Semakin baik pengetahuan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- d) Keahlian : Keahlian karyawan yang dikelola dengan baik dan benar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemanfaatan keahlian karyawan pada bidangnya dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

4. Kinerja Karyawan (Y)

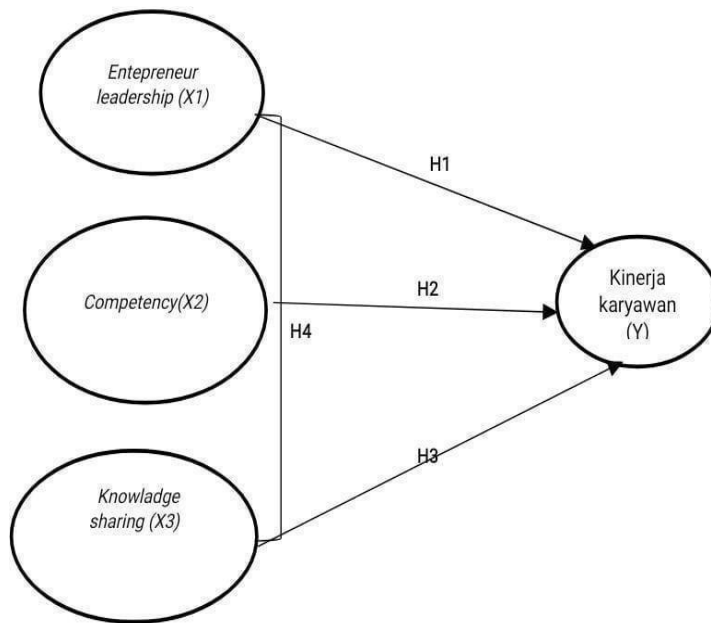
Kinerja Karyawan mengacu pada penilaian kinerja didasarkan pada pemahaman, pengetahuan, keahlian dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan analisis atribut perilaku seseorang sesuai kriteria yang ditentukan untuk masing-masing pekerjaan[24]. Dalam penelitian [21] kinerja sama dengan prestasi kerja actual performance, yang merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat di ukur melalui beberapa dimensi kunci yang mencerminkan efektivitas terhadap kinerja karyawan meliputi :

- a) Kualitas Kerja : suatu individu untuk meningkatkan melaksanakan tugasnya dengan waktu cepat atau sesuai dengan waktu yang di tetapkan.
- b) Kuantitas Kerja : seberapa jauh kinerja karyawan berkerja dengan baik, jika mampu menyelesaikan lebih banyak tugas sesuai yang di tetapkan, maka dapat meningkatkan profit dengan hasil melebihi target yang telah di tetapkan.
- c) Tanggung Jawab : kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan tepat waktu, serta bertanggung jawab atas keputusan yang di ambil.
- d) Kerjasama : proses bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, dalam hal ini dapat meningkatkan

kinerja karyawan dan prestasi kerja, membangun hubungan yang baik.

- e) Inisiatif : suatu kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas tanpa harus diarahkan secara langsung, dapat memecahkan masalah, dan meningkatkan efisiensi.

KERANGKA KONSEPTUAL



HIPOTESIS :

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.

H4 : Pengaruh *Entrepreneur Leadership, Competency, Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan pada (studi IKM pia warurejo).

II. METODE

Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang didasarkan pada filosofi sampling, teknik pengambilan sample secara acak dari populasi, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono,2016). Penelitian ini dilakuan di IKM pia dusun Warurejo. Dalam penelitian ini, menggunakan populasi dari kinerja karyawan IKM pia dusun Warurejo yang berjumlah 108 orang. Dengan menggunakan populasi random sampling, teknik pengambilan sample secara acak dari populasi.

Metode pengumpulan data yang digunakan dala penelitian ini sebagai berikut: (1) Data primer. Pada penelitian ini data primer diperoleh dari IKM, yaitu data jawaban responden dari kuesioner dan wawancara secara langsung dengan

kinerja karyawan IKM pia dusun Warurejo. (2) Data sekunder. Menurut Sugiyono (2016) sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data sekunder dalam penelitian kali ini adalah data profil organisasi, data daftar kinerja karyawan IKM pia dusun Warurejo dan lainnya. Variabel penelitian pada dasarnya merupakan sesuatu yang berbentuk untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal yang akan diteliti kemudian hal tersebut ditarik kesimpulan. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel (Y) terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pengaruh Entrepreneur Leadership (X1), Competency (X2), Knowledge Sharing (X3) untuk variabel independen, sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y).

- a) Uji Outer model yaitu pengukuran spesifikasi yang menghubungkan indikator dengan variabel laten. Outer model digunakan untuk dilakukannya pengujian dengan menggunakan software SmartPLS dimulai dengan pengujian pada outer model meliputi discriminant validity dan composite reliability.
 1. 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 heterotraitmonotrait ratio (HTMT) dengan nilai batas yang diterima adalah $<0,9$ (Hair et al., 2022).
 2. reliability untuk mengukur konsistensi internal dari indikator-indikator yang mengukur variabel dalam analisis SEM-PLS, suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *composite reliability* $>0,6$ serta diperkuat oleh nilai Cronbach's Alpha $>0,7$. yang menunjukkan bahwa indikator-indikator yang mengukur variabel laten memiliki konsistensi internal yang tinggi, sehingga dapat diandalkan untuk mengukur variabel tersebut.
- b) Uji Inner Model (inner relation, structural model dan substantive theory) menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Didalam Smart PLS3 untuk mengevaluasi inner model bisa dilihat dengan R-square, Q-Square, Uji hipotesis (Coefficients)
 1. R-square Dalam menilai model struktural dengan PLS, dimulai dengan melihat nilai R-Squares untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai R-Squares dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten bebas (X) terhadap variabel laten terikat (Y).
dan nilai R-square itu $> 0,75$ Jika nilai R-square itu $> 0,75$ termasuk kategori kuat; untuk nilai R-square $0,50 - 0,75$ termasuk kategori moderat dan $0,25$ termasuk kategori lemah (Hair et al, 2010).
 2. Q-Square merupakan salah satu ukuran evaluasi yang digunakan dalam Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) untuk menguji relevansi prediktif model yang dibangun. Nilai Q-Square yang positif menunjukkan bahwa model PLS-SEM memiliki kemampuan prediktif yang lebih baik daripada hanya menggunakan nilai rata-rata dari variabel endogen.
 3. 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).
 4. Uji Hipotesis dalam PLS-SEM digunakan untuk Pengujian hipotesis 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 $+1$ mengidentifikasi 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.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

1. Uji Validitas Konvergen

Syarat yang harus diperhatikan adalah jika hasil perolehan tinggi akan berkorelasi pada nilai loading factor yang bernilai lebih dari 0,70. (Ghozali & Latan, 2015: 74).

Tabel.5 Hasil Uji Validitas Konvergen

Indikator	Nilai Outer Loading	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Entrepreneur leadership			
X1.1	0.896	0.727	Valid
X1.2	0.876		Valid
X1.3	0.832		Valid
X1.4	0.803		Valid
Competency			
X2.1	0.874	0.767	Valid
X2.2	0.867		Valid
X2.3	0.881		Valid
X2.4	0.875		Valid
X2.5	0.882		Valid
Knowledge Sharing			
X3.1	0.913	0.799	Valid
X3.2	0.896		Valid
X3.3	0.907		Valid
X3.4	0.886		Valid
X3.5	0.868		Valid
Employee Performance			
Y1	0.890	0.812	Valid
Y2	0.917		Valid
Y3	0.903		Valid
Y4	0.895		Valid

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dilihat nilai pada setiap indikator atau *outer loading* bernilai lebih dari 0,7, serta berdasarkan pada tabel di atas nilai AVE dari seluruh variable memiliki nilai >0,5. Hasil ini dapat dinyatakan pada setiap variable memiliki nilai pada discriminant validity yang baik. Sehingga seluruh item indikator dapat dikatakan valid karena sudah memenuhi syarat validitas konvergen dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Validias Diskriminan

Untuk menilai discriminant validity, digunakan heterotrait-monotrait ratio (HTMT) dengan nilai batas yang diterima adalah <0,9 (Hair et al., 2022).

Tabel 5. Hasil Uji Validias Diskriminan

Indikator	X1.Entrepreneur Leadership	X2.Competency	X3.Knowledge Sharing
X1.Entrepreneur Leadership	0.875	0.882	0.714
X2.Competency	0.658	0.726	0.843
X3.Knowledge Sharing	0.650	0.738	0.852
Y.Employee Performance	0.756	0.935	0.945

Sumber : Data olahan Smart PLS 4.0

Hasil pengukuran discriminant validity dengan heterotrait-monotrait ratio (HTMT) dapat dilihat pada Tabel di atas. Seluruh nilai HTMT menunjukkan angka <0.9 , maka seluruh variable dapat dikatakan valid.

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 $>0,7$. Hasil pengujian composite reliability dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Reliability

Indikator	Cronbach's alpha	Cronbach's alpha (rho_a)	Cronbach's alpha (rho_c)
X1.Entrepreneur Leadership	0.875	0.882	0.914
X2.Competency	0.925	0.926	0.943
X3.Knowladge Sharing	0.937	0.938	0.952
Y.Employee Performance	0.923	0.935	0.945

Sumber: Data Olahan Smart PLS 4.0

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

C. Evaluasi Model Struktural (Analisis Inner Model)

a. Nilai R Square

Ada tiga kategori dalam pengelompokan nilai R-square. Jika nilai R-square itu $> 0,75$ termasuk kategori kuat; untuk nilai R-square $0,50 - 0,75$ termasuk kategori moderat dan $0,25$ termasuk kategori lemah (Hair et al, 2010). Nilai R-square dari variabel dependen yang didapat pada model penelitian ini dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 6. Uji R-Square

Indikator	R-Square	R-Square Adjusted
E,mployee Performance (Y)	0.695	0.992

Sumber : Data diolah SmartPLS 4.0

Berdasarkan Tabel.. hasil dari pengolahan data melalui SmartPLS dihasilkan nilai R Square variable Employee Performance sebesar 0,695. Nilai ini menjelaskan bahwa kekuatan Entrepreneur leadership, Knowledge Sharing dan Competency, dalam memprediksi Employee Performance adalah sebesar 0.695 atau 69,5% pada kriteria moderat.

b. Nilai F Square

Nilai fsquare 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).

Tabel 8. Uji Nilai F Square

XI. Entrepreneur Leadership > Y. Employee Performance	0.78
XI. Competency > Y. Employee Performance	0.084
XI. Knowladge Sharing > Y.Employee Performance	0,16

Sumber: Data Olahan Smart PLS 4.0

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 $< 0,02$.

c. 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). Uji Q-square dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Nilai R Square

Indikator	$Q^2_{predict}$
E,ployee Performance (Y)	0.680

Sumber: Data Olahan Smart PLS 4.0

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).

D. 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:

Tabel. Hasil Uji Hipotesis

INDIKATOR	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart deviationm (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P Values
XI. Entrepreneur 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. Knowledge Sharing $>$ Y. Employee Performance	0.401	0.39	0.095	4.221	0.000

Sumber : Data Olahan Smart PLS 4.0

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

1. Hipotesis Pertama (**H1**) **diterima** yaitu Entrepreneur leadership berpengaruh signifikan terhadap Employee Performance dengan path coefficient (0.301) dan p-value ($0.000 < 0.05$). Setiap kenaikan pada Entrepreneur 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.

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.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Entrepreneur Leadership (X1) Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa Entrepreneur Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada IKM pia Warurejo. Studi empiris pada penelitian di atas menunjukkan indikator Motivasi paling menonjol dilihat melalui analisis deskriptif yakni Motivasi dari indikator dengan rata-rata penilaian responden sebesar 8,96. Hal ini menunjukkan bahwa Entrepreneur Leadership lebih dominan datang dari Motivasi dari perusahaan. Motivasi dari seorang entrepreneur leadership dari perusahaan tergolong sangat kuat. Terbukti dengan kinerja karyawan Pia Warurejo mempunyai keterikatan dalam pekerjaan memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerja, memberikan kesempatan karyawan untuk bekerja secara kreatif sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja Karyawan di Industri Kecil dan Menengah pia warurejo mempunyai seorang pemimpin mampu memberikan pengarahan kepada setiap karyawan. Peran Entrepreneur Leadership yang sangat penting dalam sebuah organisasi merupakan karakteristik cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku kinerja karyawan sehingga mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai sebuah tujuan, Karena kepemimpinan entrepreneur memiliki peranan penting dalam suatu kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nayak (2020) menyebutkan bahwa *Entrepreneur leadership* berpengaruh positif dan signifikan pada pekerjaan karyawan.

COMPETENCY (X2) BERPENGARUH POSITIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa Competency berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada IKM pia Warurejo. Studi empiris pada penelitian di atas menunjukkan indikator Motivasi paling menonjol dilihat melalui analisis deskriptif yakni Karakteristik Diri dari indikator dengan rata-rata penilaian responden sebesar 8,91. Hal ini menunjukkan bahwa Competency lebih dominan datang dari karakteristik diri antar karyawan yang ada di perusahaan. Terbukti dengan kinerja karyawan Pia Warurejo dapat meningkatkan kemampuan untuk melakukan atau menyelesaikan tugas atau tugas yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut dan didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan. Competency juga meliputi pengetahuan, kemampuan, dan sikap kerja perusahaan. 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. 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. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh desyi (2021) membuktikan bahwa *Competency* juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika Semakin baik *Competency* oleh pegawai maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Knowledge Sharing (X3) Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada IKM pia Warurejo. Studi empiris pada penelitian di atas menunjukkan indikator Interaksi Sosial paling menonjol dilihat melalui analisis deskriptif yakni Interaksi Sosial dari indikator dengan rata-rata penilaian responden sebesar 9,13. Hal ini menunjukkan bahwa Entrepreneur Leadership lebih dominan datang dari Interaksi Sosial. Terbukti dengan kinerja karyawan Pia Warurejo menunjukkan bahwa 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. Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Evita (2022) semakin tinggi knowledge sharing maka orientasi pembelajaran organisasi berhubungan dengan perkembangan pengetahuan baru, hal ini sangat penting bagi kemampuan inovasi kinerja karyawan

VII. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada penelitian yang telah dijabarkan dapat ditarik bahwa kesimpulan bahwa 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.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulia mengucapkan banyak syukur dan terima kasih kepada pihak IKM Pia Warurejo yang telah bersedia memberikan izin penelitian dan terima kasih juga kepada dosen pembimbing saya yakni Ibu Rifah Abadiyah yang telah membimbing dan mengarahkan dalam penulisan artikel ini.

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する共分散構造分析 Title," vol. 8, no. 2, p. 6, 2015.
- [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. Suchayawati, and I. Indriyani, "Pengembangan Kompetensi UMKM Dengan Pembelajaran Organisasi," *INOBISS 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.
- [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]. Available: [https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/342%0Ahttps://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/arti cle/download/342/224](https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/342%0Ahttps://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/arti%20cle/download/342/224)
- [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."
- [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.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 Knowlege Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi," *INOBIS J. Inov. Bisnis dan Manaj. Indones.*, vol. 1, no. 3, pp. 397–406, 2018, doi: 10.31842/jurnalinobis.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.
- [25] M. Azhar, "Pengaruh Kepemimpinan Entrepreneur, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Batik Dolly," *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 8, no. 8, 2019.
- [26] 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.

- [27] 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.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.