



## Similarity Report

### Metadata

Title

**TA**

Author(s)

**perpustakaan umsida**

Coordinator

**irta**

Organizational unit

**Perpustakaan**

### Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		3
Spreads		0
Micro spaces		3
Hidden characters		0
Paraphrases (SmartMarks)		50

### Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.

**25**

The phrase length for the SC 2

**5188**

Length in words

**42241**

Length in charact

### Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

#### The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	<a href="http://repository.stei.ac.id/8625/4/BAB%203.pdf">http://repository.stei.ac.id/8625/4/BAB%203.pdf</a>	64 1.23 %
2	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/5964/42491/47514">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/5964/42491/47514</a>	41 0.79 %
3	<a href="https://media.neliti.com/media/publications/71832-ID-pengaruh-knowledge-sharing-terhadap-kine.pdf">https://media.neliti.com/media/publications/71832-ID-pengaruh-knowledge-sharing-terhadap-kine.pdf</a>	31 0.60 %
4	<a href="http://repository.stei.ac.id/8625/4/BAB%203.pdf">http://repository.stei.ac.id/8625/4/BAB%203.pdf</a>	30 0.58 %
5	<a href="https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/257620/Pengaruh-Etos-Kerja-Terhadap-Kinerja-">https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/257620/Pengaruh-Etos-Kerja-Terhadap-Kinerja-</a>	27 0.52 %



6	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4386/31372/35392">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4386/31372/35392</a>	26 0.50 %
7	Pengembangan Aplikasi Pengendalian ATK Dan Mobil Operasional Pada Departemen Umum Pelindo Regional 1 Menggunakan Metode Waterfall Fahmi Kurniawan,Ganda Ricky, Eko Hariyanto;	26 0.50 %
8	<a href="http://repository.stei.ac.id/8625/4/BAB%203.pdf">http://repository.stei.ac.id/8625/4/BAB%203.pdf</a>	24 0.46 %
9	<a href="http://repository.uinfasbengkulu.ac.id/2201/3/BAB%20II.pdf">http://repository.uinfasbengkulu.ac.id/2201/3/BAB%20II.pdf</a>	23 0.44 %
10	<a href="https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/Jurnalmanajemen/article/download/3868/2938/">https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/Jurnalmanajemen/article/download/3868/2938/</a>	22 0.42 %

from RefBooks database (5.03 %)

NUMBER OF IDENTICAL WORDS  
(FRAGMENTS)

NO TITLE

Source: Paperity

1	PERAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA UKM BERBASIS SIKAP KEWIRAUSAHAAN . Widodo;	39 (3) 0.75 %
2	Peran Knowledge Sharing Enablers Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0 Anita Silvianita,Putra Dandy Adimas Dwi;	33 (4) 0.64 %
3	Pengembangan Aplikasi Pengendalian ATK Dan Mobil Operasional Pada Departemen Umum Pelindo Regional 1 Menggunakan Metode Waterfall Fahmi Kurniawan,Ganda Ricky, Eko Hariyanto;	<b>31 (2) 0.60 %</b>
4	Analisis Pembiayaan Qardhul Hasan Pelaku UMKM Pada BMT Anugrah Tembung Melisa Melisa;	30 (2) 0.58 %
5	Pengaruh Kepemimpinan Entrepreneur dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Dosen Melalui Perilaku Kerja Inovatif di Universitas Katolik Darma Cendika Ferdinan Bernardus Aris;	21 (1) 0.40 %
6	Evaluasi Struktur Gaji dan Skala Upah (SSU) Berdasarkan Point System Method pada UKM Pondok Nasi Kapau Uni As Reformasi Miadi Dioba Pinkan Kirani Putri, Dewi Nandita Aulya, Dahifo Rizka Aulia Feriza, Kristianingsih Jesia Nathaniela, Kartika Lindawati,Afrida Adilah Difa;	21 (1) 0.40 %
7	Kepemimpinan Bisnis Indonesia di Era Pasar Bebas Wahyu Purhantara;	20 (3) 0.39 %
8	Uji Usability Pada Situs Web E-Learning Untuk UMKM Menggunakan Metode Cognitive Walkthrough (Studi Kasus Startup Sosial LatihID) Nooriza Rismawardani, Fitroh Fitroh;	15 (1) 0.29 %
9	ANALYSIS OF THE EFFECT KNOWLEDGE SHARING, TEAMWORK ON EMPLOYEE ENGAGEMENT AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN BARISTAND INDUSTRI SURABAYA THE MINISTRY OF INDUSTRY'S WORK UNIT Nina Kusumiartono, Ardiana I Dewa Ketut Raka, Ida Aju Brahmasari;	11 (1) 0.21 %
10	PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN DANAU KERINCI BARAT DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING Hafiz Adrul, Lestari Anggia Ayu, Ferry Siswadhi;	

9 (1) 0.17 %

11 PENGARUH ENTREPRENEURIAL LEADERSHIP DAN ENTREPRENEUR'S PASSION TERHADAP

PERFORMA KERJA  
KARYAWAN

Ellisa Laurent, Tommy Efrata;

- 12 Model Delone Dan Mclean Untuk Mengukur Kesuksesan Pada Aplikasi PeduliLindungi Dimasa Pandemi Covid-19  
Kurniabudi,Rilis Pebriyanti Siringo Ringo, HENDRI Hendri;

7 (1) 0.13 %

13 know the influence of knowledge management on employee performance and company performance in the office of PLN UP3 Tanjungpinang.  
ati Maryati yati; 5 (1) 0.10 %

**Source: Paperity - abstrakty**

1 PENGARUH PACKAGING, SOCIAL MEDIA MARKETING DAN ELECTRONIC WORD OF MOUTH TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN BUSANA BRAND LOKAL [THE EFFECT OF PACKAGING, SOCIAL MEDIA MARKETING AND ELECTRONIC WORD OF MOUTH ON PURCHASE DECISIONS ON LOCAL BRAND FASHION] 11 (1) 0.21 %  
Theophilus Alpha Kristiawan, Keni Keni;

from the home database (0.17 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	Anisah Nur Azizah_212010200043_proposal 10/30/2024 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (Perpustakaan)	9 (1) 0.17 %

from the Database Exchange Program (0.00 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Internet (11.89 %)

NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	<a href="http://repository.stei.ac.id/8625/4/BAB%203.pdf">http://repository.stei.ac.id/8625/4/BAB%203.pdf</a>	118 (3) 2.27 %
2	<a href="https://www.ojspustek.org/index.php/SJR/article/download/802/569">https://www.ojspustek.org/index.php/SJR/article/download/802/569</a>	62 (4) 1.20 %
3	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/5964/42491/47514">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/5964/42491/47514</a>	41 (1) 0.79 %
4	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4386/31372/35392">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4386/31372/35392</a>	37 (2) 0.71 %
5	<a href="http://repository.uinfasbengkulu.ac.id/2201/3/BAB%20II.pdf">http://repository.uinfasbengkulu.ac.id/2201/3/BAB%20II.pdf</a>	34 (3) 0.66 %
6	<a href="http://repository.unwira.ac.id/17507/1/BAB%20I.pdf">http://repository.unwira.ac.id/17507/1/BAB%20I.pdf</a>	32 (2) 0.62 %
7	<a href="https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/4720/4720/">https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/4720/4720/</a>	31 (5) 0.60 %
8	<a href="https://media.neliti.com/media/publications/71832-ID-pengaruh-knowledge-sharing-terhadap-kine.pdf">https://media.neliti.com/media/publications/71832-ID-pengaruh-knowledge-sharing-terhadap-kine.pdf</a>	31 (1) 0.60 %
9	<a href="https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/257620/Pengaruh-Etos-Kerja-Terhadap-Kinerja-Karyawan-(QJS-Manajerial-2019).pdf">https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/257620/Pengaruh-Etos-Kerja-Terhadap-Kinerja-Karyawan-(QJS-Manajerial-2019).pdf</a>	27 (1) 0.52 %
10	<a href="https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/2231/8/UNIKOM_DEWI%20PURWITA%20SARI_BAB%20II.pdf">https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/2231/8/UNIKOM_DEWI%20PURWITA%20SARI_BAB%20II.pdf</a>	24 (3) 0.46 %
11	<a href="http://eprints.stei-kayutangi-bjm.ac.id/783/2/BAB%20I.pdf">http://eprints.stei-kayutangi-bjm.ac.id/783/2/BAB%20I.pdf</a>	22 (1) 0.42 %
12	<a href="https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/Jurnalmanajemen/article/download/3868/2938/">https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/Jurnalmanajemen/article/download/3868/2938/</a>	22 (1) 0.42 %
13	<a href="https://repository.unika.ac.id/31920/7/18.D1.0102-Ten%20Hosea%20Apriyandi-DAPUS_a.pdf">https://repository.unika.ac.id/31920/7/18.D1.0102-Ten%20Hosea%20Apriyandi-DAPUS_a.pdf</a>	22 (1) 0.42 %
14	<a href="http://repository.unas.ac.id/10679/2/BAB%20I.pdf">http://repository.unas.ac.id/10679/2/BAB%20I.pdf</a>	21 (1) 0.40 %
15	<a href="https://www.neraca.co.id/article/175207/dongkrak-daya-saing-ikm">https://www.neraca.co.id/article/175207/dongkrak-daya-saing-ikm</a>	19 (1) 0.37 %
16	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/5766/41015/45973">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/5766/41015/45973</a>	18 (2) 0.35 %
17	<a href="https://repository.unika.ac.id/8831/7/03.30.0076%20Junarto%20Wibowo%20LAMPIRAN.pdf">https://repository.unika.ac.id/8831/7/03.30.0076%20Junarto%20Wibowo%20LAMPIRAN.pdf</a>	15 (1) 0.29 %

18	<a href="https://repository.uisu.ac.id/bitstream/123456789/2290/3/Chapter%20I%20cII.pdf">https://repository.uisu.ac.id/bitstream/123456789/2290/3/Chapter%20I%20cII.pdf</a>	15 (1) 0.29 %
19	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4222/30102/34324">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4222/30102/34324</a>	11 (1) 0.21 %
20	<a href="http://perpustakaan.poltekkes-malang.ac.id/assets/file/kti/P17410203078/13_BAB_III1.pdf">http://perpustakaan.poltekkes-malang.ac.id/assets/file/kti/P17410203078/13_BAB_III1.pdf</a>	9 (1) 0.17 %
21	<a href="https://repository.ukwms.ac.id/3320/7/lampiran.pdf">https://repository.ukwms.ac.id/3320/7/lampiran.pdf</a>	6 (1) 0.12 %

## List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	----------	---------------------------------------

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

The Influence of Entrepreneurial Leadership, Competency, Knowledge Sharing on Employee Performance in (Study at SMEs in Warurejo)  
Dosen Pembimbing  
Dr. **Rifdah Abadiyah, SE., M.S.M., CHCM**

Dosen Penguji 1

Dewi Andriani, **SE., MM Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Januari, 2025**

### Daftar isi

#### 1. Bagian

##### - Sampul

- Lembar Pengesahan

- Daftar Isi

#### 2. Bagian Isi

- Judul

- Pendahuluan

- Rumusan Masalah

- Pertanyaan Penelitian

- Katrgori SDGs

- Literatur Review

- Metode

- Hasil dan Pembahasan

- Kesimpulan

- Daftar Pustaka

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

The Influence of Entrepreneurial Leadership, Competency, Knowledge Sharing of → Employee Performance in (Study Pada IKM pia Warurejo)

Rina Agustin1), Rifdah Abadiyah2), Dewi Andriani3)

1. Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

2. **Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo**, Indonesia 3)

**Program Studi Manajemen, 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: Pengaruh 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, Entrepreneur Leadership berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kedua Competency berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, ketiga Knowledge Sharing berpengaruh signifikan terhadap variabel terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Pengaruh Entrepreneur Leadership, Competency, Knowledge Sharing, kinerja karyawan

## 1. 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. [1]

Tabel 1.1 Gambaran Data umkm Jawa Timur

Tabel 2 Produksi → jumlah rata-rata produksi Pia IKM Warurejo pada tahun

2024 NO	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

Beberapa desa yang terlibat dalam industri ini antara lain pia gempol pasuruan yang beralamatkan di Dusun Wajurejo, 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 2022, jumlah IKM usaha industri di Indonesia. IKM Pia Gempol memperkerjakan lebih dari 210 orang. Dusun warurejo Sendiri memiliki 35 unit usaha. Berikut ini yang merupakan catatan rincian pemasukan atau omset IKM pia Gempol IKM warurejo Gempol selama 1 bulan dalam seminggu yang di dapat secara langsung dari sumbernya.

Tabel 1.2. Hasil pendapatan IKM pia Gempol Warurejo

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa fenomena yang terjadi dari Industri Kecil Menengah pada IKM pia di dusun Warurejo penghasilannya cukup bagus dan dapat dijadikan penghasilan bagi warga sekitar. Namun jumlah rata-rata pendapatan setiap minggunya mengalami kenaikan dan penurunan secara fluktuatif. Dengan adanya kenaikan dan penurunan ini, maka seharusnya kinerja IKM pia Gempol harus meningkatkan kembali agar dapat mencapai kenaikan setiap minggunya. 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] dalam hal ini knowledge sharing pada IKM pia gempol menurun karena karyawan merasa kurang terikat dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi akan lebih memiliki rasa tanggung jawab.

Pada penelitian terdahulu yang dikerjakan oleh Nayak (2019) menyebutkan bahwa Entrepreneur leadership berpengaruh positif dan signifikan pada pekerja karyawan [9]. Meskipun demikian berlainan dengan penelitian yang dikerjakan oleh Ferdinand (2021) yang membuktikan bahwa Entrepreneur leadership tidak berpengaruh signifikan terhadap karyawan [10]. 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 deysi (2021) membuktikan bahwa Competency juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika Semakin baik Competency oleh pegawai maka akan meningkatkan kinerja karyawan [11]. Namun, berdasarkan penelitian yang dikerjakan oleh Nurlinda (2019) membuktikan bahwa Competency tidak berpengaruh terhadap kerja pegawai [12]. Menurut Evita (2022) [13] knowledge sharing tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan menurut widodo knowledge sharing mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan positif, semakin tinggi knowledge sharing maka orientasi pembelajaran organisasi karyawan [14]. 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).

## II. 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 di ukur dari beberapa karakteristik dasar meliputi :

1. 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.
2. Achievement Orientated (prestasi) : Penilaian prestasi kerja dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuannya, Penilaian dapat memberikan karyawan untuk meningkatkan kinerja.
3. Persistent (gigih) : berdampak memberikan dampak positif pada individu tetapi juga memperkuat produktivitas dan daya saing organisasi secara keseluruhan
4. 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]. [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.

1. 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.
2. diri dan nilai-nilai : Seorang karyawan yang cenderung akan lebih termotivasi untuk mengerjakan tugasnya.
3. Karakteristik pribadi : mengacu pada seseorang yang mampu untuk memahami diri untuk akumulasi kemampuan yang terus berkembang dan dapat membantu dalam pencapaian tujuan kinerja karyawan
4. 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]. Menurut [19] ada 5 dimensi Knowledge sharing meliputi :

1. Social Interaction (interaksi sosial) : suatu seseorang individu atau pemimpin untuk dapat memotivasi agar dapat mendorong terciptanya proses pertukaran pengetahuan antara individu melalui interaksi sosial,

2. Kepemimpinan yang efektif menciptakan lingkungan di mana berbagi pengetahuan dianggap penting, bermanfaat, dan menjadi bagian dari budaya kerja. Experience Sharing (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.
3. 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.
4. 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 penuh tanggung jawab yang diberikan. Menurut [22] indikator pengukuran Kinerja Karyawan meliputi :

1. Kualitas dapat memberikan program pelatihan dan pengembangan, pelatihan dapat membantu karyawan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan.
2. 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.
3. 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.
4. 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]. adapun beberapa dimensi Competency Menurut [22] yaitu:

1. Kompetensi intelektual karyawan mengacu pada kemampuan, keterampilan, sikap kerja yang berkaitan dengan pekerjaan, dan bersikap relatif stabil ketika menghadapi masalah di tempat kerja.
2. Kompetensi emosional terjadi ketika seorang Karyawan yang mampu mengatur emosi diri dengan baik akan memiliki rasa tanggung jawab atas kinerjanya dan dapat beradaptasi dalam menghadapi perubahan.
3. Kompetensi sosial: mengacu pada kemampuan untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien, dalam hal ini dapat mendorong untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, untuk berinteraksi.

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 :

1. Berbagi pengetahuan merupakan hal yang bermanfaat : Ketika karyawan saling berbagi pengetahuan, mereka dapat menemukan solusi lebih cepat dan menghindari kesalahan yang sama.
2. Berbagi pengetahuan merupakan hal yang baik : Ketika karyawan saling berbagi pengetahuan, mereka dapat menemukan solusi lebih cepat dan menghindari kesalahan yang sama.
3. Berbagi pengetahuan merupakan pengalaman menyenangkan : Ketika seorang karyawan berbagi informasi dan wawasan, mereka merasa lebih dihargai dan terlibat dalam keberhasilan tim atau organisasi.
4. 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
5. 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 [28] 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.** Menurut [29] ada 6 indikator Entrepreneur Leadership Indikator yang digunakan pada meliputi :

1. Kemampuan memecahkan masalah : Keterlibatan karyawan yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk menciptakan dan menerapkan ide-ide baru, yang dapat berkontribusi pada kinerja karyawan
2. Kemampuan memecahkan masalah : Keterlibatan karyawan yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk menciptakan dan menerapkan ide-ide baru, yang dapat berkontribusi pada kinerja karyawan
3. Keberanian mengambil risiko : Berani mengambil risiko dapat membantu seseorang mengembangkan kemampuan inovatif, keterampilan baru, dan kepercayaan diri
4. Kemampuan mempengaruhi karyawan : kemampuan kinerja yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, kemampuan kerja yang baik dapat berpengaruh pada tujuan perusahaan

5. Kemampuan bersaing : meningkatkan produktivitas karyawan adalah: Memberikan tugas sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawan, Memberikan pelatihan kerja, Membangun sistem komunikasi yang efektif.

6. Kemandirian : untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Kemandirian karyawan adalah kemampuan untuk menjalankan peran tanpa bergantung pada pengawasan atau bantuan eksternal.

## 2. Competency (X2)

Competency [24] adalah kemampuan melakukan pekerjaan yang berfokus pada keterampilan dan pengetahuan sikap kerja yang dituntut dalam sebuah pekerjaan[24].[30]Menyatakan bahwa Competency 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 :

1. Pengetahuan : kemampuan seorang karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidangnya, dengan adanya pengetahuan maka akan meningkatkan efisiensi..
2. Kemampuan atau Keterampilan : pengetahuan dan keahlian yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas dan membantu untuk meningkatkan kinerja
3. 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 [31] 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 [31] ada 4 dimensi Knowledge Sharing yaitu :

1. Informasi : dapat meningkatkan kolaborasi dan kerja tim yang efektif. Karyawan dapat memahami perspektif satu sama lain, membangun kepercayaan, dan bekerja sama dengan lebih baik
2. 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
3. Pengetahuan : pengetahuan yang dimiliki oleh pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan. Semakin baik pengetahuan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
4. 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[ 32]. Dalam penelitian [32] 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 :

1. Kualitas Kerja : suatu individu untuk meningkatkan melaksanakan tugasnya dengan waktu cepat atau sesuai dengan waktu yang di tetapkan.
2. 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.
3. Tanggung Jawab : kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan tepat waktu, serta bertanggung jawab atas keputusan yang di ambil.
4. Kerjasama : proses bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, dalam hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dan prestasi kerja, membangun hubungan yang baik.
5. Inisiatif : suatu kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas tanpa harus diarahkan secara langsung, dapat memecahkan masalah, dan meningkatkan efisiensi

## HIPOTESIS :

6. H1 : Entrepreneur Leadership berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada IKM Pia Warurejo.
- H2 : Competency berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada IKM Pia Warurejo.
7. H3 : knowledge sharing berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada IKM Pia Warurejo.
8. H4 : Pengaruh Entrepreneur Leadership, Competency, Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan pada (studi IKM pia warurejo

## III. METODE

1. Uji Outer model yaitu pengukuran spesifikasi yang menghubungkan indikator dengan variable 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 variable 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] dalam hal ini knowledge sharing pada IKM pia gempol menurun karena karyawan merasa kurang terikat dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi akan lebih memiliki rasa tanggung jawab.

Pada penelitian terdahulu yang dikerjakan oleh Nayak (2019) menyebutkan bahwa Entrepreneur leadership berpengaruh positif dan signifikan pada pekerja karyawan [9]. Meskipun demikian berlainan dengan penelitian yang dikerjakan oleh Ferdinand (2021) yang membuktikan bahwa Entrepreneur leadership tidak berpengaruh signifikan terhadap karyawan [10]. 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 deysi (2021) membuktikan bahwa Competency juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika Semakin baik Competency oleh pegawai maka akan meningkatkan kinerja karyawan [11]. Namun, berdasarkan penelitian yang dikerjakan oleh Nurlinda (2019) membuktikan bahwa Competency tidak berpengaruh terhadap kerja pegawai [12]. Menurut Evita (2022) [13] knowledge sharing tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan menurut widodo knowledge sharing mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan positif, semakin tinggi knowledge sharing maka orientasi pembelajaran organisasi karyawan [14]. 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).

## II. LITERATUR REVIEW

### 4. 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 :

5. 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.
6. Achievement Orientated (prestasi) : Penilaian prestasi kerja dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuannya, Penilaian dapat memberikan karyawan untuk meningkatkan kinerja.
7. Persistent (gigih) : berdampak memberikan dampak positif pada individu tetapi juga memperkuat produktivitas dan daya saing organisasi secara keseluruhan
8. Risk Taking (pengambilan resiko) : Seorang Individu Entrepreneur Leadership dapat membuat keputusan dan mengambil tindakan yang melibatkan ketidakpastian, potensi kerugian, dan kemungkinan kegagalan.

### 5. 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]. [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.

5. 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.
6. diri dan nilai-nilai : Seorang karyawan yang cenderung akan lebih termotivasi untuk mengerjakan tugasnya.
7. Karakteristik pribadi : mengacu pada seseorang yang mampu untuk memahami diri untuk akumulasi kemampuan yang terus berkembang dan dapat membantu dalam pencapaian tujuan kinerja karyawan
8. Motif : mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan menjalankan tugasnya agar meningkatkan kepuasan bagi pelanggan dan kinerja organisasi.

### 6. 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]. Menurut [19] ada 5 dimensi Knowledge sharing meliputi :

5. Social Interaction (interaksi sosial) : suatu seseorang individu atau pemimpin untuk dapat memotivasi agar dapat mendorong terciptanya proses pertukaran pengetahuan antara individu melalui interaksi sosial,

6. Kepemimpinan yang efektif menciptakan lingkungan di mana berbagi pengetahuan dianggap penting, bermanfaat, dan menjadi bagian dari budaya kerja. Experience Sharing (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.

7. 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.

8. 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 penuh tanggung jawab yang diberikan. Menurut [22] indikator pengukuran Kinerja Karyawan meliputi :

5. Kualitas dapat memberikan program pelatihan dan pengembangan, pelatihan dapat membantu karyawan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan.

6. 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.

7. 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.

8. 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]. adapun bebrpa dimensi Competency Menurut [22] yaitu:

4. Kompetensi intelektual karyawan mengacu pada kemampuan, keterampilan, sikap kerja yang berkaitan dengan pekerjaan, dan bersikap relatif stabil ketika menghadapi masalah di tempat kerja.

5. Kompetensi emosional terjadi ketika seorang Karyawan yang mampu mengatur emosi diri dengan baik akan memiliki rasa tanggung jawab atas kinerjanya dan dapat beradaptasi dalam menghadapi perubahan.

6. Kompetensi sosial: mengacu pada kemampuan untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien, dalam hal ini dapat mendorong untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, unruk berinteraksi.

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 :

6. Berbagi pengetahuan merupakan hal yang bermanfaat : Ketika karyawan saling berbagi pengetahuan, mereka dapat menemukan solusi lebih cepat dan menghindari kesalahan yang sama.

**7. Berbagi pengetahuan merupakan hal yang baik :** Ketika karyawan saling **berbagi pengetahuan**, mereka dapat menemukan solusi lebih cepat dan menghindari kesalahan yang sama.

8. Berbagi pengetahuan merupakan pengalaman menyenangkan : Ketika seorang karyawan berbagi informasi dan wawasan, mereka merasa lebih dihargai dan terlibat dalam keberhasilan tim atau organisasi.

9. 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

10. 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

#### 3. Entrepreneur Leadership (X1)

Entrepreneur Leadership [28] 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.** Menurut [29] ada 6 indikator Entrepreneur Leadership Indikator yang digunakan pada meliputi :

7. Kemampuan memecahkan masalah : Keterlibatan karyawan yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk menciptakan dan menerapkan ide-ide baru, yang dapat berkontribusi pada kinerja karyawan

8. Kemampuan memecahkan masalah : Keterlibatan karyawan yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk menciptakan dan menerapkan ide-ide baru, yang dapat berkontribusi pada kinerja karyawan

9. Keberanian mengambil risiko : Berani mengambil risiko dapat membantu seseorang mengembangkan kemampuan inovatif, keterampilan baru, dan kepercayaan diri

10. Kemampuan mempengaruhi karyawan : kemampuan kinerja yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, kemampuan kerja yang baik dapat berpengaruh pada tujuan perusahaan

11. Kemampuan bersaing : meningkatkan produktivitas karyawan adalah: Memberikan tugas sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawan, Memberikan pelatihan kerja, Membangun sistem komunikasi yang efektif.
12. Kemandirian : untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Kemandirian karyawan adalah kemampuan untuk menjalankan peran tanpa bergantung pada pengawasan atau bantuan eksternal.

#### 4. Competency (X2)

Competency [24] adalah kemampuan melakukan pekerjaan yang berfokus pada keterampilan dan pengetahuan sikap kerja yang dituntut dalam sebuah pekerjaan[24].[30]Menyatakan bahwa Competency 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 :

4. Pengetahuan : kemampuan seorang karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidangnya, dengan adanya pengetahuan maka akan meningkatkan efisiensi..
5. Kemampuan atau Keterampilan : pengetahuan dan keahlian yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas dan membantu untuk meningkatkan kinerja
6. 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 [31] 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 [31] ada 4 dimensi Knowledge Sharing yaitu :

5. Informasi : dapat meningkatkan kolaborasi dan kerja tim yang efektif. Karyawan dapat memahami perspektif satu sama lain, membangun kepercayaan, dan bekerja sama dengan lebih baik
6. 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
7. Pengetahuan : pengetahuan yang dimiliki oleh pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan. Semakin baik pengetahuan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
8. 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[ 32]. Dalam penelitian [32] 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 :

9. Kualitas Kerja : suatu individu untuk meningkatkan melaksanakan tugasnya dengan waktu cepat atau sesuai dengan waktu yang di tetapkan.
10. Kuantitas Kerja : seberapa jauh kinerja karyawan bekerja dengan baik, jika mampu menyelesaikan lebih banyak tugas sesuai yang di tetapkan, maka dapat meningkatkan profit dengan hasil melebihi target yang telah di tetapkan.
11. Tanggung Jawab : kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan tepat waktu, serta bertanggung jawab atas keputusan yang di ambil.
12. Kerjasama : proses bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, dalam hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dan prestasi kerja, membangun hubungan yang baik.
13. Inisiatif : suatu kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas tanpa harus diarahkan secara langsung, dapat memecahkan masalah, dan meningkatkan efisiensi

## Kerangka

laten lainnya. Kemudian,

2. Composite reliability untuk mengukur konsistensi internal dari indikator-indikator yang mengukur variabel laten. Nilai composite reliability yang diharapkan adalah **lebih besar dari 0,7 yang menunjukkan bahwa** indikator-indikator yang mengukur variabel laten memiliki konsistensi internal yang tinggi, sehingga dapat diandalkan untuk mengukur variabel laten tersebut.

1. 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 rsquare dapat diukur dengan nilai 0,75 (kuat), 0,50 (moderat), dan 0,25 (lemah) (Ghozali dan Latan, 2015:78).**
  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. Uji hipotesis dalam PLS-SEM digunakan untuk menguji hubungan antara variabel laten (konstruk) dalam model. Uji hipotesis dilakukan dengan Uji Signifikansi Koefisien Jalur (Path Coefficients) antara variabel laten melalui uji bootstrap. Jika nilai t-statistics lebih besar dari nilai kritis yang sesuai yaitu  $\pm 1,96$  untuk tingkat signifikansi 95% maka koefisien jalur dianggap signifikan serta Nilai p-value yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% menunjukkan

bahwa koefisien jalur tersebut signifikan secara statistik. Kemudian dilakukan Uji Mediasi (Mediation Test) untuk menguji signifikansi efek tidak langsung melalui variabel intervening.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan, hasil penyebaran kuisioner yang dilakukan kepada 108 responden, dapat diperoleh tabel kecenderungan prepsi tiap butir pertanyaan dari jawaban responden.

Tabel.1 Deskriptif Variabel Entepreneur Leadership

	Indicator	Mean	keterangan
X1.1	Motivasi	8,96	Tinggi
X1.2	Prestasi	8,62	8,32 Tinggi
X1.3	Gigih	Tinggi	
X1.4	Mengambil Resiko	8,03	Tinggi
	Entepreneur Leadership		33,93

Sumber : Data diolah menggunakan Smart PLS 4.0

Pada Tabel 1, dapat dilihat bahwa rata-rata tertinggi didapat pada Indikator variabel, yakni sebesar 8,96. Diketahui respon penilaian pada indikator variabel diperoleh bahwa rata-rata tertinggi indikator sebesar 8,96. Serta nilai terendah terdapat pada indikator Motivasi.

Tabel.2 Deskriptif Variabel Competency

	Indicator	Mean	keterangan
X1.1	Pengetahuan	8,74	Tinggi
X1.2	keterampilan	8,67	8,91 Tinggi
X1.3	Karakteristik Pribadi	Tinggi	
X1.4	Diri dan Nilai-Nilai	8,75	Tinggi
X1.5	Motif	8,82	Tinggi
	Competency		43,87

Sumber : Data diolah menggunakan Smart PLS 4.0

Pada Tabel 2, dapat dilihat bahwa rata-rata tertinggi didapat pada Indikator variabel, yakni sebesar 8,91. Diketahui respon penilaian pada indikator variabel diperoleh bahwa rata-rata tertinggi indikator sebesar 8,91. Serta nilai terendah terdapat pada indikator karakteristik pribadi

Tabel.3 Deskriptif Variabel Knowladge Sharing

	Indicator	Mean	keterangan
X1.1	Interaksi Sosial	9,13	Tinggi
X1.2	Pemimpin yang efektif	8,96	8,67 Tinggi
X1.3	Berbagi pengalaman	Tinggi	
X1.4	Hubungan informal	8,86	Tinggi
X1.5	pengamatan	8,86	Tinggi
	Knowladge Sharing		44,4

Sumber : Data diolah menggunakan Smart PLS 4.0

Pada Tabel 3, dapat dilihat bahwa rata-rata tertinggi didapat pada Indikator variabel, yakni sebesar 9,13. Diketahui respon penilaian pada indikator variabel diperoleh bahwa rata-rata tertinggi indikator sebesar 9,13. Serta nilai terendah terdapat pada indikator Pemimpin yang efektif.

Tabel.4 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

	Indicator	Mean	keterangan
X1.1	Kualitas Kerja	8,90	Tinggi
X1.2	Kuantitas Kerja	9,17	9,03 Tinggi
X1.3	Ketepatan Waktu	Tinggi	
X1.4	Komitmen	8,90	Tinggi
	Kinerja Karyawan		36,05

Sumber : Data diolah menggunakan Smart PLS 4.0

Pada Tabel 3, dapat dilihat bahwa rata-rata tertinggi didapat pada Indikator variabel, yakni sebesar 8,96. Diketahui respon penilaian pada indikator variabel diperoleh bahwa rata-rata tertinggi indikator sebesar 8,96. Serta nilai terendah terdapat pada indikator Kuantitas Kerja.

**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 4. SEQ Tabel\_4. \\* ARABIC 9 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**

#### Uji Validitas Discriminan

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

Tabel.2 Hasil Uji Validias Diskriminan

	X1.Entrepreneur Leadership	X2.Competency	X3.Knowladge Sharing	Y.Employee Performanceee
X1.Entrepreneur Leadership				
X2.Competency	0,658			
X3.Knowladge Sharing	0,650	0,801		
Y.Employee Performanceee	0,756	0,789	0,819	

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.

a. 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 3. Hasil Uji Reliability**

Cronbach's alpha Composite realibility (rho a) Composite realibility (rho c)

X1. Entrepreneur Leadership	0.875	0.882	0.914
X2.Competency	0.925	0.926	0.942
X3.Knowladge Sharing	0.937	0.938	0.952
Y.Employee Performanceee	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

2. Evaluasi Model Struktural (Analisis Inner Model) Nilai R Square

Ada tiga kategori dalam pengelompokan nilai R-square. Jika nilai R-square itu  $\geq 0,75$  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

Tabel 4. Hasil Uji Nilai R Square  
R-Square

Y. Employee Performance 0.695

Sumber: Data Olahan Smart PLS 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.

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).

Tabel 5. Hasil Uji Nilai F Square

XI. Entrepreneur Leadership & Y. Employee Performance 0.78

XI. Competency & Y. Employee Performance 0.084

XI. Knowledge 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  $\geq 0,35$  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  $\geq 0,02$ .

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 6. Hasil Uji Nilai R Square

Q2predict

Y. Employee Performance 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  $\geq 0$  (no). Dengan demikian, model penelitian ini dinyatakan memenuhi syarat kebaikan (model fit).

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 ( $\leq 0,05$ ) mengindikasikan bahwa suatu hubungan antar variabel adalah signifikan. Hasil pengujian hipotesis penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. Hasil Uji Hipotesis

	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  $\leq 0,05$ ). 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  $\leq 0,05$ ). Setiap kenaikan pada Competency maka akan meningkatkan 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  $\leq 0,05$ ). Setiap kenaikan pada Knowledge Sharing maka akan menaikkan Employee Performance.

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 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 dengan penelitian yang dilakukan oleh** Nayak (2020) menyebutkan bahwa Entrepreneur leadership berpengaruh positif dan signifikan pada pekerja 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 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 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 (X 3) **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 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.

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.

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

## Daftar Pustaka

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. Suchyawati, and I. Indriyani,** " **Pengembangan Kompetensi UMKM Dengan Pembelajaran Organisasi,**" **INOBIS 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.v5i3.4534.
  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. Posomeh, 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/article/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.
- 2013, 5-1pp. "שנתח חצי שוולים סקרית," [ע דקוד צ פירודקן]
1. N. N. Muslimah, "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kitadin Tanggarong Seberang," Jmk, vol. 1, no. 2, pp. 152-161, 2016.
  2. **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/jurnal-inobis.v1i3.45.
  3. **M. Azhar,** " **Pengaruh Kepemimpinan Entrepreneur, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Batik Dolly,**" **J. Ilmu dan Ris. Manaj.,** vol. 8, no. 8, 2019.
  4. 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.
  5. 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.
  6. D. A. Dwi Putra and A. Silvanita, " **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.
  7. **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.
  8. 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.







