

***Entrepreneur Leadership, Competency, Knowledge Sharing terhadap Employee Performance: Study Pada IKM Pia Warurejo***

**Rina Agustin<sup>1</sup>, Rifdah Abadiyah<sup>2</sup>, Dewi Andriani<sup>3</sup>**

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

rinaagustiin.new@gmail.com<sup>1</sup>. rifdahabadiyah@umsida.ac.id<sup>2</sup>.

dewiandriani@umsida.ac.id<sup>3</sup>.

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to describe and analyze the influence of Entrepreneur 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 questionnaire /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:** *Influence of Entrepreneur Leadership, Competency, Knowledge Sharing and employee performance.*

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh variabel *Entrepreneur Leadership, Competency, Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan pada IKM Pia Warurejo. Pada penelitian yang dilakukan ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, pengumpulan data yang disebar melalui angket/kuesioner, 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.

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, di mana terjadinya perubahan sangat cepat dalam Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang begitu penting di dalam keberlangsungan suatu perusahaan, karena sumber daya merupakan suatu individu organisasi sebuah perusahaan sehingga harus dilatih bahkan di kembangkan dan dimatangkan kemampuannya. Cara untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam dengan melaksanakan program pelatihan terhadap sumber daya manusia. Untuk mencapai tingkat keberhasilan yang sempurna, harus meningkatkan kualitas pengelolaan sumber dayanya. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam kemajuan dan perkembangan perusahaan. Karena, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. 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.

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 menyejahterakan 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.

Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh bagaimana kinerja pegawai melalui *Entrepreneur Leadership, Competency, Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan Dengan kata lain, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana kinerja karyawan dapat mempengaruhi.

## TINJAUAN LITERATUR

### *Entrepreneur Leadership*

Menurut (Lin & Yi, 2020). *Entrepreneur Leadership* seorang kepemimpinan yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar mencapai visi kewirausahaan, serta memimpin organisasi dalam mengembangkan dan mengeksplorasi peluang yang dapat menciptakan nilai tambah. Melalui *Entrepreneur Leadership* maka seorang pemimpin mengarahkan setiap karyawan untuk dapat memberikan solusi dan menyelesaikan pekerjaan dengan 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.

### *Competency*

Widayanto & Nugroho, (2022) Kompetensi kerja yang baik dari seorang karyawan akan berpengaruh tercapainya kinerja pegawai dalam organisasi. Alasannya adalah bahwa seorang karyawan memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dengan mudah melalui keyakinan dan keterampilan dalam mengambil keputusan mengikuti penguasaan kompetensi kerja yang sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Rasa percaya diri seorang karyawan tentunya harus diimbangi dengan kompetensi yang dimilikinya agar setiap keputusan yang diambil dapat berjalan dengan baik tidak memiliki pengaruh negatif pada tujuan organisasi. Melalui kepercayaan diri, seorang karyawan akan menjadi mampu dengan mudah melakukan berbagai macam terobosan dalam meraih objektif yang sudah ditetapkan dengan performa yang maksimal.

### *Knowledge Sharing*

Menurut Lumbantobing (2021) mendefinisikan *Knowledge Sharing* adalah sebagai proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variatif. *Knowledge Sharing* tercipta dan terjadi jika ada kemauan dari orang lain untuk saling berbagi ilmu, mampu dan memiliki keinginan untuk membantu orang lain, serta belajar dari orang lain.

### *Employee Performance*

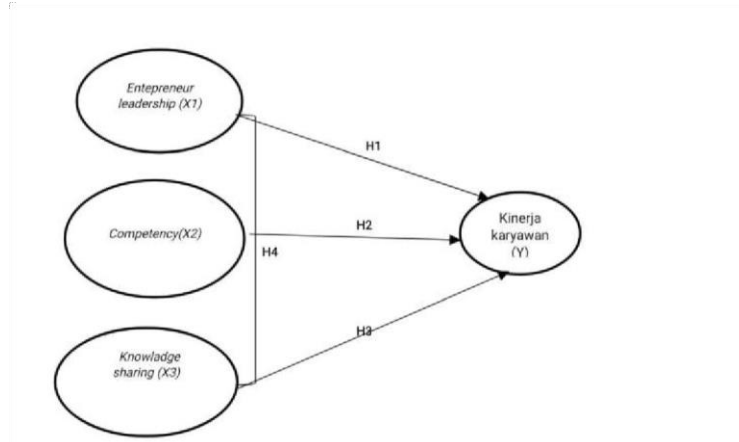
Menurut (Batubara, 2020) Kinerja mengacu pada sejauh mana semua karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang membentuk pekerjaan mereka. Kinerja juga mencerminkan sejauh mana pegawai melaksanakan persyaratan pekerjaan yang telah dibebankan oleh perusahaan berdasarkan bagian pekerjaannya masing-masing.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang didasarkan pada filosofi sampling, teknik pengambilan sampel 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 dilakukan 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 sampel secara acak dari populasi.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam 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).

### Kerangka Konseptual



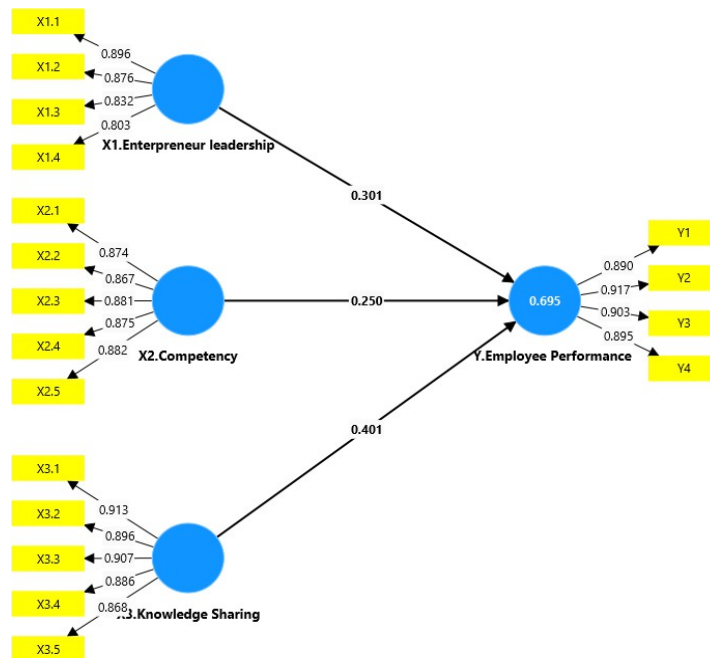
**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Sumber: Diolah oleh penulis, 2025

### Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model struktural dibuat dengan membuat desain hubungan antara variabel-variabel laten.

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas konstruk dijelaskan pada tahap *outer model* berikut ini:



**Gambar 2. Hasil Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Sumber: Diolah oleh pemilik penulis, 2023

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

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

**Tabel 1. Deskriptif Variabel *Entrepreneur Leadership***

	Indicator	Mean	keterangan
X1.1	Motivasi	8,96	Tinggi
X1.2	Prestasi	8,62	Tinggi
X1.3	Gigih	8,32	Tinggi
X1.4	Mengambil Resiko	8,03	Tinggi
<b>Entrepreneur Leadership</b>		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 respons 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	Tinggi
X1.3	Karakteristik Pribadi	8,91	Tinggi
X1.4	Diri dan Nilai-Nilai	8,75	Tinggi
X1.5	Motif	8,82	Tinggi
<b>Competency</b>		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 respons 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 *Knowledge Sharing***

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

X1.5	pengamatan	8,86	Tinggi
<b>Knowledge Sharing</b>		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 respons 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	Tinggi
X1.3	Ketepatan Waktu	9,03	Tinggi
X1.4	Komitmen	8,90	Tinggi
<b>Kinerja Karyawan</b>		36,05	

Sumber: Data diolah menggunakan Smart PLS 4.0

Pada Tabel 4, dapat dilihat bahwa rata-rata tertinggi didapat pada Indikator variabel, yakni sebesar 8,96. Diketahui respons penilaian pada indikator variabel diperoleh bahwa rata-rata tertinggi indikator sebesar 8,96. Serta nilai terendah terdapat pada indikator Kuantitas Kerja.

### Uji Validitas Konvergen

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Konvergen**

Indikator	Nilai <i>Outer Loading</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Keterangan
<b>Entrepreneur leadership</b>			
X1.1	0.896	0.727	Valid
X1.2	0.876		Valid
X1.3	0.832		Valid
X1.4	0.803		Valid
<b>Competency</b>			
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
<b>Knowledge Sharing</b>			
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
<b>Employee Performance</b>			
Y1	0.890	0.812	Valid
Y2	0.917		Valid
Y3	0.903		Valid
Y4	0.895		Valid

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dilihat nilai pada setiap indikator atau *outer loading* bernilai lebih dari 0,7, serta berdasarkan pada tabel di atas nilai AVE dari seluruh variabel memiliki nilai >0,5. Hasil ini dapat dinyatakan pada setiap variabel 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.

#### Uji Validitas *Discriminant*

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Diskriminan**

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

Sumber: Data diolah menggunakan 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 variabel dapat dikatakan valid.

#### Uji *Discriminant Reliability*

**Tabel 7. 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	0.943
X3.Knowledge Sharing	0,937	0.938	0.952

Y.Employee Performance	0.923	0.935	0.945
------------------------	-------	-------	-------

Sumber: Data diolah menggunakan 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.

### Nilai R Square

**Tabel 8. 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 variabel *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

**Tabel 9. 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 di atas, 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 variabel Independent terhadap variabel endogen, Sedangkan tidak ada pengaruh yang diabaikan karena tidak mempunyai nilai f square < 0,0

### 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 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 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 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 Motivasi dari perusahaan. 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 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 DAN SARAN**

### **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 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 berkontribusi langsung 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

- Anggriani, Y. Y., & Kistyanto, A. (2021). Pengaruh entrepreneurial leadership terhadap kinerja UMKM Kota Surabaya melalui inovasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 5(3), 407–427. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2021.v5.i3.4534>
- Azhar, M. (2019). Pengaruh kepemimpinan entrepreneur, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Batik Dolly. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8(8).
- Dwi Putra, A., & Silvianita, A. (2020). Peran knowledge sharing enablers terhadap kinerja karyawan dalam menghadapi revolusi industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Akuntansi)*, 4(3), 884–905.
- Ferdinan, A. (2022). The effect of entrepreneurial leadership and organizational culture on performance lecture through innovative work behavior at Darma Cendika Catholic University. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 548–560. Retrieved from <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

- Giroth, J., Posumah, J. H., & Tampongangoy, D. L. (2018). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di Kantor Kawangkoan Utara Kabupaten Minahasa. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Hadiyati, H., & Fatkhurahman, F. (2024). Strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan daya saing IKM di Kota Pekanbaru. *Diklat Review Journal Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, 8(1), 198–210. <https://doi.org/10.35446/diklatreview.v8i1.1806>
- Hendrawan, A., Yulianeu, A., Suchyawati, H., & Indriyani, I. (2018). Pengembangan kompetensi UMKM dengan pembelajaran organisasi. *INOBIS Journal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 1(4), 489–496. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v1i4.53>
- Kadar, M., Usmayanti, V., Utami, F. N., & Yossinomita. (2023). Pengaruh entrepreneurial leadership terhadap kinerja IKM Batik Jambi dengan perilaku kerja inovatif sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 244–256. <https://doi.org/10.33998/jumanage.2023.2.2.888>
- Muizu, W. O. Z., Titisari, A., & Sule, E. T. (2018). Peran knowledge sharing terhadap kinerja pegawai perusahaan telekomunikasi. *INOBIS Journal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 1(3), 397–406. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v1i3.45>
- Mukoffi, Wibisono, S. H., Sulasih, H., & As'adi, A. (2021). Pemberdayaan UMKM Kampung Pia melalui sistem akuntansi dan strategi pemasaran. *Studi Journal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 33–38. <https://doi.org/10.53867/jpm.v1i2.28>
- Muslimah, N. N. (2016). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Kitadin Tanggarong Seberang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(2), 152–161.
- Muslimat, A. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 586. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i4.10691>
- Parlyna, R., Susanto, P., & Abror, A. (2022). Orientasi kewirausahaan dan kinerja IKM sektor pariwisata: A systematic literature review. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 2022.
- Permata, R., Indrawijaya, S., & Solikhin, A. (2023). Pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja UKM di Kota Jambi melalui perilaku kerja inovatif. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 1(3), 81.
- Prawita, D., Lysander, M. A. S., Azwar, A., & Hartono, M. E. (2024). Kinerja UMKM: Peran orientasi kewirausahaan sebagai variabel mediasi antara pelatihan dan kompetensi kewirausahaan di Kota Yogyakarta. *Scientific Journal Reflection*

*Economics, Accounting, Management, and Business*, 7(1), 261–270.  
<https://doi.org/10.37481/sjr.v7i1.805>

Rahadian, B. (1967). Pengaruh insentif berbasis kinerja (IBK) terhadap motivasi dan disiplin tenaga kependidikan di lingkungan Biro Hukum dan Kesekretariatan Universitas Pendidikan Indonesia. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local*, 1(69), 5–24.

Sandra. (2022). Knowledge sharing pada dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 286–294. Retrieved from <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/342>

Sivanissa, N., & Azizah, H. (2022). Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo. *Nautical Journal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 114–120.

Widodo. (2013). Peran knowledge sharing terhadap kinerja UKM berbasis sikap kewirausahaan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 17–27. Retrieved from <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/ekobis/article/view/573>

Yulianty, P. D., Qodriah, S. L., Kurniawan, P., & Indriyanti, H. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfaatih Global Indonesia. *Entrepreneurship, Business, Management, and Accounting Journal*, 2(2), 51–61. <https://doi.org/10.37631/e-bisma.v2i2.402>