

Pengaruh Kepemimpinan Entrepreneurial dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Kerja Inovatif

Ignatius Reynal¹, Martinus Piki², Maria Graciela Ardimi³, Caroline Ike Suwandi⁴, Bernardus Aris Ferdinan^{5*}

^{1,2,3,4,5} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Darma Cendika
Jl. Dr. Ir. H. Soekarno No. 201, Surabaya, Jawa Timur, Indonesia

e-mail: ¹ ignatius.reynal@student.ukdc.ac.id, ² martinus.piki@student.ukdc.ac.id, ³ maria.ardimi@student.ukdc.ac.id,
⁴ caroline.suwandi@student.ukdc.ac.id, ⁵ bernardus.aris@ukdc.ac.id

Informasi Artikel

Diterima: 29-01-2023

Direvisi: 03-02-2023

Disetujui: 06-02-2023

Abstrak

Artikel ini memiliki tujuan untuk meneliti pengaruh dari kepemimpinan entrepreneurial dan budaya organisasional terhadap kinerja melalui perilaku kerja inovatif. Sampel penelitian berjumlah 303 orang, yang adalah karyawan non-managerial di Kota Jakarta. Data dibagikan melalui *google form* dan diolah menggunakan *structural equation modeling* (SEM) dengan program LISREL. Hasil dari olah data menyatakan bahwa kepemimpinan entrepreneurial berpengaruh signifikan dan negatif terhadap perilaku kerja inovatif, budaya organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif, perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, kepemimpinan entrepreneurial tidak signifikan terhadap kinerja, budaya organisasional tidak signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan entrepreneurial tidak signifikan terhadap kinerja melalui perilaku kerja inovatif, dan budaya organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja melalui perilaku kerja inovatif

Kata Kunci: Kepemimpinan entrepreneurial, budaya organisasional, perilaku kerja inovatif

Abstract

This article aims to examine the influence of entrepreneurial leadership and organizational culture on performance through innovative work behavior. The research sample is 303 people, who are non-managerial employees in the city of Jakarta. Data was shared via Google form and processed using structural equation modeling (SEM) with the LISREL program. The results of data processing state that entrepreneurial leadership has a significant and negative effect on innovative work behavior, organizational culture has a significant and positive effect on innovative work behavior, innovative work behavior has a significant and positive effect on performance, entrepreneurial leadership is not significant on performance, organizational culture is not significant on performance, entrepreneurial leadership has no significant effect on performance through innovative work behavior, and organizational culture has a significant and positive effect on performance through innovative work behavior.

Keywords: entrepreneurial leadership, organizational culture, innovative work behavior

1. Pendahuluan

Pasca pandemi *covid-19*, setiap organisasi ditantang untuk dapat tetap mempertahankan *competitive advantage*. Selain itu, pasca pandemi, setiap organisasi akan senantiasa dihadapkan pada pasang surut kehidupannya, ada organisasi yang berkembang dengan pesat dalam era perubahan, tetapi banyak pula organisasi yang tidak dapat berkembang atau tidak sempat berkembang sama sekali dan bahkan mati. Perkembangan perusahaan ini tak lepas dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan harus terus dipertahankan dan ditingkatkan. Kinerja dapat dipahami sebagai pencapaian dalam melaksanakan tugas dan kemampuan dalam mencapai tujuan kerja yang telah ditentukan (Ferdinan & Lindawati, 2021). Selain itu, kinerja merupakan proses yang berorientasi pada pada tujuan

untuk memastikan proses-proses keorganisasian berada pada jalur yang tepat sehingga mampu memaksimalkan produktivitas karyawan dan organisasi (Goestjahjanti et al, 2020). Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, karena merupakan salah satu penilaian dari keberhasilan organisasi. Kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor internal merupakan dorongan kerja yang timbul dari dalam diri, seperti: motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Faktor eksternal merupakan dorongan kerja yang berasal dari luar diri, seperti: kepemimpinan, suasana kerja, dan budaya organisasional. Kinerja dinilai berdasarkan beberapa indikator, antara lain: *initiative, discipline, authority*



and responsibility, dan *effectiveness and efficiency* (Sutrisno, 2010: 176).

Ada beberapa faktor yang dapat mengembangkan perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawan, salah satunya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan bagian yang penting dalam sebuah perusahaan, karena kemampuan pemimpin dalam menerapkan kompetensinya akan mendorong kemajuan dan perkembangan perusahaan (Ariyani et al., 2021; Irmayanthi & Surya, 2020).

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting karena tanpa kepemimpinan, suatu organisasi hanya berupa kumpulan orang-orang dan mesin-mesin yang tidak teratur dan kacau balau. Perlunya kehadiran pemimpin agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Setiap pemimpin memiliki peran untuk menuntun, memandu, memotivasi, membimbing, menentukan arah organisasi, membangun komunikasi, dan melakukan pengawasan agar tujuan organisasi dapat tercapai (Nasution & Ihsan, 2021; Arief & Lukito, 2020). Seorang pemimpin, pada umumnya menggunakan model kepemimpinan tertentu dalam menjalankan fungsi sebagai pemimpin.

Kepemimpinan entrepreneurial merupakan salah satu model kepemimpinan yang muncul untuk memobilisasi pekerja agar dapat mencapai visi entrepreneur, dan memimpin organisasi untuk mengembangkan dan mengeksplorasi peluang yang pada akhirnya merubahnya menjadi penciptaan nilai (Lin & Yi, 2020). Kepemimpinan model ini dipandang dapat memotivasi, dan memberikan ruang bagi inovasi dan kreativitas (Ariyani et al., 2021; Kurniawan et al., 2021) serta memiliki kemampuan dalam menghadapi situasi pasar yang rentan demi mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi (Imran & Aldaan, 2020; Sawaeen et al., 2021). Oleh karena itu, kepemimpinan entrepreneurship dipandang secara efektif mampu meningkatkan daya saing dalam mengatasi lingkungan yang tidak pasti dan mencapai pengembangan organisasi yang berkelanjutan (Chen et al, 2017; Mishra & Misra, 2017; Lin & Yi, 2020). Kepemimpinan entrepreneur memiliki titik berat pada konsep dan ide yang terkait pada masalah yang dikaitkan dengan perilaku individu seperti pengambil keputusan, pemecah masalah, pengambil risiko, inisiatif strategis, dan penentu visi (Anggriani & Kistyanto, 2021). Kepemimpinan entrepreneur dinilai berdasarkan beberapa indikator, antara lain: *creative, able to motivate, flexible, achievement oriented, risk taking, persistent*, dan *visionary* (Fatoni et al., 2021).

Budaya organisasional, selain kepemimpinan menjadi faktor lain yang menentukan daya saing Perguruan Tinggi. Budaya organisasional merupakan faktor kunci dari efektivitas kinerja dari pekerja (Ferdinan & Lindawati, 2021; Sagita et al., 2018). Budaya Organisasi yang kuat dapat membentuk identitas perusahaan yang memberikan

keunggulan kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Robbins dan Judge (2018:255), menyatakan bahwa budaya organisasional merupakan sistem yang diterapkan kepada anggota organisasi yang membedakannya dengan organisasi yang lain. Budaya organisasional dipandang secara efektif dapat meningkatkan daya saing dan kinerja dari pekerja. Budaya organisasional merupakan suatu identitas dan karakter utama dari suatu organisasi yang dirawat dan dijaga. Oleh karena itu, budaya organisasional yang berkembang dan mengakar kuat akan mengarahkan organisasi dan setiap anggota kepada pertumbuhan yang lebih baik. (Ferdinan, 2022). Budaya organisasional dinilai berdasarkan beberapa indikator, antara lain: *aggressiveness, attention to small things or detail, result orientation, team orientation, stability, personal orientation*, dan *risk taking* (Robbins & Judge, 2018:355).

Perilaku kerja inovatif, merupakan faktor lain yang dipandang dapat meningkatkan kinerja dari pekerja. Perilaku kerja inovatif memiliki kaitan dengan berbagai kegiatan kerja yang dilakukan melalui tahapan dengan tujuan akhir yaitu meningkatkan dan mengembangkan kerja yang lebih efektif (Ferdinan & Lindawati, 2021; Khulaifi & Purba, 2020; Elny, 2021; Javed et al., 2016). Perilaku kerja inovatif karyawan dapat ditunjukkan dengan perilaku yang selalu kreatif dalam bekerja, penyampaian ide-ide kreatif, pencarian teknik baru dalam bekerja serta melakukan inovasi dengan mengoptimalkan sumber daya (Bani-Melhem et al, 2020; Kamae et al., 2020). Perilaku kerja inovatif dinilai berdasarkan beberapa indikator, antara lain: *idea opportunity, idea generation, idea realization*, dan *idea championing* (De Jong & Hartoh, 2010).

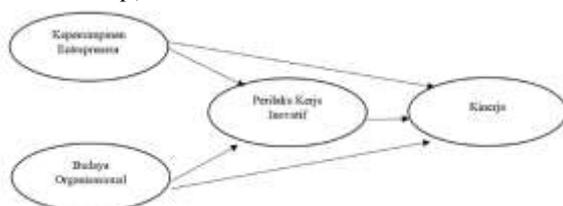
Di era perubahan, kepemimpinan, budaya organisasional, dan perilaku kerja inovatif dipandang mampu meningkatkan kinerja (Ferdinan & Lindawati, 2021). Berdasarkan pembahasan yang telah disampaikan, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan entrepreneur, dan budaya organisasional terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kerja inovatif di Kota Jakarta.

Jakarta sebagai Ibukota Negara Indonesia dikenal bukan hanya sebagai pusat pemerintahan, melainkan juga sebagai pusat perekonomian. Sebagai pusat perekonomian, Jakarta tentu memiliki banyak perusahaan yang berjuang untuk mempertahankan *competitive advantage*. Pada bagian terdahulu telah disebutkan bahwa, salah satu hal yang mempengaruhi daya saing adalah kinerja. Tanpa kinerja yang unggul, organisasi tidak dapat mencapai keunggulan. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja seperti: perilaku kerja inovatif, kepemimpinan, dan budaya organisasional. Oleh karena itu, dipandang perlu melakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan entrepreneur dan budaya

organisasional terhadap kinerja melalui perilaku kerja inovatif di Kota Jakarta.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian *eksplanatory*, karena secara khusus berupaya untuk memberikan penjelasan dari relasi antar variabel yang ada dalam penelitian melalui uji hipotesis. Jenis data penelitian ini adalah kuantitatif. Data primer dari penelitian ini didapatkan dengan menyebarkan kuesioner kepada tenaga non-managerial yang ada di Kota Jakarta. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 303 orang. Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan *structural equation modeling* (SEM). Program SEM yang digunakan adalah LISREL (*Linear Structural Relationship*) versi 8.80.



Gambar 1. Model Konseptual

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1. Kepemimpinan entrepreneur (KE) berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (PKI)
- H2. Budaya organisasional (BO) berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (PKI)
- H3. Perilaku kerja inovatif (PKI) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (K)
- H4. Kepemimpinan entrepreneur (KE) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (K)
- H5. Budaya organisasional (BO) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (K)
- H6. Kepemimpinan entrepreneur (KE) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (K) melalui perilaku kerja inovatif (PKI)
- H7. Budaya organisasional (BO) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (K) melalui perilaku kerja inovatif (PKI)

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Statistik Deskriptif

Tabel 1. Data Deskriptif

No.	Deskripsi	Jumlah	Presentase
1.	Usia		
a.	20-25	30	5,6%
b.	26-30	214	39,7%
c.	31-35	190	35,3%
d.	36-40	37	6,9%
e.	41-45	37	6,9%
f.	46-50	31	5,8%
	Jumlah	539	100%

2.	Pendidikan Terakhir		
a.	D1	8	1,5%
b.	D3	38	7,1%
c.	S1	396	73,5%
d.	S2	97	18%
	Jumlah	539	100%
3.	Jenis kelamin		
a.	Laki-laki	257	47,7%
b.	Perempuan	282	52,3%
	Jumlah	539	100%

Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki usia antara 26-30 tahun (39,7%), pendidikan terakhir S1 (73,5%) dan jenis kelamin perempuan (52,3%). Temuan ini menyatakan bahwa, para responden mayoritas termasuk generasi muda. Tampak bahwa, angkatan kerja muda mulai banyak yang masuk dalam dunia kerja.

3.2. Uji Normalitas

Tabel 2. Uji Multivariate Normality

Skewness			Kurtosis			Skewness & Kurtosis	
Val	Z- Sco re	P=V alue	Valu e	Z- Sco re	P- Va lue	Chi- suar e	P- Va lue
167, 073	90, 679	0,00	633. 687	20, 131	0,0 00	8627, 942	0,0 00

Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai dari *P-Value* <0,05. Hasil ini menyatakan bahwa, data berdistribusi tidak normal. Data dikatakan memiliki distribusi *multivariate normality* ketika nilai *p-value* untuk *skewness*, *kurtosis*, dan *chi-kuadrat* lebih besar dari 0,05 (Haryono, 2016:282). Namun, proses olah data dapat tetap dilakukan. Maka dari itu, analisis selanjutnya dapat menggunakan *asymptotic covariance matrix/acm* (Yamin & Kurniawan, 2009:131).

3.3. Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas

Indikator	Standardized		Keterangan
	Loading Factor	T- Values	
KE1	0,55	Acuan	Valid
KE2	0,63	11,28	Valid
KE3	0,53	10,03	Valid
KE4	0,48	12,49	Valid
KE5	0,50	10,32	Valid
KE6	0,56	12,99	Valid
KE7	0,63	15,52	Valid
BO1	0,51	Acuan	Valid
BO2	0,71	10,26	Valid
BO3	0,66	11,23	Valid
BO4	0,70	9,77	Valid
BO5	0,60	9,23	Valid

BO6	0,42	13,32	Valid
BO7	0,63	8,05	Valid
PKI1	0,64	Acuan	Valid
PKI2	0,52	13,79	Valid
PKI3	0,78	15,15	Valid
PKI4	0,52	10,94	Valid
K1	0,73	Acuan	Valid
K2	0,45	9,00	Valid
K3	0,55	15,85	Valid
K4	0,63	16,99	Valid

Data diolah (2023)

Uji validitas merupakan uji untuk mengukur kemampuan dari instrument penelitian dalam mengukur (Haryono, 2016:40). Indikator dapat dikatakan memiliki validitas yang baik ketika nilai dari *t* (yang berasal dari *factor loading*) >1,96 atau >2,00, dan memiliki muatan faktor standar (*standardized factor loading*) $\geq 0,7$ (Yamin dan Kurniawan, 2009:36). Namun, nilai dari muatan faktor standar <0,50, tetapi $\geq 0,30$ indikator yang terkait dapat dipertimbangkan untuk tidak dihilangkan (Wijayanto, 2008:139). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa semua indikator pada Tabel 3, adalah valid. Setiap indikator memiliki nilai muatan faktor standar $\geq 0,30$.

3.4. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	CR	Cut off	Keterangan
Kepemimpinan Entrepreneurial	0,78	0,70	Reliabel
Budaya Organisasional	0,80	0,70	Reliabel
Perilaku Kerja Inovatif	0,71	0,70	Reliabel
Kinerja	0,68	0,70	Moderat Reliabel

Data diolah (2023)

Uji reliabilitas merupakan uji untuk mengetahui konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau mengukur konsistensi dari jawaban responden terhadap item pertanyaan dari kuesioner (Haryono, 2016:40). Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menghitung nilai dari *construct reliability* (CR) dan nilai *variance extracted* (VE). Nilai CR yang baik adalah >0,70. Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai *construct reliability* (CR) >0,70. Reliabilitas diuji berdasarkan uji *construct reliability* (CR) dan uji *variance extracted* (VE) (Ghozali & Fuad, 2005:321). Namun, uji *variance extracted* (VE) adalah opsional atau tidak haruskan (Hair, 1998). Oleh karena itu, penelitian ini tidak melakukan uji *variance extracted* (VE) dan mendasarkan *reliabilitas* variabel berdasarkan uji *construct reliability* (CR). Namun, jika dilihat ada 1 variabel (kinerja) yang nilai CRnya dibawah nilai *cut off*. Ekolu dan Quainoo (2019) menyatakan bahwa nilai antara 0,50-0,70 adalah moderat yang dapat diklasifikasikan sebagai reliabel. Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan,

maka, dapat dikatakan bahwa semua variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini reliabel, dan dapat dipergunakan untuk mengukur variabel laten, serta layak dipergunakan sebagai bahan analisis selanjutnya karena memiliki nilai >0,60.

3.5. Uji Kecocokan Model

Tabel 5. Uji Kecocokan Model

Goodness of Fit Index	Cut off Value	Hasil	Keterangan
NNFI	$\geq 0,95$	0,86	Moderat fit
RMR	$\leq 0,05$	0,032	Good fit
CFI	$\geq 0,90$	0,87	Moderat fit
NFI	$\geq 0,90$	0,86	Moderat fit
AGFI	$\geq 0,90$	0,65	Tidak fit
IFI	$\geq 0,90$	0,87	Moderat fit

Data diolah (2023)

Uji kecocokan model merupakan uji untuk mengukur kesesuaian matrik kovarian dengan prediksi dari model yang disusun (Haryono, 2016:66). Hair et al. (1998) dalam Haryono (2016:66) menyatakan bahwa model dapat dikatakan layak ketika minimal satu metode uji kelayakan model terpenuhi. Berdasarkan Tabel 5, terdapat 6 asumsi yang dimanfaatkan dalam penelitian ini. 1 asumsi memiliki kriteria *good fit*, 5 asumsi memiliki kriteria *moderat fit*, dan 1 asumsi memiliki kriteria tidak fit. Hasil uji yang telah dilakukan menyatakan bahwa penelitian dapat dilanjutkan

3.6. Uji Hipotesis

Tabel 6. Uji Hipotesis

Hipotesis	Hubungan variabel	T-Value	Cutt off	Kesimpulan
H1	KE \rightarrow PKI	-2,10	1,96	Diterima
H2	BO \rightarrow PKI	3,86	1,96	Diterima
H3	PKI \rightarrow K	4,06	1,96	Diterima
H4	KE \rightarrow K	-0,29	1,96	Ditolak
H5	BO \rightarrow K	0,97	1,96	Ditolak
H6	KE \rightarrow PKI \rightarrow K	-1,86	1,96	Ditolak
H7	BO \rightarrow PKI \rightarrow K	2,74	1,96	Diterima

Pengaruh Kepemimpinan Entrepreneur Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hasil olah data menyatakan bahwa kepemimpinan entrepreneur memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini ingin menunjukkan bahwa, ketika kepemimpinan entrepreneur ditingkatkan, maka perilaku kerja inovatif akan menurun. Temuan ini memberikan pemahaman bahwa, kepemimpinan entrepreneur tidak selalu berdampak positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Model kepemimpinan, tidak selalu berkaitan dengan inovasi, melainkan pada kondisi moderat (Rosing, Frese, & Bausch, 2011). Inovasi pada dasarnya adalah suatu

hal yang kompleks (Anderson et al., 2004; Bledow et al., 2009; King, 1992; Schroeder et al., 1989; Van de Ven et al., 1999; Rosing et al., 2011), yang tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan faktor-faktor eksternal dan internal (Ferdinan, 2022). Setiap individu, tentu memiliki kreativitas dan inovasi dalam dirinya. Namun, kreativitas dan inovasi tersebut berbeda antara satu individu dengan individu yang lain. Perbedaan ini terjadi, pertama-tama karena latar belakang yang berbeda, seperti keluarga, budaya, pendidikan, ekonomi, dan sosial. Kepemimpinan, sebagai salah satu faktor eksternal, dapat berpengaruh secara positif atau negatif. Pengaruh signifikan negatif terjadi, ketika pemimpin justru terlalu memaksakan pemikiran yang dianggap “baik”, yang justru sebenarnya membuat karyawan merasa “terbebani”. Karyawan yang merasa terbebani, akhirnya berdampak pada penurunan kreativitas dalam bekerja.

Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hasil olah data menyatakan bahwa budaya organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini ingin menunjukkan bahwa, budaya organisasional memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif dari karyawan. Budaya menunjukkan nilai positif yang layak untuk dipertahankan dan atau ditingkatkan karena berdampak bagi peningkatan perilaku kerja inovatif karyawan. Budaya organisasional merupakan salah satu faktor eksternal yang akan berpengaruh pada perilaku karyawan (Ferdinan, 2022). Oleh karena itu, budaya organisasional dapat berpengaruh positif atau negatif. Namun, dalam penelitian ini dinyatakan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan.

Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja

Hasil olah data menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Temuan ini menjelaskan bahwa, perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Ada dua faktor yang dapat berpengaruh terhadap perilaku inovasi dari individu, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang memiliki peran dalam meningkatkan inovasi ialah kreativitas (Amabile et al, 1996; Heye, 2006; Sultika & Hartijast, 2017) dan *self-leadership* (DiLiello & Houghton, 2006; Sultika & Hartijast, 2017). Faktor internal inilah yang dapat dikatakan memungkinkan seseorang dalam mengembangkan gagasan baru dan yang pada akhirnya berguna bagi pengembangan organisasi (Somech & Drach-Zahavy, 2013; Sultika & Hartijast, 2017). *Self-leadership* dapat dipahami sebagai keterampilan dari dalam diri yang memungkinkan individu untuk berkreasi dan berinovasi (Carmeli et al, 2006). *Self-leadership*, akan semakin meningkat ketika efektivitas diri semakin meningkat yang didasarkan pada kemampuan mengenali diri dan

pengenalan akan kompetensi diri (Neck & Manz, 1996). Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, diketahui bahwa para tenaga kerja telah memiliki kesadaran diri untuk berkreasi dan berinovasi serta kesadaran terkait kompetensi diri. Hal inilah yang pada akhirnya mempengaruhi perilaku kerja inovatif tenaga kerja yang turut berdampak terhadap kinerja. Oleh karena itu, berdasarkan temuan dari penelitian ini, perilaku kerja inovatif dari para tenaga kerja perlu dipertahankan atau ditingkatkan karena memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja.

Pengaruh Kepemimpinan Entrepreneur Terhadap Kinerja

Hasil olah data menyatakan bahwa kepemimpinan entrepreneur tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menjelaskan bahwa, kepemimpinan entrepreneur tidak memiliki pengaruh atau dampak terhadap kinerja karyawan. Model kepemimpinan entrepreneur tidak memiliki pengaruh signifikan dikarenakan model kepemimpinan tersebut hanya merupakan bentuk “luaran”, yang tidak dapat menyentuh secara langsung dimensi yang sebenarnya dari model kepemimpinan entrepreneur (Ferdinan & Lindawati, 2021; Ferdinan, 2022). Selain itu, tampaknya tenaga kerja telah memiliki target dari pekerjaan yang ingin dicapai, di mana motivasi untuk mewujudkannya tidak tergantung dari model kepemimpinan.

Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kinerja

Hasil olah data menyatakan bahwa budaya organisasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menjelaskan bahwa, budaya organisasional tidak memiliki pengaruh atau dampak terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasional merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat berpengaruh positif, negatif, atau bahkan tidak berpengaruh (Girsang, 2019). Pandemi *covid-19* yang sempat melanda Indonesia, tampaknya telah merubah berbagai cara kerja, termasuk budaya organisasional di organisasi dapat menjadi salah satu penyebab dari berubahnya berbagai budaya organisasional. Perilaku kerja *work from home* yang sempat diterapkan selama pandemi (kurang lebih selama 3 tahun), telah mempengaruhi para pekerja. *Work from home* telah “menghilangkan” budaya organisasional, karena ketika bekerja di rumah yang ada adalah budaya rumah. Tampaknya ada faktor lain yang akan berpengaruh terhadap kinerja, seperti: gaji, bonus, atau penghargaan. Oleh karena itu, kinerja berbasis pencapaian, tampaknya menjadi motivasi yang lebih mendorong pekerja untuk meningkatkan kinerja.

Pengaruh Kepemimpinan Entrepreneur Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Kerja Inovatif

Hasil olah data menyatakan bahwa kepemimpinan entrepreneur tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kerja inovatif. Temuan ini menjelaskan bahwa, kepemimpinan entrepreneur tidak memiliki

pengaruh atau dampak terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kerja inovatif. *Pandemi covid-19* tampaknya telah “menghilangkan” sosok seorang pemimpin. Selama karyawan melakukan pekerjaan dari rumah, kontrol ada dalam diri mereka sendiri. Pada akhirnya, model kepemimpinan entrepreneur tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui perilaku kerja inovatif. Pencapaian kinerja yang tidak selalu dihasilkan dari peningkatan perilaku kerja inovatif yang dibangun dari model kepemimpinan entrepreneur (Fatoni et al., 2021; Ferdinan, 2022). Pada dasarnya, setiap individu memiliki kreativitas dan inovasi dalam diri mereka sendiri.

Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Kerja Inovatif

Hasil oleh data menyatakan bahwa budaya organisasional memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kerja inovatif. Temuan ini menjelaskan bahwa, budaya organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja ketika melalui perilaku kerja inovatif (Ferdinan, 2022). *Pandemi covid-19* yang sempat melanda membuat para pekerja harus bekerja dari rumah. Selama bekerja dari rumah, para pekerja telah membangun kreativitas dan inovasi untuk menjaga produktivitas. Oleh karena itu, ketika mulai kembali bekerja di kantor, para pekerja telah membawa bekal kreativitas dan inovasi kerja. Bekal tersebut, pada akhirnya semakin berkembang dengan dukungan budaya organisasional. Maka, budaya organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui peran perilaku kerja inovatif.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil olah data dan pembahasan, diketahui bahwa ada permasalahan terkait model kepemimpinan. Oleh karena itu, diharapkan pemimpin dapat lebih terlibat dengan memberikan solusi dan keteladanan. Terkait kinerja, organisasi diminta untuk dapat memberikan informasi secara jelas dan terperinci tentang capaian kinerja, memberikan *reward* kepada karyawan yang memiliki prestasi, serta berupaya memberikan fasilitas yang mendukung kinerja karyawan. Terkait perilaku kerja inovatif, organisasi perlu memberikan pendampingan, seminar, lokakarya, atau pelatihan tentang tema kreativitas dan inovasi dalam bekerja. Selain itu, organisasi perlu memberikan ruang diskusi agar ide-ide kreatif dapat muncul dari antara para karyawan, pada akhirnya ide kreatif tersebut harus didukung untuk diwujudkan oleh organisasi, jika memang membantu peningkatan daya saing.

Referensi

- Amabile, T.M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184.
- Amabile, T.M., Schatzel, E.A., Moneta, G.B., & Kramer, S.J. (2004). Leader behaviours and the work environment for creativity: Perceived leader support. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 5-32.
- 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>
- Arief Zeindra, F., & Lukito, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Accredited SINTA*, 4(2), 335-351. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- Ariyani, D., Suyatno, & Zuhary, M. (2021). Principal's innovation and entrepreneurial leadership to establish a positive learning environment. *European Journal of Educational Research*, 10(1), 63-74. <https://doi.org/10.12973/EU-JER.10.1.63>
- Bani-Melhem, S., Mohd Ahmad Al-Hawari and Samina Quratulain. (2020). —Leader-member exchange and frontline employees' innovative behaviors: the roles of employee happiness and service climate. *International Journal of Productivity and Performance Management*, DOI 10.1108/IJPPM-03-2020-0092
- Carmeli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*, 27(1), 75-90.
- Chen, K., Zhu, Q., & Mao, W. (2017). Entrepreneurial leadership and new ventures' growth—The mediating effects of ambidextrous innovation. *Journal of Changzhou University (Social Science Edition)*, 18(6), 61-71.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2003). *Leadership as a determinant of innovative behavior*. Zoetermeer: SCALES.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). *Innovative work behavior: Measurement and validation*. Zoetermeer: SCALES.
- DiLiello, T., & Houghton, J. (2006). Maximizing organizational leadership capacity for the future: Toward a model of self-leadership, innovation and creativity. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 319-337.
- Ekolu, Stephen O., dan Quainno, Harry. 2019. Reliability of Assessments in Engineering Education Using Cronbach's alpha, KR and Split-Half Methods. *Global Journal of Engineering Education*, 21 (1), p24-29.
- Elny Sri (2021), Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Enzo Medan. *Wahana Inovasi*, (10)2 , 2089-8592

- Fatoni, F., Indawati, N., Budiono, E., Kistyanto, A., & Witjaksono, A. D. (2021). Pengaruh entrepreneurial leadership dan work life balance terhadap kinerja melalui inovasi saat work from home. *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship and Innovation*, 1(3), 142–153.
<https://doi.org/10.31960/ijoei.v1i3.858>
- Ferdinan, A.F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Entrepreneur Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Dosen Melalui Perilaku Kerja Inovatif di Universitas Katolik Darma Cendika. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, (3)2, 548-560
- Ferdinan, B. A. (2021). Human Resources as Agents of Change in Organizations. *International Journal of Trend in Research and Development*, 8(3), 1–8.
- Ferdinan, B. A., & Lindawati, T. (2021). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Culture on Lecturer Performance Through Innovative Work Behavior at Catholic Universities in Surabaya. *International Journal of Applied Business and International Management*, 6(2), 113–123.
<https://doi.org/10.32535/ijabim.v6i2.1106>
- Ghozali, Imam., dan Fuad. (2005). *Structural Equation Modelling, Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Program Lisrel*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Girsang, W.S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*. 4(2), 159-170.
- Goestjahjanti, F.S., Novitasari, D., Asbari, M. (2020), Mempertahankan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19: Studi Kasus pada Industri Ritel. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, <http://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/ManajemenKewirausahaan>, *JMK* 5 (3) 2020, 183-203
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis (7th ed.)*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Haryono, S. (2016). *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS LISREL PLS*. Bekasi: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Heye, D. (2006). Creativity and innovation: Two key characteristics of the successful 21st century information professional. *Business Information Review*, 23(4), 252-257.
- Imran, R., & Aldaas, R. E. (2020). Entrepreneurial leadership: A missing link between perceived organizational support and organizational performance. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 16(4), 377-388.
<https://doi.org/10.1108/WJEMSD-10-2019-0077>
- Irmayanthi, N. P. P., & Surya, I. B. K.. (2020). Pengaruh budaya organisasi, quality of work life dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(4), 1572-1593.
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i04.p17>
- Javed, Bashir, Rawwas, dan Arjoon. (2016). Islamic Work Ethic, innovative work behaviour, and adaptive performance: the mediating mechanism and an interacting effect. *Current Issues in Tourism. Journal of Management and Organization*, May.
<https://doi.org/10.1017/jmo.2020.45>
- Kamae, A., Indrayanto, A., & Darmawati, D. (2020). Pengaruh kepribadian keterbukaan terhadap pengalaman, perilaku kerja inovatif, dengan peran moderasi etika kerja Islami. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 22(1), 14-27.
- Khulaifi, H., & Purba, C. B. (2020). The Effect of Transformational Leadership and Individual Entrepreneurial Orientation on Innovation Work Behavior through Knowledge Sharing in PT. Arga Bangun Bangsa. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(7), 480–488.
<https://doi.org/10.38124/ijisrt20jul242>
- Kurniawan, D. T., Chaqiqi, M. M., Maria, L. E., Sanusi, A., & Alam, R. S. (2021). Pengaruh Organizational Justice Dan Entrepreneurial Leadership Terhadap Innovative Work Behavior Pada Pegawai Pemerintah. 18(Ii), 127–140.
<https://doi.org/10.26487/jbmi.v18i2.18147>
- Lin, Q., & Yi, L. (2020). The multilevel effectiveness of entrepreneurial leadership: A meta-analysis. *Journal of Management and Organization*, May.
<https://doi.org/10.1017/jmo.2020.45>
- Mishra, P., & Misra, R. K. (2017). Entrepreneurial leadership and organizational effectiveness: A comparative study of executives and non-executives. *Procedia Computer Science*, 122, 71–78.
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2021). Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(1), 331–343.
- Neck, C.P., & Manz, C.C. (1996). Thought self-leadership: The impact of mental strategies training on employee cognition, behavior and affect. *Journal of Organizational Behavior*, 17(4), 445- 467.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku organisasi (16th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosing, K., Frese, M., & Bausch, A. (2011). Explaining the heterogeneity of the leadership-innovation relationship: Ambidextrous leadership. *Leadership Quarterly*, 22(5), 956–

974.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.07.014>
- Sagita, A.A Susilo, H., & W.S, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai variabel Mediator. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 57(1), 2357–2747
- Sawaeen, F. A. A., Ali, K. A. M., & Alenezi, A. A. A. S. (2021). Entrepreneurial Leadership and Organisational Performance of Smes in Kuwait: the Intermediate Mechanisms of Innovation Management and Learning Orientation. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 16, 459–489. <https://doi.org/10.28945/4887>
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2013). Translating team creativity to innovation implementation. *Journal of Management*, 39(3), 684-708.
- Sultika, B., & Hartijast, Y. (2017). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kreativitas Pendahuluan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 179–199.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wijayanto, Setyo Hari. (2008). *Structural Equation Modeling dengan Lisrel 8.8*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yamin, S., dan Kurniawan, H. (2009). *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek.