


Entrepreneurship Leadership, Entrepreneurship Culture, Entrepreneurship Orientation Terhadap Kinerja Karyawan

Karina Dwi Cahyani¹, Rifdah Abadiyah², Sumartik³

^{1,2,3} Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Sidoarjo, Indonesia

<p>Info Artikel</p> <hr/> <p>Sejarah Artikel: Diterima: Februari, 2024 Disetujui: Februari, 2024 Dipublikasi: Maret, 2024</p> <hr/> <p>Kata kunci: Kewirausahaan, kepemimpinan, Budaya, Orientasi, Kinerja.</p> <hr/> <p>Keywords: <i>Entrepreneurship, Leadership, Culture, Orientation, Performance.</i></p>	<p style="text-align: center;">ABSTRAK</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui menganalisis pengaruh <i>entrepreneurship leadership, entrepreneurship culture, entrepreneurship orientation</i> terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif jenis penelitian deskriptif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dengan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 170 responden. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis menggunakan alat statistik SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>entrepreneurship leadership</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>entrepreneurship culture</i> berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>entrepreneurship orientation</i> berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara bersama-sama <i>entrepreneurship leadership, entrepreneurship culture, entrepreneurship orientation</i> berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p style="text-align: center;">ABSTRACT</p> <p><i>This study aims to determine the effect of entrepreneurship leadership, entrepreneurship culture, entrepreneurship orientation on employee performance. This research uses quantitative methods descriptive research type. Sampling in this study using saturated sample method with the number of samples in this study as many as 170 respondents. This study uses data collection techniques by distributing questionnaires. The results of this study indicate that entrepreneurship leadership has no significant effect on employee performance, entrepreneurship culture has a significant effect on employee performance. entrepreneurship orientation has a significant effect on employee performance. While together entrepreneurship leadership, entrepreneurship culture, entrepreneurship orientation has an effect and is significant to employee performance.</i></p> <p style="text-align: center;">© 2024 Karina Dwi Cahyani, Rifdah Abadiyah, Sumartik This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license</p> <div style="text-align: right;">  </div>
---	--

PENDAHULUAN

Industri mengacu pada aktivitas apa pun, baik itu proyek atau bisnis, yang bertujuan mengubah bahan mentah menjadi barang jadi yang dapat dijual untuk mendapatkan keuntungan (Bakhri, 2020). Yang dimaksud dengan "IKM" (Industri Kecil Menengah) adalah segala kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka menghasilkan ataupun menciptakan suatu hal yang berlaku untuk kehidupan sehari-hari. Belakangan ini sektor perekonomian sedang berkembang, maka industri mempunyai peranan yang sangat penting dalam kebijakan perekonomian nasional. Selain itu, industri ini membantu menciptakan peluang kerja baru sekaligus menumbuhkan kreativitas kinerja karyawan dan memanfaatkan inisiatif dan

motivasi individu (Santosa, 2020). Bisnis dapat menggunakan kinerja untuk mengumpulkan informasi penting dalam pengambilan keputusan yang lebih baik dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pekerjaan mereka. Setiap orang dalam organisasi memiliki kapasitas untuk menyelesaikan semua tugas mereka dengan kinerja yang baik. Kinerja juga dapat meningkatkan seberapa baik dan efisien pekerja dalam melaksanakan tugas mereka, yang pada akhirnya akan membantu instansi. Suatu organisasi yang mempengaruhi kinerja dalam perusahaan ini salah satunya adalah kepemimpinan.

Dengan demikian diharapkan setiap orang-orang yang terlibat dalam suatu organisasi atau usaha dapat memperbaiki keadaan dan berwirausaha agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang sebesar-besarnya. Kualitas hasil kinerja karyawan sangat penting bagi kesuksesan perusahaan. Menurut Mangkunegara, A.P. dalam penelitian (Azhar, 2019) kinerja adalah hasil dari kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas sesuai arahan sekaligus mencapai kuantitas dan kualitas kerja. Pekerjaan yang dilakukan karyawan akan terfokus sepenuhnya pada produk yang dihasilkan perusahaan. Sebuah organisasi harus meningkatkan ekspektasi kinerja karaywannya jika ingin meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan. Khususnya untuk barang dengan sensitivitas mewah, seperti bahan tas proses pengerjaannya memerlukan ketelitian dan kecermatan. Oleh karena itu, untuk memastikan bahwa barang yang ditawarkan kepada pelanggan memiliki kualitas terbaik, diperlukan evaluasi terhadap hasil kinerja karyawan. Dalam mendorong pertumbuhan IKM di Indonesia, khususnya pada IKM Tas UD. Suwarlandono Art yang mampu berkembang dan bersaing dengan perusahaan-perusahaan besar dibutuhkan *entrepreneurship leadership, entrepreneurship culture, dan entrepreneurship orientation* yang baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Adapun unsur yang dinilai untuk mengukur kinerja karyawan berdasarkan pencapaian target pada produksi dalam tahunan yang berisi rencana kerja dan target kerja yang akan dicapai oleh karyawan. Perkembangan IKM UD. Suwarlandono Art yang sangat pesat dan semakin kompetitifnya persaingan ini menuntut IKM untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Berikut adalah tabel data hasil kinerja IKM tas UD. Suwarlandono Art :

Tabel 1. Data Hasil Kinerja Karyawan Tahunan UD. Suwarlandono Art Tahun 2022

Varian Tas	Target Tahunan	Perusahaan Tahun 2022	Pencapaian Tahunan Presentase (%)
Tas sekolah	312.000 pcs	390.000 pcs	125%
Tas fashion	624.000 pcs	390.000 pcs	63%
Tas remaja	624.000 pcs	312.000 pcs	50%
Total	1.560.000 pcs	1.092.000 pcs	238%

Sumber : Pemilik UD. Suwarlandono Art

Data pada tabel 1 mengindikasikan bahwa pada tahun 2022, target tahunan perusahaan untuk hasil kinerja pada berbagai jenis tas tidak akan terpenuhi. Padahal kategori ukuran kinerja menurut Moehariono dalam penelitian (Melia Sari, 2019) diantaranya adalah efektif yang mengukur tingkat kesesuaian yang dicapai dalam mencapai tujuan, ketepatan waktu, dan mengukur apakah tugas telah dilakukan secara akurat dan sesuai jadwal. Sejalan dengan itu, Vroom menyatakan dalam penelitian (Azim, 2022) bahwa tingkat kinerja seseorang mengacu pada seberapa baik mereka menyelesaikan pekerjaan mereka dinamakan tingkat kinerja (*level of performance*). Seseorang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, sebaliknya yang levelnya tidak mencapai standar

dikatakan sebagai seorang yang tidak produktif atau kinerjanya rendah. Pendapat ini membawa kita pada kesimpulan bahwa kinerja karyawan IKM tas UD. Suwarlandono Art masih kurang optimal atau dapat dikatakan masih rendah. Di sisi lain, mengingat konteks perkembangan IKM tas UD. Suwarlandono Art yang sangat pesat dan sifat pasar yang sangat kompetitif saat ini, IKM harus mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dalam situasi seperti itu, meningkatkan kinerja perusahaan sangat penting untuk mewujudkan tujuan organisasi dan mencapainya.

Keberhasilan IKM Tas dalam menumbuhkan dan meningkatkan kerja para stafnya tidak lepas dari *entrepreneurship leadership*. Karena kebijakan yang sedang dipertimbangkan akan memburuk secara perlahan selama fase produksi dan operasional bisnis, metode pengambil keputusan untuk mengembangkan perusahaan dan meningkatkan kinerja sangatlah penting. Oleh karena itu, *entrepreneurship leadership* juga diperlukan agar produk dapat inovatif dan kreatif sehingga mampu sukses di masa modern saat ini. Dalam dunia usaha, pengusaha atau pemilik usaha dapat memperoleh manfaat dengan mengurangi besaran kemiskinan dan meningkatkan produktivitas karyawannya. Dalam hal ini, pemerintah harus dapat membantu pengembangan IKM guna menurunkan ambang kemiskinan dan meningkatkan jumlah penduduk yang bekerja sebagai buruh harian di Indonesia.

Entrepreneurship leadership diharapkan memiliki kreativitas dalam pekerjaannya, dan mereka juga harus memiliki pemahaman yang kuat terhadap nilai-nilai komunitasnya agar dapat menghargai setiap individu menjadi faktor yang akan berdampak pada bagaimana nilai-nilai masyarakat secara keseluruhan dirangsang untuk berkembang, tumbuh, dan mewujudkan potensinya secara maksimal. Sehingga sangat diperlukan dalam sebuah organisasi peran *entrepreneurship culture* terhadap karyawannya. Sebagai salah satu penyelamat masyarakat untuk membantu perekonomian daerah. Dengan memberikan budaya wirausaha juga dapat meningkatkan nilai-nilai secara langsung terhadap karyawan dalam Perusahaan.

Oleh karena itu diharapkan seorang pemimpin mampu memberikan nilai-nilai budaya kepada orang-orang yang akan bekerja pada dirinya, sehingga memperoleh wawasan mengenai kebiasaan bekerja baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap hasil kinerja karyawan. Dengan demikian, diperlukan setiap pekerja baik individu maupun kelompok dapat produktif. Selain menanamkan nilai *entrepreneurship culture* kepada kinerja karyawan, salah satu aspek kewirausahaan yang tidak boleh diabaikan adalah berorientasi wirausaha guna membantu individu mengembangkan ide-ide mereka untuk bisnis inovatif atau jenis bisnis lain yang bermanfaat bagi masyarakat umum. *Entrepreneurship orientation* yang baik secara bertahap dapat meningkatkan kinerja karyawan juga pola pikir bisnis yang baik juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seseorang yang memiliki *entrepreneurship orientation* akan mampu meningkatkan kinerja usahanya dengan lebih mudah. Oleh karena itu, diharapkan perusahaan dapat berkonsentrasi pada pekerjaan untuk memastikan bahwa kinerja karyawan optimal.

Penelitian ini dilakukan pada IKM (Industri Kecil Menengah) Tas UD. Suwarlandono Art, terletak di Desa Kedensari, Kecamatan Tanggulangin, Kabupaten Sidoarjo. Dengan jumlah karyawan sebanyak 170 orang. UD. Suwarlandono Art merupakan usaha yang bergerak di bidang tas. Sektor ini membuat tas wanita dan tas jinjing yang didistribusikan di lima kota yakni Makassar, Surabaya, Sidoarjo, Jombang, dan Yogyakarta. Selain itu, UD.

Suwarlandono Art bekerja sama dengan beberapa perusahaan seperti MS Glow dan Catalog Surabaya. Industri ini didirikan pada tahun 1990 oleh Bapak Suwarlandono. UD. Suwarlandono Art adalah perusahaan keluarga yang saat ini dijalankan oleh putranya yaitu Bapak Syaifullah Suwarlandono.

Namun permasalahannya banyak wirausahawan yang membutuhkan dukungan dan dorongan dari para pemimpinnya, seperti yang diberikan oleh *entrepreneurship leadership*, *entrepreneurship culture*, dan *entrepreneurship orientation*. Sebab apabila seorang karyawan tidak mendapat dukungan dan dorongan dari atasannya maka karyawan akan merasa kesulitan dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, untuk mengatasi kesulitan tersebut, seorang karyawan harus memiliki inovasi dan kreativitas berwirausaha yang baik dalam pekerjaannya. Hal ini akan memungkinkan perusahaan atau industri dapat menjalankan misi dan visinya secara efektif.

Pada penelitian terdahulu, kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh *entrepreneurship leadership*, *entrepreneurship culture*, dan *entrepreneurship orientation* menunjukkan hasil temuan yang berbeda yang dimana pada (Azhar, 2019) *entrepreneurship leadership* secara parsial mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Puwardi & Soelaiman, 2023), hal ini menunjukkan bahwa *entrepreneurship leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan dampak skala kecil. Dalam hal *entrepreneurship leadership*, seorang *leader* harus dapat memberikan bimbingan kepada setiap karyawannya, karena kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh *entrepreneurship leadership*. Penelitian (Anandi, 2022) Pengaruh ini bernilai negative yang berarti semakin kental *entrepreneurship culture* terhadap kinerja suatu usaha, maka akan semakin rendah kinerja karyawan yang dihasilkan. Sedangkan pada penelitian (Perkasa & Abadi, 2020) *entrepreneurial culture* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *organizational performance*. Dalam *entrepreneurship culture*, bagaimana seorang pemimpin menumbuhkan sifat-sifat positif untuk menyelesaikan tugasnya, seperti berinovasi di tempat kerja dan menjunjung tinggi kondisi perusahaan yang menguntungkan. Pada penelitian (Giriati, 2019) menunjukkan adanya *entrepreneurship orientation* yang tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, berbeda dengan penelitian (Puwardi & Soelaiman, 2023) bahwa *entrepreneurship orientation* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja usaha dengan efek besar. Berdasarkan temuan ini, seorang wirausahawan harus meningkatkan *entrepreneurship orientation* untuk meningkatkan kinerja bisnis. Berdasarkan penelitian diatas, maka dapat dilakukan penelitian dengan judul “*Entrepreneurship Leadership, Entrepreneurship Culture, Entrepreneurship Orientation Terhadap Kinerja IKM Tas di Tanggulangin*” sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut.

Menurut Mangkunegara dalam penelitian (Azhar, 2019), kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dalam saat melakukan tugas dengan kuantitas dan kualitas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sependapat dengan pandangan ini, Wibowo dalam penelitian (Azhar, 2019) menegaskan bahwa kinerja adalah tentang apa yang dilakukan dan bagaimana cara mengerjakannya, sedangkan pekerjaan adalah tentang hasil yang akan didapatkan dari pekerjaan tersebut. Karena kinerja karyawan yang positif akan menguntungkan organisasi secara keseluruhan, dan kinerja karyawan yang negatif juga akan berdampak kurang maksimal pada kinerja atau jalannya

bisnis. Ada beberapa dimensi kinerja karyawan menurut Bernardin & Russel dalam penelitian (Harahap & Tirtayasa, 2020) sebagai berikut:

1. Kualitas, sejauh mana suatu tugas memberikan hasil yang nyaris tanpa cela, baik dalam hal memenuhi tujuan kegiatan dan mengikuti metode pelaksanaan yang ideal. Indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas yaitu:
 - a. Tingkat kemampuan mengerjakan pekerjaan.
 - b. Tingkat keterampilan mengerjakan pekerjaan.
 - c. Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan perintah.
2. Kuantitas, total produksi yang diukur dalam siklus aktivitas yang telah selesai dan unit yang diproduksi. Indikator yang digunakan untuk mengukur kuantitas yaitu :
 - a. Tingkat pekerja mampu melebihi rata-rata yang telah ditetapkan.
 - b. Tingkat pekerja konsisten dalam tujuan pencapaian target.
3. Ketepatan waktu, sejauh mana suatu tugas diselesaikan pada waktu mulai yang telah ditetapkan, dengan mempertimbangkan sinkronisasi output dan mengoptimalkan waktu yang dialokasikan untuk tugas-tugas lain. Indikator yang digunakan untuk mengukur ketepatan waktu yaitu :
 - a. Dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dengan tepat waktu.
 - b. Tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan.
 - c. Karyawan memiliki disiplin kerja.
4. Efektivitas, seberapa jauh sumber daya organisasi dan manusia digunakan secara maksimal untuk memaksimalkan keuntungan atau meminimalkan kerugian yang terkait dengan setiap unit penggunaan sumber daya. Indikator yang digunakan untuk mengukur efektivitas yaitu :
 - a. Melakukan tugas dengan efektivitas biaya yang tinggi.
 - b. Pemanfaatan waktu pekerja yang efektivitas.
5. Komitmen organisasi, tingkat dedikasi yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap perusahaan dan kewajiban mereka terhadap perusahaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi yaitu :
 - a. Menyelesaikan tugas tanpa adanya pengaruh dari orang lain.
 - b. Pekerja mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.

Entrepreneurship Leadership menurut Roebuck dalam penelitian (Indriyani, 2019) mendefinisikan "memanfaatkan perilaku kewirausahaan proaktif untuk memimpin sekelompok orang menuju tujuan bersama dengan mengelola perubahan dalam lingkungan yang dinamis, mengoptimalkan risiko, mengambil tanggung jawab pribadi, dan menciptakan peluang". Lee dan Tsang dalam (Fatoni et al., 2021) mengukur *entrepreneurial leadership* dalam penelitian ini menggunakan dimensi antara lain :

1. Mampu memotivasi (*able to motivate*), berarti seorang pemimpin harus mampu menginspirasi para pengikut atau pekerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur *able to motivate* yaitu :
 - a. Dapat memacu semangat kerja orang lain untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.
 - b. Dapat mengarahkan orang lain untuk bekerja dengan tepat.
2. Visioner (*Visionary*), seorang pemimpin yang visioner melihat ke depan dan bercita-cita untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Indikator yang digunakan untuk mengukur *visionary* yaitu :

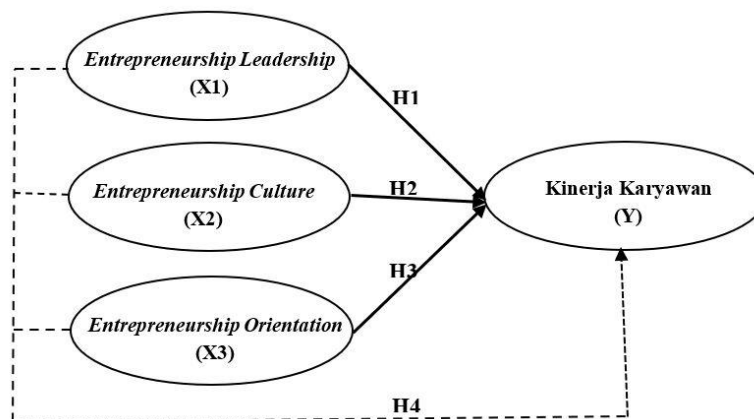
- a. Memiliki gambaran usaha yang saya geluti dimasa depan.
 - b. Mampu menceritakan kepada orang lain tentang bisnis atau usaha yang digeluti.
 - c. Mampu meyakinkan orang lain tentang bisnis atau usaha yang digeluti kepada orang lain.
3. Kreatif (*Creative*), merupakan kemampuan yang mencerminkan kelancaran, keluwesan, dan orisinalitas dalam berpikir setelah kemampuan untuk mengelaborasi suatu gagasan. Indikator yang digunakan untuk mengukur *creative* yaitu :
- a. Aktif dalam mencari konsep untuk barang atau prosedur operasional baru.
 - b. Mendorong orang lain untuk menggunakan imajinasi.
4. Pengambilan risiko (*Risk Taking*), adalah kualitas yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin wirausaha. Ia harus bersedia mengambil risiko dan tidak takut untuk mencoba hal-hal yang belum diketahui peluang keberhasilannya. Indikator yang digunakan untuk mengukur *risk taking* yaitu :
- a. Bersedia menanggung kemungkinan terjadinya kerugian materi, seperti bangunan, mesin, kendaraan.
 - b. Bersedia menanggung kemungkinan terjadinya kerugian finansial seperti uang dan tabungan dalam bekerja.
5. Berorientasi Prestasi (*Achievement Oriented*), adalah jenis pemimpin yang dengan cepat menemukan, mendirikan, atau memperluas perusahaannya. Indikator yang digunakan untuk mengukur *achievement oriented* yaitu :
- a. Mencurahkan perhatian yang lebih dalam bisnis atau usaha yang digeluti.
 - b. Mampu mengelola proses bisnis dari awal hingga akhir.
 - c. Memiliki kemampuan untuk mengganti rencana yang telah direncanakan.
6. Ketekunan (*Persistence*), seseorang yang memiliki ketekunan juga memperjuangkan apa yang mereka inginkan dalam hidup. Ketekunan merupakan keuletan atau kemampuan untuk tidak mudah menyerah dalam menghadapi kekalahan. Indikator yang digunakan untuk mengukur *persistence* yaitu :
- a. Memiliki daya tahan terhadap tekanan pekerjaan.
 - b. Bertindak kongrit saat ada hambatan timbul.
 - c. Gigih bertindak mengatasi hambatan sesulit apapun.

Zain dan Elbashir dalam penelitian (Perkasa & Abadi, 2020) menunjukkan bahwa *entrepreneurship culture* perusahaan mendorong kreativitas dan inovasi di antara para karyawannya, sehingga memberikan peluang untuk mengenali dan memanfaatkan kesempatan yang muncul. Sementara itu, *entrepreneurship culture* perusahaan, seperti yang didefinisikan oleh Singer et al. dalam penelitian (Perkasa & Abadi, 2020), adalah asumsi untuk usaha kewirausahaan para pekerja dalam organisasi, berbentuk sifat-sifat yang mendorong dan menyediakan kegiatan tersebut. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Maisaroh dan Sukhemi dalam (Yuliana Rohmawati & Sudharto P. Hadi, 2019), ditemukan lima faktor yang mempengaruhi *entrepreneurship culture* masyarakat antara lain :

1. Kemampuan dalam melihat peluang yaitu salah satu keuntungan dalam menghasilkan ide bisnis yang orisinal. Tidak semua orang memiliki kemampuan yang sama untuk mengenali peluang, apalagi memanfaatkannya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kemampuan dalam melihat peluang yaitu :
 - a. Pekerja mampu dalam mengambil keputusan dengan cepat.

- b. Menjaga pola pikir dan solusi yang dilakukan untuk menciptakan ide-ide baru.
 - c. Kemampuan pekerja dalam pengembangan usaha.
 2. Fasilitas lingkungan merupakan infrastruktur dan fasilitas yang diperlukan untuk memudahkan anggota karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dan meningkatkan kinerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur fasilitas lingkungan yaitu :
 - a. Tingkat kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan kerja karyawan.
 - b. Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja.
 3. Bakat dan kreatifitas yaitu setiap orang memiliki kapasitas untuk melakukannya. Kreativitas adalah kualitas intrinsik yang dimiliki setiap orang, terlepas dari apakah mereka telah mengembangkan bakat mereka atau belum, maka bakat adalah kapasitas potensial yang ada dalam diri setiap orang. Indikator yang digunakan untuk mengukur bakat dan kreatifitas yaitu :
 - a. Kemampuan bakat dari pekerja cepat memahami sesuatu.
 - b. Memberikan banyak gagasan dan usul terhadap suatu masalah.
 - c. Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi agar lebih maju.
 4. Kemampuan untuk belajar dan mencoba yaitu suatu jenis pengembangan atau transformasi pribadi yang bermanifestasi sebagai pola perilaku baru yang dihasilkan oleh latihan dan pengalaman. Indikator yang digunakan untuk mengukur kemampuan untuk belajar dan mencoba yaitu :
 - a. Kemampuan karyawan dalam menyampaikan ide-ide dan pola pikir.
 - b. Berusaha maksimal dalam belajar sesuai dengan kemampuan yang ada untuk mengejar kekurangan.
 - c. Mengerjakan tugas yang menjadi tanggungjawab tanpa disuruh atasan.
- Entrepreneurship orientation* menurut Miller dalam (Rompis et al., 2022) adalah kemampuan perusahaan untuk mengungguli para pesaingnya, kesediaannya untuk mengambil risiko yang diperhitungkan, inovasi yang proaktif, dan inovasi produknya yang semuanya berkontribusi pada keterlibatan pasarnya. Terdapat dimensi orientasi kewirausahaan menurut pandangan Miller dalam (Jannah Miftakhul et al., 2019) yaitu :
1. Inovasi (*Innovativeness*), yaitu dasar yang berpengaruh untuk membantu sebuah perusahaan untuk menciptakan keunggulan yang kompetitif dan kemudian pada akhirnya meningkatkan kinerja pada perusahaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur *innovativeness* yaitu :
 - a. Mencoba untuk bereksperimen dengan konsep baru.
 - b. Mencari ide baru untuk melakukan pekerjaan.
 - c. Mengalokasikan dana untuk pengembangan produk baru.
 2. Proaktif (*Proactiveness*), berarti memiliki cara pandang ke depan yang memungkinkan seseorang untuk mencari peluang dan mengantisipasi permintaan di masa yang akan datang menurut Dess dan Lumpkin dalam (Jannah Miftakhul et al., 2019). Menurut Chen & Hambrick dalam Lumpkin & Dess pada (Jeklin et al., 2016), indikator yang digunakan untuk mengukur *proactiveness* yaitu :
 - a. Memberikan reaksi baik terhadap hal-hal yang terjadi.
 - b. Bertindak lebih cepat terhadap perubahan yang terjadi.

- c. Mampu melihat dan membaca peluang yang terjadi dipasar.
3. Mengambil Risiko (*Risk Taking*), yaitu melibatkan tindakan tegas dengan menjelajah ke wilayah yang belum dipetakan, mengambil utang yang signifikan, atau menyisihkan uang untuk proyek-proyek dalam kondisi yang tidak dapat diandalkan menurut Dess dan Lumpkin dalam (Jannah Miftakhul et al., 2019). Indikator yang digunakan untuk mengukur *risk taking* yaitu :
 - a. Kecenderungan untuk mengambil peluang yang berisiko tinggi.
 - b. Berani pada saat ketidakpastian.
 - c. Mengambil berbagai tindakan diperlukan untuk mencapai tujuan.
4. Agresif dalam Bersaing (*Competitive Aggressiveness*), yaitu kecenderungan sebuah bisnis untuk secara agresif dan langsung menantang para pesaingnya untuk memasuki pasar atau memperkuat posisinya saat ini-yaitu, untuk lebih mengungguli para pesaing dalam industri dan mendapatkan keunggulan kompetitif-disebut sebagai persaingan agresif. Indikator yang digunakan untuk mengukur *competitive aggressiveness* yaitu :
 - a. Pekerja selalu agresif dan semangat dalam bekerja.
 - b. Pekerja membuat rencana dan bekerja keras untuk menyelesaikannya.
 - c. Pekerja menunjukkan antusiasme dalam bekerja.
5. Otonomi (*Autonomy*), yaitu menunjukkan ketika seseorang atau kelompok mengembangkan konsep atau visi baru dan bekerja untuk mewujudkannya. Indikator yang digunakan untuk mengukur *autonomy* yaitu :
 - a. Memperbolehkan karyawan untuk mempraktikkan ketrampilannya.
 - b. Memberdayakan karyawan untuk membuat keputusan.
 - c. Memberikan keleluasaan dalam menjalankan tugas, seperti penjadwalan bekerja.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

X : Variabel Bebas

Y : Variabel Terikat

—————> : Pengaruh secara parsial

- - - - -> : Pengaruh secara simultan

Hipotesis:

H1 : Terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara *Entrepreneurship Leadership* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2 : Terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara *Entrepreneurship Culture* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H3 : Terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara *Entrepreneurship Orientation* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara *Entrepreneurship Leadership* (X1), *Entrepreneurship Culture* (X2), *Entrepreneurship Orientation* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena data dalam penelitian ini berupa angka dan analisis statistik diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 25. Penelitian ini dilakukan di UD. Suwarlandono Art di Desa Kedensari nomor 45, RT 10, RW 04, Kecamatan Tanggulangin, Kabupaten Sidoarjo. Dalam penelitian ini, total sampel UD. Suwarlandono Art terdapat 170 populasi karyawan dan digunakan sebagai sampel seluruh karyawan yang menjadi responden. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, dimana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dimasukkan ke dalam sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, sumber primer yang datanya meliputi: data dari jumlah populasi dan data dari hasil kuisioner yang di isi oleh setiap karyawan UD. Suwarlandono Art. Serta menggunakan data sekunder sebagai tambahan dalam penelitian ini adalah data profil perusahaan, data absensi perusahaan, dan lain-lain. Teknik analisis data pada penelitian ini mengaplikasikan program SPSS Versi 25, dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji linieritas, uji regresi linier berganda, uji parsial (Uji t), uji simultan (Uji F).

Definisi Operasional, menurut Saifudin Azwar dalam penelitian (Agustian et al., 2019) adalah definisi yang memiliki arti tunggal dan diakui secara objektif dalam situasi di mana indikasi-indikasinya tidak tampak jelas. Definisi variabel yang dikembangkan dengan menggunakan ciri-ciri variabel yang diamati. Dalam penelitian ini menggunakan empat variabel, yaitu *Entrepreneurship Leadership* (X1), *Entrepreneurship Culture* (X2), *Entrepreneurship Orientation* (X3) sebagai variabel independen (bebas) serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen (terikat). Kemudian dalam definisi operasional keempat variabel tersebut dapat dijabarkan ke dalam beberapa indikator, dimana indikator tersebut yang menjadi titik tolak dalam menyusun pernyataan dalam sebuah kuesioner. Berikut definisi operasional variabel dalam penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 2. Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pernyataan Kuesioner
<i>Entrepreneurship Leadership</i> (X1)	<i>Entrepreneurship leadership</i> adalah kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi orang untuk mencapai tujuan.	<i>Able to Motivate</i>	Pimpinan saya dapat memacu semangat kerja karyawan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Pimpinan saya dapat mengarahkan karyawan untuk bekerja dengan tepat.

<p><i>Entrepreneurship leadership</i> dalam organisasi diarahkan untuk untuk membujuk mereka yang berada di bawah tanggung jawabnya untuk mengikuti instruksi atau harapan dari orang yang bertanggung jawab menurut Syahputra.(Puspasari Mayfrida, 2022)</p>	<p><i>Visionary</i></p>	<p>Pimpinan saya memiliki gambaran usaha untuk dimasa depan.</p>
	<p><i>Creative</i></p>	<p>Pimpinan saya mampu menceritakan kepada karyawan tentang bisnis atau usaha yang digeluti.</p>
	<p><i>Risk Taking</i></p>	<p>Pimpinan saya mampu meyakinkan karyawan tentang bisnis atau usaha yang digeluti kepada karyawan. Pimpinan saya aktif dalam mencari konsep untuk barang atau prosedur bisnis baru.</p>
	<p><i>Achievement Oriented</i></p>	<p>Pimpinan saya mampu mendorong karyawan untuk menggunakan imajinasi karyawan saat mengembangkan barang atau prosedur bisnis baru. Pimpinan saya bersedia menanggung kemungkinan kehilangan aset berwujud seperti bahan, mesin, dan kendaraan.</p>
	<p><i>Persistence</i></p>	<p>Pimpinan saya bersedia menanggung risiko kehilangan uang, termasuk tabungan dari pekerjaan saya. Pimpinan saya dapat mencurahkan lebih banyak waktu untuk perusahaan.</p>
		<p>Pimpinan saya mampu mengelola proses bisnis dari awal hingga akhir.</p>
		<p>Pimpinan saya memiliki kemampuan untuk mengubah tindakan yang telah direncanakan sebelumnya.</p>
		<p>Pimpinan saya memiliki daya tahan terhadap tekanan pekerjaan.</p>
		<p>Pimpinan saya mampu merespon dengan tindakan tegas ketika tantangan muncul.</p>
		<p>Pimpinan saya dapat terdorong untuk mengambil tindakan untuk mengatasi rintangan sesulit apapun.</p>

<i>Entrepreneurship Culture (X2)</i>	<i>Entrepreneurship culture</i> adalah alat strategis yang efektif diadopsi untuk memperkuat peran IKM untuk meningkatkan kinerja Perusahaan menurut Foss & Lyngsie.(Obeten et al., 2021)	Kemampuan dalam melihat peluang	Saya mampu dalam mengambil keputusan dengan cepat.
		Fasilitas lingkungan	Saya menjaga pola pikir dan solusi yang dilakukan untuk menciptakan peluang baru. Saya memiliki kemampuan dalam pengembangan usaha. Saya dapat menyesuaikan materi pelatihan dengan kebutuhan kerja.
		Bakat dan Kreativitas	Saya dapat mengoptimalkan hasil kerja dengan fasilitas yang tersedia saat ini. Saya memiliki kemampuan bakat untuk cepat memahami sesuatu.
			Saya memberikan banyak gagasan dan usul terhadap suatu masalah.
		Kemampuan untuk belajar dan mencoba	Saya dapat mengembangkan potensi perusahaan agar lebih maju. Saya memiliki kemampuan karyawan dalam menyampaikan ide-ide dan pola pikir.
			Saya berusaha maksimal dalam belajar sesuai dengan kemampuan yang ada untuk mengejar kekurangan.
			Saya mampu mengerjakan tugas yang menjadi tanggungjawab tanpa disuruh atasan
<i>Entrepreneurship Orientation (X3)</i>	<i>Entrepreneurship orientation</i> adalah sebuah organisasi mencakup semua kebijakan, prosedur, dan praktiknya yang bertujuan untuk merevitalisasi bisnis menurut Covin & Wales.(Puwardi & Soelaiman, 2023)	<i>Innovativeness</i>	Saya sering bereksperimen dengan konsep-konsep baru.
			Saya dapat mencari ide baru untuk melakukan pekerjaan.
			Saya dapat mengalokasikan dana untuk mengembangkan produk baru.
		<i>Proactiveness</i>	Saya dapat memberikan reaksi dengan baik terhadap hal-hal yang terjadi.
			Saya bereaksi dengan lebih cepat terhadap perubahan yang terjadi.

Efektivitas	Saya merasa memiliki kedisiplinan dalam bekerja. Saya melakukan tugas dengan efektivitas biaya yang tinggi.
Komitmen Organisasi	Saya dapat memanfaatkan waktu yang efektivitas dalam bekerja. Saya dapat menyelesaikan tugas tanpa adanya pengaruh dari orang lain. Saya merasa mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.

Sumber : Data diolah (2023)

HASIL

A. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode statistik yang digunakan untuk menyajikan data dan memberikan berbagai informasi mengenai data secara ringkas. Tujuannya adalah untuk menghasilkan berupa gambaran atas data ataupun berupa kesimpulan terhadap kondisi atau kejadian di mana data diambil. Dalam penelitian ini diperoleh 170 responden dengan karakteristik berikut.

Tabel 3. Uji Statistik Deskriptif

Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki – Laki	91	56%
Perempuan	79	44%
Usia		
18 – 30	123	72%
31 – 45	47	28%
Domisili		
Kedensari	121	71%
Tanggulangin	49	29%

Sumber : Data diolah (2024)

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa 170 responden dalam penelitian memiliki sifat yang beragam. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin memiliki nilai mean 1,53 dengan persentase sebesar 56% responden berjenis kelamin laki-laki dan 44% responden berjenis kelamin perempuan. Karakteristik responden berdasarkan usia memiliki nilai mean sebesar 1,27 dengan persentase sebesar 72% responden berusia antara 18-30 tahun dan 28% berusia antara 31-45 tahun. Karakteristik responden berdasarkan domisili memiliki nilai mean sebesar 1,28 dengan persentase responden yang berdomisili di Kedensari sebesar 71% dan 29% berdomisili di Tanggulangin.

B. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif dilakukan menginterpretasikan nilai rata-rata / mean dari setiap indikator variabel. Guna untuk memberikan persepsi responden mengenai masing-masing indikator. Adapun kategori penilaian atas setiap indikator dengan ketentuan sebagai berikut :

- Rendah : nilai mean 1,00 – 2,33
- Sedang : nilai mean 2,34 – 3,67
- Tinggi : nilai mean 3,68 – 5,00

Jawaban responden dapat dijabarkan pada tabel-tabel berikut ini :

Tabel 4. Deskripsi Variabel *Entrepreneurship Leadership*

	Indikator	Mean
X1.1	Pimpinan saya dapat memacu semangat kerja karyawan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal	4,56
X1.2	Pimpinan saya dapat mengarahkan karyawan untuk bekerja dengan tepat	4,49
X1.3	Pimpinan saya memiliki gambaran usaha untuk dimasa depan	4,36
X1.4	Pimpinan saya mampu menceritakan kepada karyawan tentang bisnis atau usaha yang digeluti	4,28
X1.5	Pimpinan saya mampu meyakinkan karyawan tentang bisnis atau usaha yang digeluti kepada karyawan	4,36
X1.6	Pimpinan saya aktif dalam mencari konsep untuk barang atau prosedur bisnis baru	4,42
X1.7	Pimpinan saya mampu mendorong karyawan untuk menggunakan imajinasi karyawan saat mengembangkan barang atau prosedur bisnis baru	4,53
X1.8	Pimpinan saya bersedia menanggung kemungkinan kehilangan aset berwujud seperti bahan, mesin, dan kendaraan	4,28
X1.9	Pimpinan saya bersedia menanggung risiko kehilangan uang, termasuk tabungan dari pekerjaan saya	4,28
X1.10	Pimpinan saya dapat mencurahkan lebih banyak waktu untuk perusahaan	4,76
X1.11	Pimpinan saya mampu mengelola proses bisnis dari awal hingga akhir	4,76
X1.12	Pimpinan saya memiliki kemampuan untuk mengubah tindakan yang telah direncanakan sebelumnya	4,78
X1.13	Pimpinan saya dapat memiliki daya tahan terhadap tekanan pekerjaan	4,71
X1.14	Pimpinan saya mampu merespon dengan tindakan tegas ketika tantangan muncul	4,71
X1.15	Pimpinan saya dapat terdorong untuk mengambil tindakan untuk mengatasi rintangan sesulit apapun	4,71
<i>Entrepreneurship Leadership</i>		4,53

Diketahui respon penilaian pada variabel *entrepreneurship leadership* diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator pimpinan saya memiliki kemampuan untuk mengubah tindakan yang telah direncanakan sebelumnya 4.78. Dan nilai terendahnya terdapat pada indikator pimpinan saya bersedia menanggung kemungkinan kehilangan aset berwujud seperti bahan, mesin, dan kendaraan 4,28 dan indikator pimpinan saya bersedia menanggung risiko kehilangan uang, termasuk tabungan dari pekerjaan saya 4,28. Hal ini berarti karyawan UD. Suwarlandono Art menunjukkan tingginya pengaruh *entrepreneurship leadership* karyawan pada perusahaan. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel *entrepreneurship leadership* sebesar 4,53 dalam kategori tinggi.

Tabel 5. Deskripsi Variabel *Entrepreneurship Culture*

	Indikator	Mean
X2.1	Saya merasa mampu mengambil keputusan dengan cepat	4,59
X2.2	Saya merasa dapat menjaga pola pikir dan solusi yang dilakukan untuk menciptakan peluang baru	4,55

X2.3	Saya merasa memiliki kemampuan dalam pengembangan usaha	4,48
X2.4	Saya merasa dapat menyesuaikan materi pelatihan dengan kebutuhan kerja	4,47
X2.5	Saya merasa dapat mengoptimalkan hasil kerja dengan fasilitas yang tersedia saat ini	4,40
X2.6	Saya merasa memiliki bakat untuk cepat memahami pekerjaan	4,44
X2.7	Saya merasa dapat memberikan gagasan dan usul terhadap suatu masalah	4,43
X2.8	Saya merasa dapat mengembangkan potensi perusahaan agar lebih maju	4,45
X2.9	Saya merasa mampu untuk menyampaikan ide-ide dan pola pikir	4,48
X2.10	Saya merasa dapat berusaha maksimal dalam belajar sesuai kemampuan yang ada untuk mengejar kekurangan	4,52
X2.11	Saya merasa mampu mengerjakan tugas yang menjadi tanggungjawab tanpa disuruh atasan	4,47
<i>Entrepreneurship Culture</i>		4,48

Diketahui respon penilaian pada variabel *entrepreneurship culture* diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator saya merasa mampu mengambil keputusan dengan cepat 4.59. Dan nilai terendahnya terdapat pada indikator saya merasa dapat mengoptimalkan hasil kerja dengan fasilitas yang tersedia saat ini 4.40. Hal ini berarti karyawan UD. Suwarlandono Art menunjukkan tingginya pengaruh *entrepreneurship culture* karyawan pada perusahaan. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel *entrepreneurship culture* sebesar 4,48 dalam kategori tinggi.

Tabel 6. Deskripsi Variabel *Entrepreneurship Orientation*

	Indikator	Mean
X3.1	Saya merasa dapat bereksperimen dengan konsep-konsep baru	4,52
X3.2	Saya merasa dapat mencari ide baru untuk melakukan pekerjaan	4,53
X3.3	Saya merasa dapat mengalokasikan dana untuk mengembangkan produk baru	4,54
X3.4	Saya merasa dapat memberikan reaksi dengan baik terhadap hal-hal yang terjadi	4,51
X3.5	Saya merasa dapat bereaksi lebih cepat terhadap perusahaan yang terjadi	4,45
X3.6	Saya merasa mampu untuk mengenali dan menafsirkan peluang di pasar	4,45
X3.7	Saya merasa dapat cenderung mengambil peluang yang berisiko tinggi	4,44
X3.8	Saya merasa memiliki keberanian pada saat ketidakpastian	4,44
X3.9	Saya merasa dapat mengambil berbagai tindakan diperlukan untuk mencapai tujuan	4,55
X3.10	Saya merasa agresif dan semangat dalam bekerja	4,55
X3.11	Saya merasa mampu membuat rencana dan bekerja keras untuk menyelesaikannya	4,51
X3.12	Saya merasa dapat menunjukkan antusiasme dalam bekerja	4,49
X3.13	Saya merasa diperbolehkan untuk mempraktikkan keterampilan	4,49
X3.14	Saya merasa diberikan kebebasan untuk membuat keputusan	4,48
X3.15	Saya merasa diberikan tawaran fleksibilitas dalam menyelesaikan tugas, termasuk membuat jadwal kerja	4,51
<i>Entrepreneurship Orientation</i>		4,49

Diketahui respon penilaian pada variabel *entrepreneurship orientation* diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator saya merasa dapat bereaksi lebih cepat terhadap perusahaan yang terjadi 4.55 dan indikator Saya merasa mampu untuk mengenali dan menafsirkan peluang di pasar 4,55. Dan nilai terendahnya terdapat pada indikator saya merasa dapat cenderung mengambil peluang yang berisiko tinggi 4.44 dan indikator saya merasa memiliki keberanian pada saat ketidakpastian 4,44. Hal ini berarti karyawan UD. Suwarlandono Art menunjukkan tingginya pengaruh *entrepreneurship orientation* karyawan pada perusahaan. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel *entrepreneurship orientation* sebesar 4,49 dalam kategori tinggi.

Tabel 7. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

	Indikator	Mean
Y.1	Saya merasa mampu menyelesaikan tugas-tugas seperti yang dipersyaratkan oleh perusahaan	4,52
Y.2	Saya merasa dapat menyelesaikan tugas dengan terampil	4,54
Y.3	Saya merasa dapat melaksanakan tugas sesuai arahan dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas	4,43
Y.4	Saya merasa mampu melebihi rata-rata yang telah ditetapkan	4,45
Y.5	Saya merasa dapat konsisten memenuhi tujuan untuk menyelesaikan pekerjaan	4,38
Y.6	Saya merasa dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dengan tepat waktu	4,39
Y.7	Saya merasa tidak pernah menunda-nunda pekerjaan	4,38
Y.8	Saya merasa memiliki kedisiplinan dalam bekerja	4,45
Y.9	Saya merasa dapat melakukan tugas dengan efektivitas biaya yang tinggi	4,51
Y.10	Saya merasa dapat memanfaatkan waktu yang efektivitas dalam bekerja	4,42
Y.11	Saya merasa dapat menyelesaikan tugas tanpa adanya pengaruh dari orang lain	4,37
Y.12	Saya merasa memiliki komitmen dan tanggungjawab dalam bekerja	4,32
	Kinerja Karyawan	4,43

Diketahui respon penilaian pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator Saya merasa dapat menyelesaikan tugas dengan terampil 4.54. Dan nilai terendahnya terdapat pada indikator Saya merasa memiliki komitmen dan tanggungjawab dalam bekerja 4.32. Hal ini berarti karyawan UD. Suwarlandono Art menunjukkan tingginya pengaruh kinerja karyawan pada perusahaan. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel kinerja karyawan sebesar 4,43 dalam kategori tinggi.

C. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner (Abadiyah & Maufuzah, 2022).

Rumus $df = (n-2)$ menentukan uji validitas dalam penelitian ini, $df = 170-2 = 168$. Kemudian, dengan presentasi 5%, r tabel pada tabel vertikal 168 yaitu 0,1506. Jika nilai Rhitung lebih kecil dari Rtabel (0,1506) untuk nilai koefisien korelasi (Rhitung)

menunjukkan ketidakvalidan. Namun jika nilai Rhitung lebih besar dari Rtabel (0,1506) maka dinyatakan valid.

Tabel 8. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
<i>Entrepreneurship Leadership (X1)</i>	X1.1	0,328	0,1506	Valid
	X1.2	0,347	0,1506	Valid
	X1.3	0,333	0,1506	Valid
	X1.4	0,403	0,1506	Valid
	X1.5	0,495	0,1506	Valid
	X1.6	0,403	0,1506	Valid
	X1.7	0,474	0,1506	Valid
	X1.8	0,336	0,1506	Valid
	X1.9	0,336	0,1506	Valid
	X1.10	0,719	0,1506	Valid
	X1.11	0,719	0,1506	Valid
	X1.12	0,678	0,1506	Valid
	X1.13	0,729	0,1506	Valid
	X1.14	0,729	0,1506	Valid
	X1.15	0,682	0,1506	Valid
<i>Entrepreneurship Culture (X2)</i>	X2.1	0,557	0,1506	Valid
	X2.2	0,646	0,1506	Valid
	X2.3	0,618	0,1506	Valid
	X2.4	0,605	0,1506	Valid
	X2.5	0,730	0,1506	Valid
	X2.6	0,634	0,1506	Valid
	X2.7	0,536	0,1506	Valid
	X2.8	0,480	0,1506	Valid
	X2.9	0,383	0,1506	Valid
	X2.10	0,352	0,1506	Valid
<i>Entrepreneurship Orientation (X3)</i>	X2.11	0,291	0,1506	Valid
	X3.1	0,515	0,1506	Valid
	X3.2	0,484	0,1506	Valid
	X3.3	0,450	0,1506	Valid
	X3.4	0,544	0,1506	Valid
	X3.5	0,581	0,1506	Valid
	X3.6	0,600	0,1506	Valid
	X3.7	0,539	0,1506	Valid
	X3.8	0,440	0,1506	Valid
	X3.9	0,441	0,1506	Valid
	X3.10	0,371	0,1506	Valid
	X3.11	0,522	0,1506	Valid
	X3.12	0,492	0,1506	Valid
	X3.13	0,529	0,1506	Valid
	X3.14	0,415	0,1506	Valid
X3.15	0,292	0,1506	Valid	
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,545	0,1506	Valid
	Y.2	0,556	0,1506	Valid
	Y.3	0,651	0,1506	Valid
	Y.4	0,609	0,1506	Valid
	Y.5	0,468	0,1506	Valid

Y.6	0,557	0,1506	Valid
Y.7	0,496	0,1506	Valid
Y.8	0,449	0,1506	Valid
Y.9	0,431	0,1506	Valid
Y.10	0,408	0,1506	Valid
Y.11	0,377	0,1506	Valid
Y.12	0,290	0,1506	Valid

Sumber : Data diolah (2024)

Hasil perhitungan uji validitas terhadap kuesioner *entrepreneurship leadership*, *entrepreneurship culture*, *entrepreneurship orientation* terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa seluruh butir kuesioner semuanya valid. Item kuesioner dinyatakan valid karena r hitung untuk semua item kuesioner $>$ r tabel pada taraf signifikan 0,05 (5%) yaitu sebesar 0,1506. Dari hasil uji validitas dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan dalam kuesioner *entrepreneurship leadership*, *entrepreneurship culture*, *entrepreneurship orientation* dinyatakan valid dan dapat dipercaya untuk mengambil data penelitian.

D. Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas untuk menentukan reliabel atau tidaknya dapat menggunakan uji statistik Chronbach alpha, dengan catatan bahwa instrumen dianggap reliabel jika nilai Chronbach alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 9. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Entrepreneurship Leadership</i> (X1)	0,790	Reliabel
<i>Entrepreneurship Culture</i> (X2)	0,744	Reliabel
<i>Entrepreneurship Orientation</i> (X3)	0,760	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,709	Reliabel

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha pada variabel *entrepreneurship leadership* adalah 0,790, nilai Cronbach's Alpha pada variabel *entrepreneurship culture* adalah 0,744, nilai Cronbach's Alpha pada variabel *entrepreneurship orientation* adalah 0,760, dan nilai Cronbach's Alpha pada variabel kinerja karyawan adalah 0,709. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

E. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memastikan apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji ini dilakukan melalui pendekatan non parametric one Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan apabila nilai signifikan $<$ 0.05 maka data tidak normal, sedangkan apabila nilai signifikan $>$ 0.05 maka data berdistribusi normal.

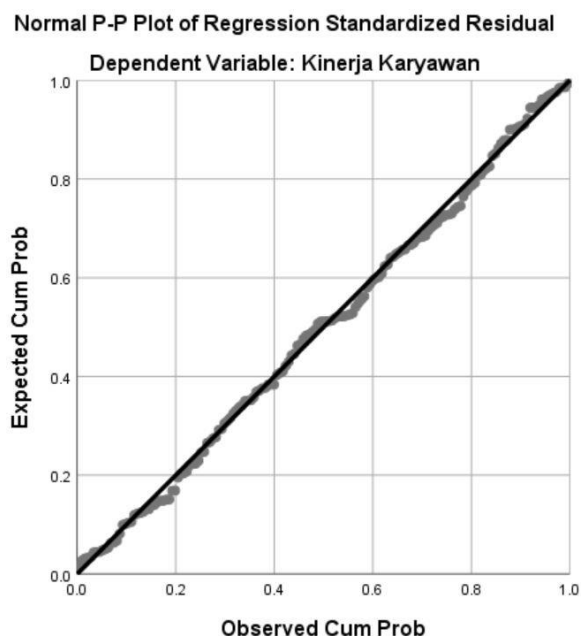
Tabel 10. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
<i>Unstandardized</i>		
		<i>Residual</i>
N		170
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	0,00892873
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,068
	<i>Positive</i>	0,068

	Negative	-0,023
Test Statistic		0,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,055 ^c
a. Test distribution is Normal		
b. Calculate from data		
c. Lilliefors Significance Correction		

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,055 > (0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi. Hasil dari Plot of Regression Residual dibawah ini, jika data membentuk titik-titik yang berada di dekat garis diagonal seperti yang ditunjukkan di bawah ini, maka data terdistribusi secara normal.



Gambar 2. Plot of Regression Residual

Data dinyatakan berdistribusi secara normal karena grafik normal probability plot menampilkan bagaimana data menyebar di wilayah garis diagonal dan bergerak ke arah tersebut.

F. Uji Linieritas

Tabel 11. Uji Linieritas

Variabel	Deviation from Linearity (F)	Sig.	Kondisi	Keterangan
X1 → Y	1,326	0,198	Sig > 0,05	Linier
X2 → Y	0,795	0,645	F tabel < 1,756 Sig > 0,05	Linier
X3 → Y	1,094	0,367	F tabel < 1,850 Sig > 0,05	Linier

F tabel < 1,756

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji linieritas menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* < (F tabel) dan sig > (0,05). Pada variabel X1 → Y sebesar 1,326 < (1,756) dan sig sebesar 0,198 > (0,05), variabel X2 → Y sebesar 0,795 < (1,850) dan sig sebesar 0,645 > (0,05), variabel X3 → Y sebesar 1,094 < (1,756) dan sig sebesar 0,367 > (0,05) yang berarti seluruh variabel lebih dari 0.05 (>0.05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan semua antar variabel dinyatakan linear.

G. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasindigunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan korelasi antara variabel dalam model prediksi yang bervariasi dari waktu ke waktu. Berdasarkan nilai Durbin Watson (DW) yang mengindikasikan uji ini, jika nilai Durbin Watson penelitian kurang dari 5, maka tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 12. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,419 ^a	0,176	0,161	2,639	1,858

Sumber : Data diolah (2024)

Uji Autokorelasi bisa dilakukan dengan menggunakan pengujian pada uji Durbin Watson (DW). Apabila nilai Durbin-Watson (DW) diantara -2 dan +3, maka ini tidak terjadi autokorelasi. Pada hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 1,858. maka ini membuktikan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

H. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan menentukan besarnya nilai VIF (variance inflanction factor). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai VIF lebih kecil dari 10 < (10) dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 > (0,10).

Tabel 13. Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
<i>Entrepreneurship Leadership</i> (X1)	0,857	1,166
<i>Entrepreneurship Culture</i> (X2)	0,786	1,272
<i>Entrepreneurship Orientation</i> (X3)	0,751	1,332

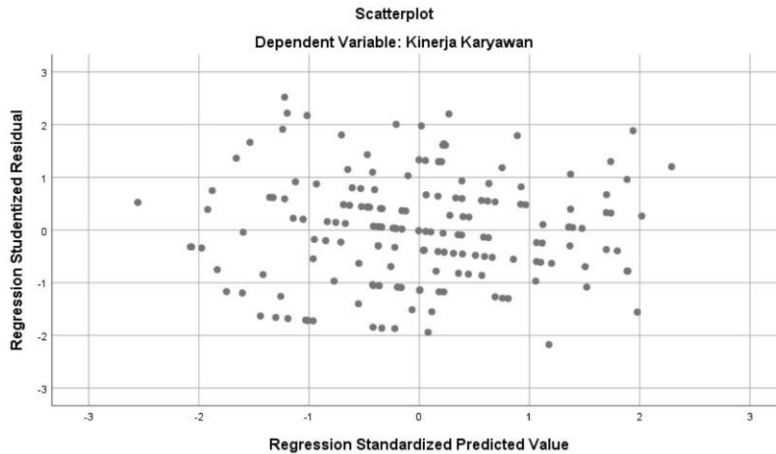
Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF dari variabel *entrepreneurship leadership* yaitu 1,166 < (10) dan nilai tolerance sebesar 0,857 > (0,10). Nilai VIF dari variabel *entrepreneurship culture* yaitu 1,272 < (10) dan nilai tolerance sebesar 0.786 > (0,10). Nilai VIF dari variabel *entrepreneurship orientation* yaitu 1,332 < (10) dan nilai tolerance sebesar 0.751 > (0,10). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

I. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel residual pada model regresi berbeda dari suatu penelitian. Hasil teknik grafik regresi dapat digunakan untuk mengetahui uji ini jika tidak terjadi heteroskedastisitas, artinya

penyebaran titik-titik pada grafik tidak membuat pola tertentu atau menyebar di bawah atau di atas angka 0 pada sumbu Y.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas, pola penyebaran titik-titik pada grafik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

J. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 14. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26,039	4,883		5,332	0,000
Entrepreneurship Leadership (X1)	0,056	0,061	0,070	0,926	0,356
Entrepreneurship Culture (X2)	0,165	0,077	0,171	2,150	0,033
Entrepreneurship Orientation (X3)	0,225	0,065	0,280	3,446	0,001

a. Dependen Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2024)

Dari tabel di atas persamaan regresi yang di atas adalah

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3$$

$$Y = 26,039 + 0,056 + 0,165 + 0,225$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- Konstanta (α) nilainya adalah 26,039 menunjukkan bahwa jika variabel bebas yang terdiri dari *entrepreneurship leadership*, *entrepreneurship culture*, *entrepreneurship orientation*, jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
- b_1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,056, menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *entrepreneurship leadership* akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,056, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

- c. b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,165, menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *entrepreneurship culture* akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,165, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- b3 (nilai koefisien regresi X3) sebesar 0,225, menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *entrepreneurship orientation* akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,225, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

K. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis Parsial Uji T

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error			
(Constant)	26,039	4,883		5,332	0,000
Entrepreneurship Leadership (X1)	0,056	0,061	0,070	0,926	0,356
Entrepreneurship Culture (X2)	0,165	0,077	0,171	2,150	0,033
Entrepreneurship Orientation (X3)	0,225	0,065	0,280	3,446	0,001

a. Dependen Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2024)

Hasil uji parsial (T) yaitu pengaruh dari tiap variabel X terhadap Y, Dengan menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05 dengan nilai *degree of freedom* sebesar $K=3$ dan $df_2=n-k-1$ ($170-3-1=166$) Sehingga memperoleh t tabel 1.974 maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. *Entrepreneurship Leadership* terhadap Kinerja Karyawan
Nilai t hitung sebesar 0,926 ($0,926 < 1,974$) yang artinya ada alasan kuat pada H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikan ($0,356 > (0,05)$), sehingga dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel *entrepreneurship leadership* dengan kinerja karyawan.
- b. *Entrepreneurship Culture* terhadap Kinerja Karyawan
Nilai t hitung sebesar 2,150 ($2,150 > 1,974$) yang artinya ada alasan kuat pada H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikan ($0,033 < (0,05)$), sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *entrepreneurship culture* dengan kinerja karyawan.
- c. *Entrepreneurship Orientation* terhadap Kinerja Karyawan
Nilai t hitung sebesar 3,446 ($3,446 > 1,974$) yang artinya ada alasan kuat pada H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikan ($0,001 < (0,05)$), sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *entrepreneurship orientation* dengan kinerja karyawan.

L. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 16. Hasil Uji Hipotesis Simultan Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

Regression	246,384	3	82,128	11,790	0,000 ^b
Residual	1156,327	166	6.966		
Total	1402,712	169			

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

b. Predictors : (Constant), Entrepreneurship Orientation, Entrepreneurship Leadership, Entrepreneurship Culture

Sumber : Data diolah (2024)

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 11,790 hal ini menyatakan bahwa F hitung > F tabel (11,790 > 2,66) hal ini diperkuat dengan nilai signifikan (0,000 < 0,05). Perhitungan tersebut menyatakan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *entrepreneurship leadership*, *entrepreneurship culture*, *entrepreneurship orientation* secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

M. Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Tabel 17. Model Summary R

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,419 ^a	0,176	0,161	2,639

a. Predictors : (Constant), Entrepreneurship Orientation, Entrepreneurship Leadership, Entrepreneurship Culture

Sumber : Data diolah (2024)

Hasil uji korelasi berganda menunjukkan nilai 0,419 atau 41,9%. Tabel interpretasi korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang atau cukup antara variabel independen dan dependen.

Tabel 18. Interpretasi Korelasi

Interpretasi Kisaran nilai Koefisien Korelasi	Nilai Korelasi (hubungan variabel X dan Y)
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang / Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

N. Uji Koefisien Determinan Berganda (R²)

Tabel 19. Model Summary R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,419 ^a	0,176	0,161	2,639

Sumber : Data diolah (2024)

Hasil pengujian di atas diketahui Adjusted R square (R²) sebesar 0,176 atau 17,6%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *entrepreneurship leadership*, *entrepreneurship culture*, *entrepreneurship orientation* dapat menjelaskan tentang kinerja karyawan dan sisanya sebesar 82,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Entrepreneurship Leadership terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada analisis yang dilakukan oleh penulis, hasil pengujian hipotesis uji t variabel *entrepreneurship leadership* tidak terbukti mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan distribusi rendahnya frekuensi responden yaitu pimpinan saya bersedia menanggung kemungkinan kehilangan aset berwujud seperti bahan, mesin, kendaraan dan bersedia menanggung risiko kehilangan uang, termasuk tabungan dari pekerjaan saya. Artinya, pelaku UD. Suwarlandono Art belum memiliki kepemimpinan yang mampu mengambil resiko terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *entrepreneurship leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Rifdah Abadiyah & Ilviyah, 2022). Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Azhar, 2019) menunjukkan bahwa *entrepreneurship leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

***Entrepreneurship Culture* terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pada analisis yang dilakukan oleh penulis, hasil pengujian hipotesis uji t variabel *entrepreneurship culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan distribusi tingginya frekuensi responden menurut karyawan yang merasa mampu mengambil keputusan dengan cepat. Semakin tinggi para karyawan memiliki budaya dalam usahanya, maka akan semakin rendah kinerja usaha yang akan dihasilkan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah budaya yang diterapkan dalam usahanya maka akan semakin tinggi kinerja karyawan yang akan dihasilkan. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan adanya budaya kewirausahaan yang di ciptakan UD. Suwarlandono Art salah satunya adalah mengambil keputusan dengan cepat sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *entrepreneurship culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Abadiyah, 2016). Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan (Perkasa & Abadi, 2020), bahwa *entrepreneurship culture* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

***Entrepreneurship Orientation* terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pada analisis yang dilakukan oleh penulis, hasil pengujian hipotesis uji t variabel *entrepreneurship orientation* berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan distribusi tingginya frekuensi responden menurut karyawan yang merasa dapat bereaksi lebih cepat terhadap perusahaan yang terjadi dan karyawan yang merasa mampu untuk mengenali dan menafsirkan peluang di pasar. Artinya, kinerja karyawan telah memiliki orientasi kewirausahaan dan dapat menyesuaikan diri dengan keinginan pasar.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *entrepreneurship orientation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan efek besar (Puwardi & Soelaiman, 2023). Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan (Giriati, 2019), *entrepreneurship orientation* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

***Entrepreneurship Leadership, Entrepreneurship Culture, Entrepreneurship Orientation* terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji f secara simultan variabel *entrepreneurship leadership*, *entrepreneurship culture*, *entrepreneurship orientation* berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap peningkatan nilai variabel *entrepreneurship leadership*, *entrepreneurship culture*, *entrepreneurship orientation* secara bersama-sama (simultan) akan meningkatkan kinerja karyawan UD. Suwarlandono Art.

SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa *entrepreneurship culture* merupakan variabel yang paling berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, pelaku UD. Suwarlandono Art menunjukkan antusiasme karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan dan hasil pekerjaannya yang baik. Pengakuan yang diberikan kepada karyawan membuat mereka merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut sehingga karyawan merasakan bahwa pekerjaan yang mereka selesaikan dihargai dan bermakna. Dengan begitu karyawan akan mampu bekerja setulus hati dan menghasilkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti topik yang sama, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan memperkenalkan variabel tambahan yang belum diikutsertakan dalam penelitian ini. Dengan demikian, hasil penelitian akan lebih beragam dan optimal dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang berpotensi mempengaruhi perilaku kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih ini ditujukan kepada Allah SWT, karena ridho-Nyalah penelitian ini dapat terselesaikan. Rasa terimakasih juga penulis ucapkan pada Dosen Pembimbing yang selalu sabar memberi arahan dalam Menyusun penelitian ini hingga terselesaikan. Selain itu ucapan terima kasih kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, tak lupa juga penulis mengucapkan terima kasih atas dukungan dari orangtua, keluarga, sahabat, rekan penulis dalam memberikan dukungan hingga terselesaikannya penelitian ini dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(1), 49–66. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i1.837>
- Abadiyah, R., & Maufuzah, I. A. (2022). Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, Dan Motivasi Berwirausaha Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi Pada Ikm Tas Di Tanggulangin. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 1(3), 281–294. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i3.5378>
- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Pt. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu. *Profesional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 6(1), 42–60. <https://doi.org/10.37676/profesional.v6i1.837>
- Anandi, R. D. (2022). The Influence Of Local Culture and Entrepreneurship Behavior On Business Performance With Moderation By Gender Qualification On The Minangkabau Ethnicity. *MENARA Ilmu*, XVII(01), 84–93.

- Azhar, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Entrepreneur, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Batik Dolly. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(8).
- Azim, F. (2022). *Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan di Lingkungan Kecamatan Bogor Utara*. 144.
- Bakhri, S. (2020). Membangun Ekonomi Masyarakat Melalui Pengembangan (Industri Kecil Menengah). Penerbit K-Media, 182.
[http://repository.syekhnrjati.ac.id/3965/1/Membangun Ekonomi Masyarakat.pdf](http://repository.syekhnrjati.ac.id/3965/1/Membangun%20Ekonomi%20Masyarakat.pdf)
- 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. *Journal.Ilinstitute.Com*, 1(3), 2721–8287.
<https://doi.org/10.31960/ijoeei.v1i3.858>
- Giriati. (2019). Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Dan Kapabilitas Inovasi Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Penciptaan Pengetahuan Sebagai *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 92–100. <http://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/180070>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Ina Namora, Windy, Sharon, & Stephani. (2020). Pengaruh Disiplin, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Usaha Nirwana. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya: Penelitian Ilmu Manajemen*, 6(2), 76–88.
<https://doi.org/10.47663/jmbep.v6i2.65>
- Indriyani, D. (2019). Pengaruh Entrepreneurial Leadership Terhadap Karyawan PT. Top Sentral Transportama Jakarta Pusat. *Journal of Business Administration Economic & Entrepreneurship*, 1(1), 48–60.
- Jannah Miftakhul, Irawati Anugrahini S, & Purnomo Hadi. (2019). Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Dan Inovasi Produk Terhadap Kinerja Umkm Batik Gedog Khas Tuban. *Eco Entrepreneurship*, 5(1 Juni 2019), 33–48.
- Jeklin, A., Bustamante Farías, Ó., Saludables, P., Para, E., Menores, P. D. E., Violencia, V. D. E., Desde, I., Enfoque, E. L., En, C., Que, T., Obtener, P., Maestra, G. D. E., & Desarrollo, E. N. (2016). Pengaruh Sistem Pemasaran Kewirausahaan Terhadap Keunggulan Bersaing Dan Inovasi Pada UKM Kuliner Kota Medan. *Correspondencias & Análisis*, 15018, 1–23.
- Melia Sari. (2019). ANALISIS PENGUKURAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MENGGUNAKAN METODE HUMAN RESOURCE SCORECARD (Studi Pada PT BPRS Way Kanan). In *Jurusan Teknik Kimia USU* (Vol. 3, Issue 1).
- Obeten, O. I., Innocent, O. C., Manyo, T. S., Billy, O. A., Gabriel, E. E., & Okang, O. H. (2021). Entrepreneurship Orientation and Entrepreneurship Culture and the Performance of Small and Medium-scale Enterprises in Calabar Metropolis - Nigeria. *Webology*, 18(2), 212–224. <https://doi.org/10.14704/web/v18i2/web18317>
- Perkasa, D. H., & Abadi, F. (2020). Model Hubungan Entrepreneurial Leadership, Entrepreneurial Culture Dan Entrepreneurial Mind-Set Terhadap Organizational Performance Melalui Innovation Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan*



Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, 5(2), 15–28.
<https://doi.org/10.36226/jrmb.v5i2.358>

Puspasari Mayfrida. (2022). *PENGARUH KEPEMIMPINAN BERWIRAUSAHA DAN PENGETAHUAN KEWIRAUSAHAAN TERHADAP KEBERHASILAN USAHA MAKANAN DAN MINUMAN JELLO.ID MEDAN DI MASA PANDEMI COVID-19.*

Puwardi, S. F., & Soelaiman, L. (2023). Pengaruh Orientasi Kewirausahaan dan Kepemimpinan Kewirausahaan terhadap Kinerja Usaha UMKM Kuliner di Taman Palem Lestari. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 5(2), 466–473.*
<https://doi.org/10.24912/jmk.v5i2.23417>

Rifdah Abadiyah, & Ilviyah, L. (2022). Peran Komitmen Afektif Dalam Memediasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Ikm Konveksi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan, 1(3), 330–338.*
<https://doi.org/10.55606/jimak.v1i2.484>

Rompis, J. E. H., Mananeke, L., & Lintong, D. C. A. (2022). Pengaruh Orientasi Kewirausahaan, Inovasi Produk Dan Keunggulan Bersaing Terhadap Kinerja Pemasaran (Studi Kasus Usaha Kerajinan Kayu Di Kecamatan Tagulandang Kabupaten Sitaro). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 10(3), 447.*
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40691>

Santosa, A. (2020). Pengembangan Ekonomi Kreatif Industri Kecil Menengah Kota Serang Di Masa Pandemi Covid-19. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia, 5(11), 1257.*
<https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v5i11.1770>

Yuliana Rohmawati & Sudharto P. Hadi. (2019). *Budaya Kewirausahaan pada UMKM Kerupuk Karak (Studi Kasus pada UMKM Kerupuk Karak Dusun Gempol, Desa Tawang Sari, Kecamatan Teras, Kabupaten Boyolali) Yuliana. 282.*