

## **Pengaruh *Entrepreneur Leadership, Innovation, Engagement, dan Self Efficacy* Terhadap *Employee Performance* PT Waroeng Batok Industry**

**Sony Yuliansyah<sup>1</sup>, Suyoto<sup>2</sup>, Hengky Widhiandono<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas Muhammadiyah Purwokerto

soniyuliansyah01@gmail.com, suyoto@ump.ac.id, hengkywidhiandono@ump.ac.id

### **ABSTRACT**

*PT Waroeng Batok Industry (WBI), a company engaged in the manufacture of wooden boards located in West Cilacap City, Central Java. The purpose of this study was to analyze the influence of entrepreneurial leadership, innovation, engagement and self-efficacy on employee performance of PT. Waroeng Batok Industry. This study used a questionnaire method as data collection. The sample selected using random sampling. Based on the criteria obtained 102 respondents. This study used the SPSS test tool, with the research methods used were descriptive statistical analysis test, classical assumption test, multiple regression analysis, coefficient of determination, f test, and t test. The results showed that entrepreneurial leadership, engagement and self-efficacy had a positive effect on employee performance of PT. Waroeng Batok Industry. While Innovation did not affect employee performance of PT. Waroeng Batok Industry.*

**Keywords:** *Entrepreneur Leadership; Innovation; Engagement; Self Efficacy; Employee Performance*

### **ABSTRAK**

PT Waroeng Batok Industry (WBI), sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan papan kayu yang berlokasi di Cilacap Barat, Jawa Tengah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *entrepreneurial leadership, innovation, engagement* dan *self efficacy* terhadap *employee performance* PT. Waroeng Batok Industry. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner sebagai pengumpulan data. Sampel yang dipilih menggunakan *random sampling*. Berdasarkan kriteria diperoleh 102 responden. Penelitian ini menggunakan alat uji SPSS, dengan metode penelitian yang digunakan adalah uji analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji f, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *leadership, engagement and self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Waroeng Batok Industry. Sedangkan *Innovation* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Waroeng Batok Industry.

**Kata kunci:** *Entrepreneur Leadership; Innovation; Engagement; Self Efficacy; Employee Performance*

### **PENDAHULUAN**

PT Waroeng Batok Industry (WBI), sebuah perusahaan yang bergerak dalam pembuatan papan kayu yang berlokasi di Kota Cilacap Barat, Jawa Tengah. PT Waroeng Batok Industry memiliki peran signifikan dalam menyediakan produk-produk berkualitas untuk memenuhi kebutuhan pasar yang dinamis. Dalam upaya

untuk tetap bersaing, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki kinerja yang tinggi, yang merupakan faktor kunci dalam mencapai produktivitas dan keunggulan kompetitif (Kamila, 2021).

Menurut Personalia PT Waroeng Batok Industry Bapak Dedi Sugianto, PT Waroeng Batok Industry (PT WBI) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang usaha jasa tenaga kerja dan industri pengolahan kayu yang telah tersertifikasi “kayu legal Indonesia”, dan berkembang ke produksi *furniture*, memiliki beberapa produk antara lain *barecore* dan *blockboard*. PT Waroeng Batok Industry berkantor pusat di Desa Panulisan Timur, Kecamatan Dayeuhluhur, Cilacap, Jawa Tengah 53266. PT. Waroeng Batok Industry memiliki orientasi produk ekspor dan sebagian lainnya untuk memenuhi permintaan dengan komposisi 90% ekspor dan 10% dalam negeri.

Menurut Bapak Dedi Sugianto selaku Personalia PT. Waroeng Batok Industry, akhir-akhir ini terjadi penurunan yang signifikan terhadap *Employee Performance*. Banyak karyawan juga terlihat kurang termotivasi, kurang bersemangat, dan kurang berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Salah satu penyebabnya adalah beban kerja yang meningkat akibat perubahan dalam lingkungan kerja, terutama sejak pandemi Covid-19. Banyak karyawan yang merasa kelelahan dan kebingungan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan baru ini. Selain itu, kurangnya motivasi dan dukungan dari pihak manajemen juga dapat menjadi faktor yang berkontribusi terhadap penurunan *Employee Performance*. Untuk mengatasi masalah penurunan kinerja karyawan, perlu dilakukan evaluasi terhadap beban kerja karyawan dan memastikan bahwa tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas masing-masing karyawan dan memberikan fleksibilitas dalam jam kerja atau opsi kerja dari rumah dapat membantu karyawan menyesuaikan diri dengan tuntutan baru dan mengurangi stres.

*Entrepreneur Leadership* sebagai suatu gaya kepemimpinan yang menekankan semangat kewirausahaan, memegang peran sentral dalam membentuk budaya organisasi yang inovatif dan berorientasi pada prestasi. PT Waroeng Batok Industry, industri pengolahan kayu terus berkembang dan bertransformasi, peran pemimpin perusahaan sangat krusial dalam menciptakan fondasi yang kokoh untuk inovasi. Seorang pemimpin yang mengadopsi gaya *Entrepreneur Leadership* diharapkan tidak hanya merancang visi perusahaan yang jelas, tetapi juga memiliki kemampuan untuk menginspirasi karyawan dengan semangat kewirausahaan (Wijaya dan Malinda, 2021). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Laurent dan Efrata (2023), Wijaya dan Malinda, (2021), Putri dan Sinaga, (2022), Saribu dkk, (2021), Hakim, (2024), Pradipta dan Wibowo (2023), menunjukkan bahwa *Entrepreneur Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Performance*. Namun hasil penelitian Fransiska dan Hutomo, (2024), menunjukkan bahwa *Entrepreneur Leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*.

*Innovation* juga menjadi faktor krusial dalam menjawab tantangan perubahan pasar dan teknologi di industri pengolahan kayu. PT Waroeng Batok Industry perlu memahami sejauh mana inovasi dapat mempengaruhi *Employee Performance*, baik melalui penerapan teknologi baru, pengembangan produk, maupun proses kerja yang lebih efisien (Indrajita dkk., 2021). Dengan memahami bahwa inovasi tidak hanya mencakup aspek teknologi, tetapi juga mencakup perubahan dalam pola pikir dan cara bekerja, PT Waroeng Batok Industry dapat mengarahkan upaya inovatifnya untuk memberdayakan karyawan dan menciptakan budaya kerja yang progresif. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rohimah, (2024), Anwar, (2024), Maulida dkk., (2023), Ayunani, (2023), Nugraha., (2023) menyatakan bahwa *innovation* berpengaruh positif dan signifikan dalam membentuk *Employee Performance*. Sedangkan hasil penelitian Fransiska dan Yusuf dkk, (2019), menunjukkan bahwa *innovation* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*.

*Engagement* karyawan adalah indikator untuk mengukur sejauh mana karyawan terlibat dalam pekerjaan dan ikatan mereka dengan organisasi. Dalam konteks penelitian ini, penelusuran tingkat keterlibatan karyawan di PT Waroeng Batok Industry menjadi aspek penting, karena dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang dampaknya terhadap *employee performance*. Tingkat keterlibatan yang tinggi diharapkan tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang positif, tetapi juga dapat memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas dan loyalitas karyawan (Sucahyowati & Hendrawan, 2020). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Santri dkk, (2023), Natalia dan Siregar, (2023), Ramadhan dan Budiono, (2023), Hendriyani dkk., (2024), Efrilia dan Tantri, (2022) menyatakan bahwa *engagement* berpengaruh positif dan signifikan dalam membentuk *Employee Performance*. Sedangkan hasil penelitian Fransiska dan Yusuf dkk, (2019), menunjukkan bahwa *Work Engagement* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Performance*.

*Self efficacy* atau keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya sendiri, juga menjadi aspek yang relevan dalam konteks penelitian ini. Di PT Waroeng Batok Industry, di mana inovasi dan kreativitas menjadi kunci keberhasilan, *self efficacy* yang tinggi dapat memainkan peran signifikan dalam membentuk *employee performance*. Keyakinan diri yang kuat dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan, mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif, dan memberikan kontribusi maksimal (Yulia dkk., 2020). Penelitian oleh Ristian dan Ekhsan, (2023), Sembiring dan Siregar, (2022), Ramadhan dkk (2022), Astuti dan Arraniry, (2024), Damayanti dkk, (2022), menemukan bahwa *self efficacy* karyawan berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*. Sedangkan hasil penelitian Sunanto dkk, (2022), menunjukkan bahwa *Self Efficacy* tidak berdampak signifikan terhadap *Employee Performance*.

Hubungan antara *Entrepreneur Leadership*, *Innovation*, *Engagement*, dan *Self efficacy* dengan *Employee Performance* di PT Waroeng Batok Industry membentuk suatu dinamika kompleks yang saling mempengaruhi. Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian Ramadhan dkk, (2022) tentang Pengaruh *Self Efficacy* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali. Dalam penelitian ini peneliti mengembangkan variabel independen yaitu *Entrepreneur Leadership* dan *Innovation*. Peneliti memilih variabel tersebut karena berdasarkan hasil penelitian Wijaya dan Maulida, (2021), menunjukkan bahwa *Entrepreneur Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance* dan *Innovation* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance* Rohimah, (2024), agar mengetahui fenomena yang terjadi di sebuah perusahaan terhadap *Employee Performance*.

## TINJAUAN LITERATUR

### **Teori Perilaku Organisasi (*Theory Organizational Behavior*)**

Menurut Robbins & Judge (2015), Perilaku organisasi atau *organizational behavior* merupakan sebuah bidang studi yang menginvestasi pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi, untuk tujuan penerapan pengetahuan demi peningkatan efektivitas organisasi. Selain itu, perilaku organisasi menetapkan pengetahuan yang diperoleh mengenai individu, kelompok, dan efek dari struktur terhadap perilaku untuk membuat organisasi bekerja dengan lebih efektif. Oleh karena itu perilaku organisasi sangat berpusat secara khusus pada situasi terkait pekerjaan, maka ia menekankan perilaku dalam hubungannya dengan pekerjaan, kerja, ketidakhadiran, perputaran pegawai, produktivitas, kinerja manusia, dan manajemen.

### ***Employee Performance***

Menurut Ali (2021) *employee performance* merupakan perbandingan antara standar kerja yang dibuat oleh perusahaan dengan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan di periode tertentu. Menurut Budiyanto (2021) *employee performance* merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Sara et al. (2020) *employee performance* merupakan kemahiran individu atau karyawan saat mempraktikkan keterampilan tertentu. Indikator *employee performance* menurut Nurjaya (2021) adalah sebagai berikut kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efisiensi, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas.

### ***Entrepreneur Leadership***

Menurut Pradibta dan Wibowo (2023) *Entrepreneur Leadership* adalah gaya kepemimpinan yang dapat mendelegasikan mampu membangun karyawan yang

berperilaku bertanggung jawab, dapat membuat dan menentukan keputusan, serta bekerja secara mandiri. *Entrepreneur Leadership* adalah orang yang dapat mengubah sumber daya bernilai rendah menjadi sumber daya bernilai tinggi dengan risiko yang memadai melalui kepemimpinan yang efektif (Yusnita dan Wahyudin, 2017). *Entrepreneur Leadership* menolak untuk bersikap skeptis dan apatis, mereka secara aktif melakukan refleksi diri, analisis, akal, dan kreatif berpikir dan bertindak, mereka menemukan cara untuk menginspirasi dan memimpin orang lain untuk menangani masalah yang tampaknya sulit diselesaikan (Greenberg dkk, 2014). Indikator *entrepreneur leadership* menurut Pinangkaan (2017) adalah menjadi pemain tim, mempunyai visi, mempunyai inovasi, mempunyai kemampuan penyelesaian masalah, gigih, berani mengambil risiko, mampu beradaptasi dengan perubahan, mengetahui kebutuhan organisasi, mempunyai ketegasan.

### ***Innovation***

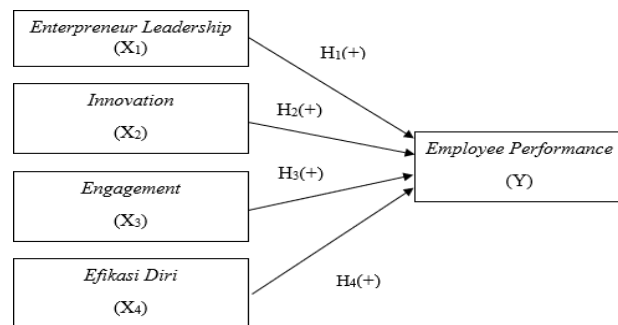
Menurut Hafiza dkk (2017), inovasi merupakan kesuksesan ekonomi dan sosial berkat diperkenalkannya cara baru dari cara-cara lama dalam mentransformasi *input* menjadi *output* yang menciptakan perubahan besar dalam hubungan antara nilai guna dan harga yang ditawarkan kepada konsumen dan atau pengguna, atau komunitas dan lingkungan. Menurut Dama dan Ogi (2018), inovasi dalam konsep yang luas sebenarnya tidak hanya terbatas pada produk. Inovasi dapat berupa ide, cara-cara ataupun objek yang dipersepsikan oleh seseorang sebagai sesuatu yang baru. Inovasi juga sering digunakan untuk merujuk pada perubahan yang dirasakan sebagai hal baru oleh masyarakat yang mengalami. *Innovation* (inovasi) merupakan proses menciptakan nilai baru dengan mengembangkan ide, produk, layanan, atau proses yang belum ada sebelumnya. Inovasi dalam kepemimpinan wirausaha melibatkan kreativitas, eksperimen, dan pengambilan risiko (Rosing dkk., 2020). Indikator *innovation* menurut Kotler dan Keller (2016) adalah produk baru bagi dunia, lini produk baru, tahapan pada produk yang telah ada, perbaikan atau revisi produk yang telah ada.

### ***Engagement***

Teori *engagement* pada penelitian ini menganut teori *job demands-resources*. Teori *job demands-resources* menjelaskan setiap pekerjaan memiliki faktor risiko spesifik terkait stres kerja yang dibagi menjadi dua faktor besar, yaitu faktor *demands* (tuntutan kerja) dan *resources* (sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan). Menurut Schaufeli (2014), bahwa *engagement* adalah suatu keadaan pikiran yang positif, memuaskan, terkait pekerjaan yang dicirikan oleh semangat dan penyerapan, dimana semangat mengacu pada tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan seseorang, dan ketekunan bahkan dalam pekerjaan. Indikator *engagement* menurut Kristianto dan Handoyo (2020) adalah semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keasyikan (*absorption*).

### Self Efficacy

Teori *Self Efficacy* menurut Bandura dalam Gufron dan Risnawati (2016), mengatakan bahwa *self efficacy* merupakan hasil proses kognitif berupa keputusan keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Zagoto (2019) menyatakan bahwa *self efficacy* merupakan konsep psikologis yang merujuk pada kemampuan individu untuk berhasil dalam situasi tertentu atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan. *Self efficacy* mencakup keyakinan individu tentang kemampuan mereka untuk mengatasi tugas dan tantangan yang sulit untuk mencapai hasil yang diinginkan. Indikator *Self Efficacy* menurut Budiman (2021) adalah pengalaman kesuksesan, pengalaman individu lain, persuasi verbal, keadaan fisiologis.



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

- H1: *Entrepreneur leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*
- H2: *Innovation* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*
- H3: *Engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*
- H4: *Self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*

### METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Waroeng Batok Industry. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer menggunakan kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada karyawan. Metode pengambilan sampel penelitian ini dengan menggunakan metode *random sampling*. Populasi dari penelitian ini adalah 441 karyawan dalam  $< 0,1$ , maka dengan menggunakan rumus Slovin didapat 81,52. Karena ukuran sampel harus berupa bilangan bulat, maka akan dibulatkan ke atas menjadi 82 ditambah 25% dari jumlah sampel (20,5). Jadi, jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 102 karyawan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Berdasarkan uji validitas terhadap semua variabel, menunjukkan bahwa nilai Rhitung lebih besar dari nilai r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan dinyatakan valid. Hasil Uji Validitas selengkapnya disajikan pada tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

| Variabel                               | Indikator | R hitung | R tabel | Keterangan |
|--|-----------|----------|---------|------------|
| <i>Employee Performance</i><br>(Y)     | Y1        | 0.564    | 0.1638  | Valid      |
|  | Y2        | 0.677    | 0.1638  | Valid      |
|  | Y3        | 0.561    | 0.1638  | Valid      |
|  | Y4        | 0.668    | 0.1638  | Valid      |
|  | Y5        | 0.704    | 0.1638  | Valid      |
|  | Y6        | 0.796    | 0.1638  | Valid      |
|  | Y7        | 0.776    | 0.1638  | Valid      |
|  | Y8        | 0.796    | 0.1638  | Valid      |
|  | Y9        | 0.776    | 0.1638  | Valid      |
| <i>Entrepreneur Leadership</i><br>(X1) | X1.1      | 0.487    | 0.1638  | Valid      |
|  | X1.2      | 0.764    | 0.1638  | Valid      |
|  | X1.3      | 0.767    | 0.1638  | Valid      |
|  | X1.4      | 0.779    | 0.1638  | Valid      |
|  | X1.5      | 0.763    | 0.1638  | Valid      |
|  | X1.6      | 0.764    | 0.1638  | Valid      |
|  | X1.7      | 0.767    | 0.1638  | Valid      |
|  | X1.8      | 0.779    | 0.1638  | Valid      |
| <i>Innovation</i><br>(X2)              | X2.1      | 0.805    | 0.1638  | Valid      |
|  | X2.2      | 0.715    | 0.1638  | Valid      |
|  | X2.3      | 0.825    | 0.1638  | Valid      |
|  | X2.4      | 0.745    | 0.1638  | Valid      |
| <i>Engagement</i><br>(X3)              | X3.1      | 0.755    | 0.1638  | Valid      |
|  | X3.2      | 0.803    | 0.1638  | Valid      |
|  | X3.3      | 0.737    | 0.1638  | Valid      |
| <i>Self Efficacy</i><br>(X4)           | X4.1      | 0.623    | 0.1638  | Valid      |
|  | X4.2      | 0.743    | 0.1638  | Valid      |
|  | X4.3      | 0.818    | 0.1638  | Valid      |
|  | X4.4      | 0.749    | 0.1638  | Valid      |
|  | X4.5      | 0.576    | 0.1638  | Valid      |
|  | X4.6      | 0.623    | 0.1638  | Valid      |
|  | X4.7      | 0.743    | 0.1638  | Valid      |
|  | X4.8      | 0.818    | 0.1638  | Valid      |

|      |       |        |       |
|------|-------|--------|-------|
| X4.9 | 0.749 | 0.1638 | Valid |
|------|-------|--------|-------|

Sumber: Data Penelitian, Diolah 2024

### Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas terhadap semua variabel, menunjukkan bahwa nilai nilai Cronbach Alpha > 0,60. *Employee Performance* (Y) sebesar 0,875, *Entrepreneur Leadership* (X1) sebesar 0,896, *Innovation* (X2) sebesar 0,776, *engagement* (X3) sebesar 0,685 dan *Self Efficacy* (X4) sebesar 0,863. Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas menggunakan metode uji Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,786 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil Uji Normalitas selengkapnya disajikan pada tabel 2 berikut ini :

**Tabel 2. Uji Normalitas**

| One Sample Kolmogorov-Smirnov    |                |                         |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                  |                | Unstandardized Residual |
| N                                |                | 102                     |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 0E-7                    |
|                                  | Std. Deviation | .32806997               |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .065                    |
|                                  | Positive       | .065                    |
|                                  | Negative       | -.054                   |
| Test Statistics                  |                | .654                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .786                    |

Sumber: Data Penelitian, Diolah 2024

### Uji Multikolinearitas

Berdasarkan uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas pada seluruh variabel independen *entrepreneur leadership* (X1), *innovation* (X2), *engagement* (X3), dan *self efficacy* (X4) dimana nilai toleransi lebih dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hasil Uji Multikolinearitas selengkapnya disajikan pada tabel 3 berikut ini :

**Tabel 3. Uji Multikolinearitas**

| No | Variabel                       | Tolerance | VIF   |
|----|--------------------------------|-----------|-------|
| 1  | <i>Entrepreneur Leadership</i> | 0.390     | 2.561 |
| 2  | <i>Innovation</i>              | 0.648     | 1.542 |
| 3  | <i>Engagement</i>              | 0.899     | 1.112 |

|   |                      |       |       |
|---|----------------------|-------|-------|
| 4 | <i>Self_Efficacy</i> | 0.463 | 2.162 |
|---|----------------------|-------|-------|

Sumber: Data Penelitian, Diolah 2024

### Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi *entrepreneur leadership* sebesar 0,766, *innovation* sebesar 0,943, *engagement* sebesar 0,998, dan *self efficacy* sebesar 0,587. Artinya masing-masing variabel diatas 0,05 berarti dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil Uji Heteroskedastisitas selengkapnya disajikan pada tabel 4 berikut ini :

**Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas**

| No | Variabel                       | t     | Sig. |
|----|--------------------------------|-------|------|
| 1  | <i>Entrepreneur_Leadership</i> | -.299 | .766 |
| 2  | <i>Innovation</i>              | -.072 | .943 |
| 3  | <i>Engagement</i>              | .003  | .998 |
| 4  | <i>Self_Efficacy</i>           | .081  | .587 |

Sumber: Data Penelitian, Diolah 2024

### Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan analisis statistik deskriptif, menunjukkan bahwa nilai mean pada variabel *entrepreneur leadership* (X1), *innovation* (X2), *engagement* (X3), dan *self efficacy* (X4) dapat dilihat bahwa nilai mean, median dan mode nilainya lebih besar dari pada nilai standar deviasi maka dapat diindikasikan bahwa ini hasil yang baik, sebab semakin kecil nilai standar deviasi maka data sampel semakin homogen sehingga penyebaran data menunjukkan hasil yang normal. Hasil analisis statistik deskriptif selengkapnya disajikan pada tabel 6 berikut ini :

**Tabel 5. Uji Analisis Statistik Deskriptif**

|                                | Descriptive Statistics |         |         |      |                |
|--------------------------------|------------------------|---------|---------|------|----------------|
|                                | N                      | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| <i>Entrepreneur_Leadership</i> | 102                    | 1.87    | 5       | 3.46 | 0.535          |
| <i>Innovation</i>              | 102                    | 1.88    | 5       | 3.93 | 0.627          |
| <i>Engagement</i>              | 102                    | 2       | 5       | 4.19 | 0.629          |
| <i>Self_Efficacy</i>           | 102                    | 2.33    | 5       | 4.10 | 0.710          |

Sumber: Data Penelitian, Diolah 2024

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berdasarkan uji koefisien determinasi bahwa nilai Adjust R Square model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini adalah sebesar 0,691 yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen *entrepreneur leadership*, *innovation*, *engagement* dan *self efficacy* dalam menjelaskan variabel dependen *employee*

*performance* adalah sebesar 69,1% dan sisanya 30,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Artinya menunjukkan bahwa Adjust R Square sebesar 69,1% lebih tinggi dibandingkan hasil penelitian yang diperoleh dari variabel lain. Hasil uji koefisien determinasi selengkapnya disajikan pada tabel 7 berikut ini :

**Tabel 6. Uji Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of The estimate |
| 1             | .839 <sup>a</sup> | .704     | .691              | .33477                     |

Sumber: Data Penelitian, Diolah 2024

**Uji Analisis Linier Berganda dan Uji t**

**Tabel 7. Uji Analisis Linier Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                         |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                           |                         | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)              | -.038                       | .314       |                           | -.121 | .904 |
|                           | Entrepreneur_Leadership | .473                        | .085       | .493                      | 5.570 | .000 |
|                           | Innovation              | .054                        | .066       | .057                      | .828  | .410 |
|                           | Engagement              | .099                        | .049       | .116                      | 1.992 | .049 |
|                           | Self_Efficacy           | .365                        | .085       | .348                      | 4.285 | .000 |

Sumber: Data Penelitian, Diolah 2024

**Pengaruh *Entrepreneur Leadership* Terhadap *Employee Performance***

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa *entrepreneur leadership* berpengaruh terhadap *employee leadership*. Hasil penelitian mendukung teori perilaku organisasi, dalam teori ini menjelaskan bahwa perilaku individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi yang hubungannya dengan pekerjaan, kerja, ketidakhadiran, perputaran pegawai, produktivitas, kinerja manusia, dan manajemen ditentukan oleh faktor pekerjaan. Dalam penelitian ini *entrepreneur leadership* berpengaruh terhadap *employee performance* yang artinya kinerja karyawan ditentukan pemimpin yang memberikan karyawan lebih banyak tanggung jawab sehingga karyawan terlibat dalam setiap pengambilan Keputusan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Laurent (2023), Wijaya dan Malinda, (2021), Putri dan Sinaga, (2022), Saribu dkk, (2021), Hakim, (2024), Pradipta (2023), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *Entrepreneur Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Performance*.

**Pengaruh *Innovation* Terhadap *Employee Performance***

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa *innovation* tidak berpengaruh terhadap *employee leadership*. Hasil penelitian tidak mendukung teori perilaku organisasi, dalam teori ini menjelaskan bahwa perilaku individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi yang hubungannya dengan pekerjaan, kerja, ketidakhadiran, perputaran pegawai, produktivitas, kinerja manusia, dan manajemen ditentukan oleh faktor pekerjaan. Dalam penelitian ini *innovation* tidak berpengaruh terhadap *employee performance* yang artinya *innovation* pada karyawan kurang diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan mendorong karyawan untuk meningkatkan ide-ide baru dan inovasi dengan menyediakan waktu dan sumber daya bagi karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fransiska dan Nasir dkk, (2022), menunjukkan bahwa *innovation* tidak berpengaruh terhadap *Employee Performance*.

### **Pengaruh *Engagement* Terhadap *Employee Performance***

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa *engagement* berpengaruh terhadap *employee leadership*. Hasil penelitian mendukung teori perilaku organisasi, dalam teori ini menjelaskan bahwa perilaku individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi yang hubungannya dengan pekerjaan, kerja, ketidakhadiran, perputaran pegawai, produktivitas, kinerja manusia, dan manajemen ditentukan oleh faktor pekerjaan. Dalam penelitian ini *engagement* berpengaruh terhadap *employee performance* yang artinya kinerja karyawan ditentukan oleh lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Komunikasi antar karyawan baik secara internal atau tim dapat meningkatkan keterlibatan kerja di lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Santri dkk, (2023), Natalia dan Siregar, (2023), Ramadhan dan Budiono, (2023), Hendriyani dkk., (2024), Efrilia dan Tantri, (2022) menunjukkan bahwa *engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Performance*.

### **Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Employee Performance***

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap *employee leadership*. Hasil penelitian mendukung teori perilaku organisasi, dalam teori ini menjelaskan bahwa perilaku individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi yang hubungannya dengan pekerjaan, kerja, ketidakhadiran, perputaran pegawai, produktivitas, kinerja manusia, dan manajemen ditentukan oleh faktor pekerjaan. Dalam penelitian ini *self efficacy* berpengaruh terhadap *employee performance* yang artinya kinerja karyawan ditentukan oleh faktor internal yaitu kemampuan karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan. Walaupun *self efficacy* berperan penting, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menyediakan pelatihan yang berkelanjutan, dukungan manajerial yang kuat, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pertumbuhan individu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ristian dan Ekhsan, (2023), Sembiring dan Siregar,

(2022), Ramadhan dkk (2022), Astuti dan Arraniry, (2024), Damayanti dkk, (2022), menemukan bahwa *self efficacy* karyawan berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*.

#### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh bahwa variabel *Entrepreneur Leadership, Engagement, Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap *employee performance* PT.Waroeng Batok Industry. Sedangkan *Innovation* tidak berpengaruh terhadap *employee performance* PT. Waroeng Batok Industry.

Saran bagi perusahaan PT. Waroeng Batok Industry untuk menyediakan program pelatihan dan pengembangan demi meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan dan selalu memberikan evaluasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja di perusahaan. Selain itu, saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Diharapkan dengan pendekatan ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana masing-masing variabel mempengaruhi kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir. (2018). Peranan Brainware Dalam Sistem Informasi Manajemen Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Sistem Informasi. Sistem Informasi, 1(September), 60–69. <https://doi.org/10.31933/jemsi>.
- Andriyanti, Mariska, P. K., & Ernanda, D. S. R. (2022). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia, 2(3), 730–740. <https://katadata.co.id/berita/2020/01/06/baru-83-peserta-bpjs-kesehatan-per-akhir-2019>.
- Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Alfamart Di Jakarta Timur. Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis, 2(2), 62–70.
- Arista, D. A. D., Mendra, I. W., & Purnamawati, N. L. P. (2019). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Lloyd's Inn Bali Di Seminyak. Economic Education Analysis Journal, 2(8), 814–833.
- Ayu Pujiati, W. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Lestari Kabupaten Tuban. Economic And Business Management International Journal Januari 2023 |, 5(01), 2715–3681.
- Bakti, D. W. (2021). Kinerja Pegawai: Pola Mutasi, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik, 2(1), 41–50. <https://www.dinastirev.org/jihhp/>

Article/View/855%0ahttps://Www.Dinastirev.Org/Jihhp/  
Article/Download/ 855/547

- Dewi, N. P. L. A. M., Wimba, I. G. A., & Dewi, I. A. S. (2021). Pengaruh Reward , Komitmen Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada The Joglo Restaurant Di Canggu , Kuta Utara. Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata, 1(3), 1029–1042. <https://Ejournal.Unhi.Ac.Id/Index.Php/Widyaamrita/Article/View/1389%0ahttps://Ejournal.Unhi.Ac.Id/Index.Php/Widyaamrita/Article/Download/1389/858>
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt. Frisian Flag. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 36–47.
- Gunawan, F. M., Frendika, R., & Firdaus, F. S. (2023). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pt Ansori Jaya Cikarang Selatan. *Bandung Conference Series: Business And Management*, 3(1), 279–284.
- Hadi, P. (2023). The Influence Of Self-Efficacy On Employee Performance Mediated By Work Motivation And Work Engagement. *International Journal Of Research In Business And Social Science* (2147- 4478), 12(2), 653–661. <https://Doi.Org/10.20525/Ijrbs.V12i2.2465>
- Hakim, L. N. (2024). The Role Of Organizational Culture As A Moderator Of Motivation And Transformational Leadership In Employee Performance: A Literature Review. *Gema: Journal Of Gentiaras Management And Accounting*, 16(1), 96–110.
- Ikhsan, M. F. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt X. *Jurnal Agrista*, 4(2), 103–113. <https://Doi.Org/10.37058/Agristan.V4i2.5495>
- Ilham, R. N., & Sinta, I. (2022). Effect Of Organizational Commitment, Work Motivation And Leadership Style On Employee Performance Of Pt . Aceh. 377–382.
- Laurent, E., & Efrata, T. (2023). Pengaruh Entrepreneurial Leadership Dan Entrepreneur Passion Terhadap Performa Kerja Karyawan Perusahaan Industri Pangan Di Indonesia. *Jurnal Performa: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 8(5), 519–533.
- Muhammad Farhan ; Muhammad Faisal. (2021). *Krisnadwipayana International Journal Of Management Studies*. *Krisnadwipayana International Journal Of Management Studies*, 1(1), 33–44.
- Muhsin Batubara, Zainuddin, Yasaratado Wau, & Nasrun. (2021). The Effect Of Self-Efficacy, Organizational Culture, Work Ethic And Job Satisfaction On The Teacher's Performance Of Public Madrasah Aliyah In North Sumatra, Indonesia. *International Journal Of Science, Technology & Management*, 2(3),

1051–1057. <https://doi.org/10.46729/ijstm.V2i3.234>

Organisasi, B., Efficacy, S., & Kerja, D. A. N. D. (2023). Budaya Organisasi, Self Efficacy, Dan Disiplin Kerja Sebagai Antecedent Dalam Konsekuensi Terhadap Kinerja Pegawai. 1(1). <https://doi.org/10.30595/jesh.V1i1.69>

Pradipta, B., & Wibowo, P. (2023). Pengaruh Entrepreneurial Leadership Terhadap Employee Performance Di Lapas Kelas Iia Purwokerto. *Journal Sains Student Research*, 1(1), 258-267.

Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Kfc Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57. <https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23557.57-63>

Priyantono, P., & Ruben. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Matsuzawa Pelita Furniture Indonesia. *Manajemen Sdm*, 8(2), 168–180.

Putra, M., & Damayanti, N. (2020). The Effect Of Reward And Punishment To Performance Of Driver Grabcar In Depok. *International Journal Of Research And Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(1), 1.

Putri Kentjana, N. M., & Nainggolan, P. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.). *National Conference Of Creative Industry*, September, 5–6. <https://doi.org/10.30813/Ncci.V0i0.1310>

Putri, N. W. W., & Sinaga, T. M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTPN Cabang Medan Kecamatan Medan Barat. *Management Studies And Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3933-3941.

Robbins, S. R., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi - (Organizational Behavior)* (16 ed.). Jakarta: Salemba Empat

Safitri, Nur, Anisa. Kasmari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Pt.Phapros,Tbk Semarang) *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 11 No. 2 September 2022. P - Issn : 2503-4413. E - Issn : 2654-5837, Hal 14 - 25.

Saputri, E. A., & Lestariningsih, M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan Kerja Map Fashion Tunjungan Plaza Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3), 1–17

Saribu, H. D. T., Gulo, S., Sianipar, Y. Y., Uli, M. K., & Sukarni, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Royal Amadeus Medan. *Warta Dharmawangsa*, 15(1), 46-59.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2014). Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal*

Of organizational behavior, 25(3), 293–315.

- Surohmat, Y., & Istiyani, Y. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Upbu Rahadi Oesman Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 5656–5661.
- Sutopo, J. (2018). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Job Relevant Information, Budaya Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. *Advance*, 5(1), 54–61.
- Suwarto, & Japlani, A. (2019). Pengaruh Reward Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Great Giant Pineapple. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 13(2), 47–58.
- Wasiati, H. (2018). Pengaruh Reward, Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Online Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen Daulat Rakyat*, 2(1), 44–57.
- Wijaya, Y., & Malinda, M. (2021). Analisis Pengaruh Self Leadership dan Entrepreneurial Leadership terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Startup Di Kota Bandung. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(8), 4168-4179.
- Yusnita, M., & Wahyudin, N. (2017). Entrepreneurial Leadership Through Innovation Capacity As An Effort To Increase Competitive Advantage Of Umkm In Era Of Asean Economic Community (Mea)(Micro Business Study In Kabupaten Bangka). *Integrated Journal Of Business And Economics*, 1(1), 10-18.