

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Inovatif, Pengendalian Sistem Kinerja Terhadap Orientasi Entrepreneurship

Muhammad Taha Yassin Rabbani^{1*}, Ahmad Mardalis^{2*}
B100210336@student.ums.ac.id^{1*}, am180@ums.ac.id^{2*}

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Ums, Surakarta^{1,2*}

Abstrak

The existence of an organization in performance control aims to analyze the impact of leadership style and cultural culture applied within the organizational culture of the work environment (Hestiana et al., 2023). This study uses a quantitative method approach with a descriptive research type, the purpose of this study is to prove whether there are changes in leadership attitudes, innovative culture, and performance system control for the sustainability of the workforce and the business world. The population in this study were employees who worked in the scope of Micro and Macro class businesses with a sample of 166 people.

Kata Kunci: *Leadership Style, Innovative Culture, Performance System Control, Entrepreneurship Orientation*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang terus berkembang yang selalu berkompetisi dalam segala keadaan dan “kualifikasi apapun diperlukan adanya sumber daya manusia yang memiliki kecenderungan dalam melakukan suatu kemampuannya secara efektif, dan optimal. Pengaruh jalanya kepemimpinan dan inovasi selalu berbanding lurus sesuai dengan keadaan yang dihadapi” (Susijawati et al., 2024). Bagaimana dampak era globalisasi dengan adanya teknologi dan informasi dapat mempengaruhi prespektif dalam kultur budaya masyarakat, baik dalam sudut pandang yang memberikan dampak yang positif ataupun dampak yang negative. “Sehingga disini lain perkembangan dan kemajuan dalam teknologi akan memberikan dampak pertumbuhan dan pembangunan ekonomi untuk meningkatkan daya saing keunggulan suatu produk dalam negara” (Motivasi et al., 2025).

Dampak besar terhadap motivasi kinerja komitmen dalam visi misi perusahaan dipengaruhi oleh implementasi dari gaya kepemimpinan. “Pentingnya literatur dalam gaya kepemimpinan untuk membangun kinerja yang optimal, motivasi keseluruhan bagi kinerja yang mendasar dalam mempengaruhi produktifitas bagi pelaku usaha” (Karyawan et al., 2025). Pengendalian sistem kinerja ialah faktor penting dalam mencapai upaya produktifitas, dengan kedisiplinan bagi para karyawan melakukan bagian kerjanya secara optimal. “Dalam pengendalian sistem kinerja mencakup beberapa aspek seperti peraturan perusahaan, ketepatan waktu, tanggung jawab dalam pekerjaan, kurangnya sistem dalam pengendalian kinerja akan membuat penurunan dalam hal produktifitas dalam perusahaan” (Aminah et al., 2021).

"Kualitas produk dalam tahap pengembangan masih berada di dalam tahap inovasi sebagai pemecahan kebutuhan bagi masyarakat sedangkan ada produk yang masih didalam tahap adaptasi sebagai pengenalan produk itu sendiri untuk menjangkau pangsa pasar" (Pokhrel, 2024).

Gaya Kepemimpinan

"Kemampuan seseorang dalam memprovokasi orang lain merupakan dasar dari sifat pemimpin, dari setiap provokasi tersebut menghasilkan persepsi bagaimana merubah perilaku orang lain sesuai dengan kondisi tertentu" (Yusri, 2020). Setiap pemimpin memiliki karakteristiknya masing masing, dari komunikasi, bersikap, bijak dalam pengambilan keputusan, memotivasi, kreatif dan terampil dalam berbagai hal. "Peran bagi setiap pemimpin ialah menyelesaikan tugas dengan baik dan efektif" (Afianty & Rosdiana, 2023a).

"Karakteristik pemimpin adalah individu yang memiliki sikap tegas dalam setiap pengambilan keputusan dalam berbagai hal, dari karakteristik tersebut dapat digunakan untuk mempengaruhi perilaku orang lain untuk mendapatkan tujuan yang diharapkan" (Nengsih & Sari, 2024). "Pemahaman tentang arti kepemimpinan merupakan bentuk yang didominasi pribadi yang sanggup untuk mendorong, mempengaruhi orang lain untuk berbuat sesuai intruksi yang diberikan. Sebelum memutuskan untuk memberi instruksi seorang pemimpin faham tentang kualitas diri bagi orang yang disuruh dan keahlian khusus untuk menyelesaikan berdasarkan situasi tertentu terhadap tugas diberikan, harapan dari pemimpin tersebut tugas yang diberikan dapat dikerjakan secara optimal Herlambang" (2014).

Upaya penyusunan rencana dalam rangka pencapaian dalam organisasi maupun perusahaan perlu adanya komitmen antara karyawan dan pemimpin sehingga terwujud tujuan organisasi yang diharapkan. Istilah "The right man in the right place" dari istilah tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan seorang pemimpin ada factor factor yang memadai dalam progress kinerjanya. Factor internal dapat berupa karyawan yang memiliki keahlian khusus sesuai yang diharapkan, factor eksternal keterbatasan dalam perekrutan untuk penyesuaian posisi yang diharapkan. Sehingga dari kedua factor tersebut dapat menunjang keberhasilan sebagai seorang pemimpin. Menurut kartono (2008) ada 3 hal yang harus diperhatikan bagi seorang pemimpin yang merupakan penghambat bagi keberhasilan suatu pemimpin dalam menjalankan tugasnya

- **Kekuasaan**

Kekuasaan merupakan kekuatan dalam memberikan keputusan berlandaskan otoritas dan legalitas. Untuk menggerakkan dan mempengaruhi bawahan untuk bertindak melakukan sesuatu.

- **Kewibawaan**

Merupakan bentuk keunggulan dan karismatik yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga dapat mengatur, mempengaruhi orang lain, patuh terhadap perintah yang diberikan serta bersedia untuk melakukan perbuatan perbuatan tertentu

- **Kemampuan**

Merupakan kesanggupan dari seorang pemimpin dalam menyelesaikan problematika yang ada. 3 komposisi kemampuan yang tercakup dalam seorang pemimpin ialah 1) kekuatan, 2) kesanggupan, dan 3) keterampilan secara teknis dalam lingkup social yang dianggap melebihi dari anggota biasa.

"Kepemimpinan dapat dilihat dari pola pemikirannya dalam menyelesaikan suatu perkara, bagaimana dia dapat mengendalikan situasi secara efektif dan

efisien, namun peran sebagai kepemimpinannya terikat dengan otoriter dan legalitasnya sebagai pemimpin".

Iklim Budaya

Iklim budaya merupakan kondisi didalam lingkungan pekerjaan secara keseluruhan dari sudut pandang karyawan. "Suatu metafora dalam menggambarkan iklim organisasi terhadap persepsi karyawan dalam lingkup lingkungan kerja mereka" (Fernanda & Frinaldi, 2023). "Ada factor factor yang melatar belakangi iklim budaya sehingga memberikan dampak dan pengaruh terhadap kemampuan anggota organisasi dalam meningkatkan kinerja mereka" (Lase et al., 2025).

Didalam organisasi lingkup perusahaan mempunyai kemampuan yang dapat memvisualisasikan dari suatu aspek. Bagaimana suatu organisasi dapat meng Analisa dimana setiap individu berada ketika berhubungan dengan cara memandang dalam berbagai hal terkait dengan kemampuan individu. Ada factor factor tertentu menegnai iklim organisasi antara lain:

- Kebijakan perusahaan dan peraturan organisasi

Orientasi kebijakan perusahaan dan peraturan organisasi merujuk kepada kenyamanan dalam lingkungan kerja, untuk mencapai kesejahteraan karyawan dalam mengoptimalkan kinerjanya

- Tingkat komunikasi

Dalam menjaga komunikasi merupakan sarana untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bertujuan untuk meng optimalkan hasil kerjanya. "Komunikasi merupakan hal yang krusial karna menyangkut jalanya alur perusahaan dalam hal produktifitas maupun pengendalian system kerja terhadap karyawan. Adanya komunikasi yang efektif dapat mengembangkan ide ide atau gagasan untuk kemajuan perusahaan dan saling bertukar informasi. Memperbaiki komunikasi berarti memperbaiki lingkungan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan dan perusahaan untuk mencapai tujuan Bersama. Oleh karena itu setiap individu dalam mencapaikan informasi dapat memahami dan menyampaikan dari arti informasi yang diberikan" (Robbins,2004).

- Hubungan antar karyawan

Hubungan yang baik antara karyawan dengan pemimpin akan menghasilkan lingkungan kerja yang positif, lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan antar sesama karyawan dalam mengoptimalkan tujuan perusahaan seoptimal mungkin. "Apabila suatu iklim positif sudah diciptakan didalam lingkungan kerja itu sendiri, maka hal hal positif yang berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan akan menyusul dengan sendirinya" (Priyanto et al., 2025)

Inovasi

"Membudayakan mindset untuk berkembang dan melihat hal hal baru kemudian memecahkan suatu masalah dengan cara cara yang baru. Budaya merupakan aturan yang dimana masing masing individu mengikuti apa yang terkandung dalam budaya itu sendiri. inovasi merupakan perubahan yang melatar belakangi ide atau gagasan terhadap lingkungan tertentu. Jadi budaya inovasi adalah peng implementasian dari budaya terdahulu serta sikap, proses dlam

mengambil sebuah resiko didasari oleh gagasan dan ide ide kreatif karyawan yang bertujuan untuk mengoptimalkan kinerjanya" (Laelawati, 2024)

Komposisi yang tercakup dalam budaya inovasi kreativitas, kerja sama tim dan mengambil resiko. Ke tiga indikator tersebut jika sudah diaplikasikan dalam lingkungan kerja akan membuat perubahan yang berdampak dalam kemajuan sebuah organisasi perusahaan maupun tujuan perusahaan. "Adanya keterikatan budaya inovatif dan organisasi, kedua hal tersebut memiliki nilai yang sama. bahwa budaya inovatif dan organisasi dapat membentuk dari setiap masing masing karyawan menjadi pekerja yang mengoptimalkan hasil kinerjanya sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya" (Suryani et al., 2024).

Inovasi budaya dalam organisasi merupakan bentuk suatu system dalam pengendalian peraturan yang dianut oleh organisasi itu sendiri maupun perusahaan. Komposisi budaya tersebut mengarahkan untuk menghasilkan dan mengaplikasikan hal hal yang baru. Dari hasil penelitian ini menghasilkan pengembangan SDM melalui program pelatihan keterampilan, dan system informasi manajemen terhadap karyawan dengan budaya inovasi yang diterapkan. "Dengan hal ini dapat menumbuhkan jiwa kepemimpinan yang solid, dan tanggung jawab terhadap karyawan yang menandakan bahwa budaya inovatif dapat menciptakan pola pikir karyawan dalam ber inovasi sehingga menjadikan karyawan memiliki tingkat kesadaran dalam system yang telah diatur dan dianut mereka menjadi landasan dalam pelaksanaan kerja sesuai aturan yang ada" (Fernanda & Frinaldi, 2023).

"Budaya inovasi merupakan pola pola berdasarkan persepsi bagi karyawan yang ditentukan dan dikembangkan oleh sekelompok orang Ketika menghadapi hal hal baru, mengatasi suatu masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal dengan Teknik yang baru" (Ekobis et al., 2025).

Budaya inovatif merupakan kenyamanan, keyakinan dan nilai Bersama yang mengikat hubungan antar sesama karyawan dalam lingkungan organisasi. "Apabila suatu budaya dinilai dari prespektif individu maupun kelompok dirasa kurang memberikan kenyamanan dan kurang kondusif di lingkungannya, maka hal tersebut dapat mempengaruhi pikiran, perasaan, serta Tindakan pada masing masing karyawan dalam upaya peningkatan kerja" (Djamaris et al., 2024). Oleh karena itu dasar dasar yang melatar belakangi budaya inovasi adalah keyakinan, sikap, asumsi, dan nilai kebersamaan merupakan karaktersitik pengertian dalam budaya organisasi itu sendiri, nilai dari keyakinan, asumsi, norma perilaku yang menjadi pedoman bagi karyawan tentang bagaimana melakukan sesuatu didalam organisasi untuk meningkatkan dan mengoptimalkan hasil kinerjanya.

Pengendalian System Kinerja Dan Prinsip Kedisiplinan

"Perilaku etika bagi seorang karyawan merupakan wujud dari karakter bagi masing masing individu yang diwujudkan dalam guna sebagai karyawan dengan penuh tanggung jawab. Kesadaran dan keikhlasan tanpa adanya tekanan dan paksaan dalam melaksanakan dan mematuhi segala peraturan yang termaktub dalam kebijakan sebuah organisasi maupun perusahaan. Didalam mengemban amanah yang diberikan setiap masing individu ber upaya memberi sumbangan berbentuk waktu, pikiran, ide maupun gagasan serta mengoptimalkan hasil kinerjanya sebagai sarana tujuan pencapaian perusahaan" (Hayu Rokhma Ningsih & Suwandi Suwandi, 2024)

Sikap disiplin kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan perkembangan dan pertumbuhan organisasi maupun perusahaan, tujuan utama dari sikap disiplin itu sendiri ialah untuk membentuk mental karyawan, membentuk rasa tanggung, memotivasi karyawan mendisiplinkan diri dan komitmen dalam melaksanakan

pekerjaan baik individu maupun kelompok. "Jika protocol kedisiplinan dilaksanakan penuh oleh karyawan dari segala peraturan perusahaan maupun perusahaan dan kebijakan yang ada maka akan menghasilkan kinerja yang baik" (Anggarsari, 2018).

"Maka setiap organisasi memiliki pola manajemen dalam mengatur sumber daya manusia dalam upaya memberikan kenyamanan bagi lingkup lingkungan kerja. Tidak semua karyawan memiliki potensial yang sama dari karyawan yang lain oleh karena itu organisasi perusahaan melakukan standarisasi yang harus dipatuhi dan dipenuhi" (Risma Adelia Yuningsih & Suwandi Suwandi, 2024).

Prinsip disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku yang dilakukan dengan spontanitas penuh kesadaran akan rasa tanggung jawab dan bersedia mengikuti peraturan perusahaan yang telah ditetapkan perusahaan baik secara tersurat maupun tersirat. "Disiplin yang baik ialah mencerminkan rasa kesadaran akan tanggung jawab atas intruksi tugas tugas yang diberikan. Maka didalam system pengendalian kerja sikap dari seorang pemimpin harus menjadi contoh bagi para bawahan untuk menerapkan pola disiplin yang baik. Seorang pemimpin layak dikatakan baik serta efektif semasa jabatan kepemimpinannya jika pemimpin tersebut mampu memberikan arahan dengan upaya upaya yang dilakukan pemimpin untuk membentuk karakter disiplin kerja yang baik" (Oddang et al., 2020).

Orientasi Enterpreneurship

"Pengetahuan enterpreneurship dan marketing selalu berkesinambungan dalam upaya mengembangkan produk, pengetahuan yang luas akan menentukan peluang yang lebih besar dalam menunjukan eksistensi keberhasilan dalam berwirausaha bagi pelaku UMKM" (Huda et al., 2021). "Produk adalah sesuatu yang dapat diperjual belikan kepada orang lain dalam bentuk barang maupun jasa" (Gibson, 2022). "Pengembangan produk merupakan suatu aktivitas dari persepsi penilaian peluang pangsa pasar, tahap produksi dan diakhiri dengan finishing dan distribusi Perubahan pola pikir atau indset bagi seorang pelaku UMKM yang berorientasi dalam bidang enterpreneurship dari pengetahuan yang didapat dari pengalaman dalam dunia wirausaha sehingga dapat mengelola bisnis dengan cara memanfaatkan potensi, peluang, inovasi secara maksimal" (Theofadilla & Handoyo, 2024a).

Didalam pengembangan produk para pelaku UMKM memiliki inovasi dalam menentukan produk yang akan diunggulkan dan banyak dicari sebagai kebutuhan banyak orang, mulai dari pengelolaan resiko, konsisten, dan memaksimalkan beberapa potensi yang ada. Ada beberapa factor yang menentukan keberhasilan suatu produk antara lain:

- Kualitas produk

"Persepsi didalam jual beli semakin mahal suatu barang yang diperjual belikan maka semakin sedikit peminatnya, semakin murah suatu barang yang dijual semakin banyak peminatnya. Maka dalam menentukan kualitas suatu produk harus mengetahui kelemahan dari produk tersebut sebagai bahan evaluasi menuju tahap pengembangan" (Asia, 2023).

"Pengembangan produk bagi pelaku umkm dibutuhkan edukasi dan strategi untuk menumbuhkan citra produk supaya dapat memasuki pasar yang lebih luas. Pentingnya pendampingan khusus sebagai edukasi bagi pelaku umkm untuk memberikan ide kreatif terhadap produk yang akan dikembangkan, dari penelitian ini pemahaman tentang edukasi berwirausaha untuk mengembangkan produk menjadi lebih unggul apa yang harus dilaksanakan dan bagaimana harus melaksanakan.hal tersebut sangat penting bagi pelaku UMKM agar dapat melakukan perencanaan secara berkala dengan efektif dan efisien didalam

melakukan pengembangan produk. Sehingga dari perencanaan berkala dan evaluasi terhadap kekurangan produk dapat menumbuhkan inovasi" (Putri et al., 2024).

- Biaya produk

Dalam menentukan harga jual barang perlu adanya penekanan dalam memproduksi agar anggaran yang dikeluarkan tidak membengkak sehingga tidak terjadi pengeluaran yang tidak terduga dalam masalah produksi

- Waktu pengembangan produk

"Waktu dalam mengevaluasi dari produk yang dirasa kurang diminati masyarakat sehingga perlu adanya pembaharuan mengenai suatu produk, waktu dalam pengembangan produk berdasarkan dari penilaian banyak orang yang memakai produk tersebut, sehingga dari persepsi suatu produk di akumulasikan sampai pada tahap pengembangan" (Rafidah & Maharani, 2024).

"Pengembangan produk unggulan diperlukan strategi yang penting dalam upaya mengoptimalkan potensi pada daerah local maupun regional. Bagian dari potensi tersebut berupa peningkatan mutu kualitas, inovasi produk, ke efektifan dan efisiensi dalam marketing, kerja sama dan kolaborasi bagi pelaku usaha. Factor yang menunjang keberhasilan suatu produk dari ketersediaan SDM yang ada, regulasi dan kebijakan pemerintah yang tidak memberatkan bagi setiap masing masing pelaku usaha, serta kepemimpinan dan manajemen yang efektif dan efisien. Keberhasilan suatu produk memberikan dampak positif bagi Sebagian banyak orang dan pemberdayaan sector usaha lokal" (Hermawan Budiyo 2023).

METODE ANALISIS

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif, tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan apakah terdapat perubahan dalam sikap kepemimpinan, budaya inovatif, dan pengendalian system kinerja bagi keberlangsungan ketenaga kerjaan dan dunia bisnis.

a. Populasi dan Sample

"Populasi merupakan total keseluruhan objek/subjek dalam penelitian dengan ciri karakteristik tertentu yang menjadi kesatuan elemen terpenting dalam suatu penelitian" (Amin et al., 2023). Populasi dalam penelitian ini berupa para karyawan yang bekerja dalam lingkup usaha kelas Mikro maupun makro.

"Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipahami dalam suatu penelitian menggunakan cara tertentu untuk memperoleh hasil yang gambarannya dianggap menjadi populasi asalnya" (Sugiyono, 2012). "Untuk mengetahui perhitungan sampel yang tepat maka perlu menggunakan rumus yang tepat. Jumlah sampel tidak dapat di analisis jika responden kurang dari 50, sampel harus berjumlah 166 atau lebih sebagai ketentuan umum dalam penelitian" (Pratita et al., 2018).

b. Teknik Pengumpulan Data

Data yang akan diterapkan dalam metode penelitian ini adalah data primer, data primer merupakan data yang diolah sendiri baik perorangan langsung, organisasi atau perusahaan dari objek yang akan dijadikan ke dalam penelitiannya. Oleh karena itu peneliti mengumpulkan data sendiri berupa dengan wawancara, penyebaran kuisioner, observasi dan eksperimen.

Metode pengumpulan data yang akan dilakukan peneliti dalam menindak lanjuti penelitiannya untuk mendapatkan data dari sumber data yang berhubungan dengan

efek dari gaya kepemimpinan, budaya inovasi pengendalian kinerja terhadap kemajuan perusahaan dalam mengembangkan produk unggulanya, melalui observasi secara langsung ,wawancara dan penyebaran kuisisioner guna untuk menilai dan berpersepsi dari layananan yang menyangkut dari gaya kepemimpinan, budaya inovasi, pengendalian kinerja terhadap kemajuan perusahaan dalam mengembangkan produk unggulanya.

c. Metode Analisis Data

Metode yang akan di implementasikan dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan uji normalitas dan uji beda (*paired sampel t-test*). Tahap awal yang akan diambil Ketika melakukan uji normalitas yaitu dengan menggunakan uji *Shapiro wilk* karena sampel yang digunakan kecil sehingga uji *Shapiro wilk* lebih cocok digunakan dalam penelitian ini. Pengujian tersebut bertujuan untuk menetapkan uji beda yang akan diimplementasikan pada penelitian ini. Apabila data dapat berdistribusi secara normal maka uji yang digunakan adalah uji beda (*Paired sample t-test*). jika hasil data tidak terdistribusi secara normal maka uji yang akan digunakan adalah uji non para metrix (*Wilcoxon sign rank test*).

Analisis data pada penelitian ini menggunakan software smart PLS Versi 4.0.9.1. penggunaan PLS-SEM telah banyak digunakan dalam penelitian sumber daya manusia untuk menguji hipotesis dalam penelitian. Menurut (hair et.al 2019) “menyatakan bahwa alasan mengapa PLS-SEM baik digunakan dalam penelitian”. Pertama Teknik analisis ini dapat mengukur sebuah sampel baik besar maupun sampel kecil, kedua tidak mengasumsikan distribusi data tertentu, jika data tidak terdistribusi secara normal masih tetap bisa digunakan. Ketiga dengan menggunakan PLS-SEM, peneliti tidak hanya melihat secara kausalitas (secara langsung dan tidak langsung).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Model Pengukuran (*outer model*)

a. Uji Instrumen

1) Uji validitas Konvergen

Validitas konvergen menggunakan nilai *outer loading* atau *loading factor* dan dikatakan valid jika suatu indikator mencapai nilai 0,7

Tabel 4.2. Nilai Outer Loading

Variabel	Item	Outer Loading	Keterangan
Pengaruh Kepemimpinan (X1)	A.1	0,827	Valid
	A.2	0,889	Valid
	A.3	0,772	Valid
	A.4	0,85	Valid
	A.5	0,7	Valid
Budaya Inovatif (X2)	B.1	0,916	Valid
	B.2	0,617	Tidak Valid
Pengendalian system kinerja (X3)	B.3	0,825	Valid
	C.1	0,898	Valid

	C.2	0,918	Valid
	C.3	0,895	Valid
	C.4	0,759	Valid
	C.5	0,256	Tidak Valid
Orientasi	D.1	0,824	Valid
Enterpreunership	D.2	0,902	Valid
(Y1)	D.3	0,868	Valid
	D.4	0,702	Valid

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai *outer loading* > 0,7, sehingga setiap indikator dikatakan valid. Nilai *Average Variance Extacted* (AVE) bertujuan untuk mengetahui suatu konstruk dalam penelitian valid atau tidak dengan mencapai nilai AVE > 0,5.

Tabel 4.3. Nilai Nilai *Average Variance Extacted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extacted</i> (AVE)	Keterangan
Pengaruh Kepemimpinan (X1)	0,656	Valid
Budaya Inovatif (X2)	0,634	Valid
Pengendalian system kinerja (X3)	0,685	Valid
Orientasi Enterpreunership (Y1)	0,618	Valid

Berdasarkan data pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extacted* (AVE) pada seluruh variabel memiliki nilai > 0,5, sehingga hasil tersebut dapat memeuhi kriteria validitas konvergen dan seluruh variabel dikatakan valid.

A. Uji Realibilitas

“Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui keakuratan suatu skala atau alat untuk mengukur keandalan data untuk mengukur nilai dari *Cronbach Alpha*, *rho_A*, dan Chomposite Reability dengan minimal 0,7 atau lebih dari 0,7” (Hair et al., 2019).

Tabel 4.4 Nilai Nilai *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pengaruh Kepemimpinan (X1)	0,867	Valid
Budaya Inovatif (X2)	0,782	Valid
Pengendalian system kinerja (X3)	0,844	Valid
Orientasi Enterpreneursip (Y1)	0,816	Valid

Dari tabel 4.4 dapat ditunjukkan untuk nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel penelitian bernilai > 0.7 . Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel sudah memenuhi *Cronbach's Alpha* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Uji realibilitas yang kedua yaitu Uji rho_A adalah metode pengujian reliabilitas internal suatu konstruk dalam model Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Uji ini digunakan untuk konsistensi indikator dalam mengukur konstruk yang sama, dengan mempertimbangkan bobot indikator yang diestimasi dalam model. Dengan demikian, rho_A sebaiknya memiliki nilai $\geq 0,7$

Tabel 4.5 Nilai Nilai Rho_A

Variabel	<i>Rho_A</i>	Keterangan
Pengaruh Kepemimpinan (X1)	0,879	Valid
Budaya Inovatif (X2)	0,778	Valid
Pengendalian system kinerja (X3)	0,859	Valid

Orientasi Enterpreunership (Y1)	0,901	Valid
---------------------------------------	-------	-------

Dari tabel 4.5 dapat ditunjukkan untuk nilai *Rho_A* semua variabel penelitian bernilai > 0.7 . Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel sudah memenuhi *Rho_A* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel menunjukkan reabilitas yang baik.

Uji realibilitas yang ketiga yaitu Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi composite reliability apabila memiliki nilai composite reliability > 0.7 . Di bawah ini merupakan nilai composite reliability dari masing-masing variabel yang ada dalam penelitian ini:

Tabel 4.6 Nilai Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Pengaruh Kepemimpinan (X1)	0,905	Valid
Budaya Inovatif (X2)	0,835	Valid
Pengendalian system kinerja (X3)	0,896	Valid
Orientasi Enterpreunership (Y1)	0,879	Valid

Dari tabel 4.6 dapat ditunjukkan untuk nilai *composite reliability* semua variabel penelitian bernilai > 0.7 . Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel sudah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

B. Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

Uji multikolinietitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen. "Uji ini dapat dinilai dengan mencari nilai VIF. Jika nilai *Collinierity Statistics* dengan hasil apabila inner VIF value

nya <5" (Achmad et al., 2022), Berikut nilai VIF pada uji asumsi klasik multikolinearitas:

Tabel 4.7 Nilai Nilai VIF

Pengaruh Kepemimpinan (X1))	Budaya Inovatif (X2)	Pengendalian system kinerja (X3)	Orientasi Enterpreunership (Y1)
Pengaruh Kepemimpinan (X1)			2.124
Budaya Inovatif (X2)			1,064
Pengendalian system kinerja (X3)			2.084
Orientasi Enterpreunership (Y1))			

Dalam table 4.7 dapat dijelaskan bahwa pada uji asumsi klasik multikolinearitas dianggap bebas dari masalah multikolinearitas karena nilainya Tolerance > 0,01 atau nilai VIF < 5 maka data pada penelitian ini dapat di katakan baik atau tidak bermasalah.

Model Struktural (inner model)

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menentukan koefisien determinasi dengan cara menggunakan nilai R square (R^2). Nilai koefisien determinasi cenderung meningkat seiring dengan bertambahnya jumlah variabel independen dan jumlah data kuesioner. Nilai koefisien antara 0 dan 1. "Jika hasilnya mendekati 0 maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Namun, jika hasilnya mendekati 1, maka variabel independen memberi hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memperkirakan variasi variabel independen" (Susilawati, 2020) Berikut hasil uji (R^2)

Tabel 4.8 Nilai Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Orientasi Enterpreunership (Y1))	0,703	0,698

Dari tabel di atas dapat di simpulkan bahwa nilai r square hasilnya mendekati 1, yang artinya variable independen memberi hampir seluruh informasi yang di perlukan untuk memperkirakan variasi independen.

b. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk menguji benarnya suatu pernyataan statistik dan memberi kesimpulan ditolak atau diterimanya pernyataan tersebut. Dengan mengetahui hipotesis, peneliti tentu dapat menjawab pertanyaan dengan menunjukkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis. Uji hipotesis dibagi menjadi dua yaitu pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung. Pada penelitian ini terdapat tujuh hipotesis yang akan diuji oleh peneliti (La Ode Liaumin Azim¹, Rahman², 2021). Berikut hipotesis pada penelitian ini :

Tabel 4.9 Nilai Nilai Hipotesis

	Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Pengaruh Kepemimpinan - > Orientasi Enterpreneursip Budaya Inovatif-> Orientasi Enterpreneursip Pengendalian System Kinerja -> Orientasi Enterpreneursip	H1	0,361	0,379	0,138	2,614	0,009	Berpengaruh Signifikan
	H2	0,034	0,044	0,044	0,776	0,438	Tidak Berpengaruh Signifikan
	H3	0,531	0,507	0,127	4,191	0,000	Berpengaruh Signifikan

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil dari path coefisien pada table 4.9 dapat di interpretasikan sebagai berikut:

1.Hipotesis pertama Hasil Hipotesis pertama menunjukkan bahwa Pengaruh Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Orientasi Enterpreneursip. Dari table 4.9 diatas dari nilai T statistic menunjukan nilai sebesar 2,614 dengan pengaruh sebesar 0,361, dan nilai P value sebesar 0,09. Dengan nilai T statistic > 1,96 dan P value >0,05. maka Hipotesis pertama memiliki pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap orientasi enterpreneursip.

2.Hipotesis kedua Hasil Hipotesis kedua menunjukkan bahwa nilai dari T statistic 0,776 dengan pengaruh nilai sebesar 0,034 dan nilai P value sebesar 0,438. Dengan nilai T statistic >1,96 dan P value > 0,05 Maka hasil penelitian dari hipotesis kedua tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap orientasi enterpreneursip.

3. Hipotesis ketiga dari hasil table 4.9 mengindikasikan bahwa nilai T statistic 4,191 memiliki pengaruh sebesar 0,531 dan nilai p value 0,000. Dengan nilai t statistic $> 1,96$ dan p value $> 0,05$. maka hipotesis ketiga berpengaruh positif dan signifikan antara pengendalian system kinerja terhadap orientasi enterpreneurship.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Orientasi Enterpreneurship

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi enterpreneurship. Hal tersebut ditunjukkan melalui nilai T statistic 2,614 dan p value 0,09. Dengan nilai T statistic $> 1,96$ dan p value $> 0,05$. Hasil dari penelitian ini telah didukung oleh penelitian sebelumnya (Isvandiari & Idris, 2018).

"Kepemimpinan merupakan pondasi atau landasan segala aktivitas utama yang digunakan untuk pencapaian organisasi maupun perusahaan. Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya dari visi misi untuk lebih menekankan cara menyelesaikan sebuah pekerjaan secara spesifik, dengan harapan bahwa suatu perusahaan berharap memiliki leader (seorang pemimpin) guna untuk memberikan sebuah reatif dari hasil kepemimpinan bagi perusahaan".

Dari penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan dapat dipengaruhi dari sifat dan kebiasaan yang terindikasi dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Temperamen berdasarkan kondisi tertentu pada saat tekanan dalam pekerjaan, sehingga dalam 4 elemen tersebut dapat mencerminkan watak dan nilai kepribadian unik bagi seorang leader. Pentingnya untuk memperhatikan pelatihan guna untuk perkembangan kepemimpinan secara efektif, serta pemahaman yang mendasar untuk menempatkan individu sesuai dengan kebutuhan personal maupun situasional.

2. Pengaruh Budaya Inovasi Terhadap Orientasi Enterpreneurship

Hasil Dari Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya inovasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi enterpreneurship. Hal ini ditunjukkan dengan adanya nilai dari T statistic 0,776 dan P value 0,438. Dengan nilai T statistic $> 1,96$ dan P value $> 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya inovasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi enterpreneur ship. Hal ini telah didukung oleh penelitian sebelumnya (Reynal et al., 2023).

"Budaya inovasi selain dari Gaya kepemimpinan merupakan hal penting bagi perusahaan karena sebuah perusahaan memulai start up dari segala aktivitas sehari-hari dimulai dari keterbukaan seorang pemimpin, dapat disimpulkan bahwa budaya inovasi tergantung dari pola kepemimpinan jika kepemimpinan kurang terbuka maka akan sangat sulit untuk memunculkan ide kreatif untuk memperbaiki hasil kinerja untuk kemajuan perusahaan".

Indikasi dari hasil penelitian ini bahwa budaya inovatif secara teoritikal memberikan pengaruh namun tidak signifikan terhadap peningkatan kreativitas, baik dalam individu maupun kelompok. Serta memberikan berbagai pelatihan dari hasil kreativitas tersebut untuk eksperimen keberanian dalam pengambilan resiko secara teratur dan terarah sehingga pada pelatihan 2 indikasi tersebut dapat menumbuhkan dan mendorong untuk kerja sama tim yang kolaboratif.

3. Pengendalian Sistem Kinerja Terhadap Orientasi Enterpreneurship

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh pengendalian system kinerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya nilai T statistic 4,191 dan nilai P value 0,000. Dengan nilai T statistic > 1,96 dan Nilai P value > 0,05 maka pengendalian sistem kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi enterpreneurship. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Rotinsulu et al., 2021).

"Sebuah system ketenaga kerjaan diatur oleh kebijakan yang berlaku pada saat itu juga, sebuah kebijakan yang mengatur memberikan efek pada ketenagakerja'an. Tujuan dari pengendalian system kinerja sendiri yaitu untuk membuat integritas antara ketenagakerja'an serta pencapaian aktivitas ekonomi yang efektif dan efisien. System merupakan sebuah aturan untuk meng koordinis berbagai sebuah aktivitas utama dalam perusahaan, sehingga dari system tersebut menghasilkan konsekuensi dari pekerjaan yang ditentukan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang".

Dari hasil penelitian ini bahwa adanya ketergantungan pengendalian system berdasarkan pengorganisasian baik dalam tahap perencanaan ataupun tahap operasional, perlu adanya kebijakan dalam perencanaan yang terstruktur untuk memberikan hasil kinerja yang optimal. Selain itu perlu adanya evaluasi secara berkala dengan system pencatatan yang akurat dan teratur dengan pelaporan yang transparan. Oleh karena itu aspek penting dari indicator pengendalian system kinerja jika di implementasikan secara bertahap akan memberikan kontribusi yang pada tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan, hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Budaya Inovatif dan Pengendalian Sistem Kinerja Terhadap Orientasi Entrepreneurship. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap orientasi entrepreneurship
2. Budaya Inovatif tidak berpengaruh positif dan Signifikan terhadap orientasi entrepreneurship
3. Pengendalian Sistem Kinerja berpengaruh positif tidak Signifikan terhadap orientasi entrepreneurship

Referensi :

- Mardalis, A., Umrotun, U., Sasongko, N., & Sholahuddin, M. (2020). *The Contribution of Indonesian Entrepreneurs to the Muhammadiyah Association in Malaysia*. <https://doi.org/10.4108/eai.21-9-2019.2293948>
- Setiawan, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Prima Ekonomika*, 9(1), 48–64.
- Afianty, S., & Rosdiana, Y. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 3(2), 742–748. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v3i2.7534>
- Nengsih, D., & Sari, M. (2024). 441-Article Text-5443-1-10-20240805. 4, 217–222.
- Djamaris, A. R. A., Febrian, R. A., & ... (2024). Model Strategis Pemanfaatan Kecerdasan Buatan untuk Pengelolaan Inovasi: Mengatasi Tantangan dan Memaksimalkan Potensi. ... and Industry (JEMI), 06(03), 193–204. <https://journal.bakrie.ac.id/index.php/JEMI/article/view/2526%0Ahttps://journal.bakrie.ac.id/index.php/JEMI/article/viewFile/2526/1903>
- Ekobis, J., Vol, D., Januari, N., & Naskah, I. (2025). Analisis Kompetensi , Kreativitas Pemecahan Masalah Dan Moh Erid Yusril Program Studi Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta Email: erikkimenk@gmail.com TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Kompetensi. 8(1), 1081–1093.
- Laelawati, K. (2024). Membangun Budaya Inovasi Melalui Digital Leadership : Tantangan Dan Peluang Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. 9(1), 1144–1152.
- Suryani, E., Hasanah, N. N., Fauzi, F. M., Suhaedi, E., & Cadith, J. (2024). Budaya Inovasi : Upaya Membangun Organisasi Publik Yang Agile. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 11(1), 81–92. <https://doi.org/10.37676/professional.v11i1.6057>
- Anggarsari, F. (2018). Tujuan dan Manfaat Sistem Informasi Akuntansi. *Www.Zahiraccounting.Com*, 7, 6640–6648. <https://zahiraccounting.com/id/blog/persaingan-bisnis-apa-penyebab-dan-manfaatnya/>
- Hayu Rokhma Ningsih, & Suwandi Suwandi. (2024). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja pada Perusahaan PT Semen Indonesia Distributor. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi (Jrime)*, 2(2), 34–51. <https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v2i2.1486>
- Risma Adelia Yuningsih, & Suwandi Suwandi. (2024). Pengaruh Audit Operasional dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Perusahaan. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 331–344. <https://doi.org/10.58192/profit.v3i1.1989>
- Sari, M., & Herawati, I. (2021). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Manajerial. *Prosiding Konfrensi Ilmiah Akuntansi*, 10, 1–19.
- Asia, N. (2023). Pengaruh Kualitas Produk , Harga dan Brand Awareness Terhadap Minat Produk Merek Scarlett Di Kabupaten Mamuju. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 76–90.
- Kadiyono, A. L. (2014). Efektivitas Pengembangan Potensi Diri Dan Orientasi Wirausaha Dalam Meningkatkan Sikap Wirausaha. *Jurnal Intervensi Psikologi (JIP)*, 6(1), 25–38. <https://doi.org/10.20885/intervensipsikologi.vol6.iss1.art2>
- Rafidah, A. S., & Maharani, H. N. (2024). Inovasi dan Pengembangan Produk Keuangan Syariah: Tantangan dan Prospek Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal*

- Ilmiah Edunomika*, 8(1), 1–14. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/11649>
- Rinto Syahdana, Y. D. dan S. A. M. (2021). *Orientasi Wirausaha Dan Kinerja Umkm: Efek Mediasi Dari Akses Keuangan Dan Keunggulan Kompetitif Agus Wicaksono 1 , Suci Atiningsih 2 1 ,2).* 3(2).
- Theofadilla, A. Y., & Handoyo, S. E. (2024). Pengaruh Orientasi Pasar, Orientasi Kewirausahaan, dan Efikasi Diri terhadap Kinerja UMKM Kuliner. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(3), 753–761. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i3.31608>
- Herlambang, R. (2022). *Pengaruh Orientasi Kewirausahaan, Inovasi Dan Karakteristik Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha Barbershop Di Kota Pematang Siantar.*
- Isvandiar, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Kawilarang, J., Pandowo, M., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2019). Pengaruh Budaya Inovatif Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Kopi Tradisional Di Kota Manado the Influence of Innovative Culture and Leadership Styles on Employee Performance in Traditional Coffee House in Manado City. ... 5348 *Jurnal EMBA*, 7(4), 5348–5357.
- Rotinsulu, S. Ulfa., Runtu, Treesje., & Mintalangi, Syermi. (2021). Evaluasi Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Pada PT. Jaya Bitung Mandiri. *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi*, 16(2), 147–156
- Echezona, N. E. (2018). The Effects of Leadership Style and Organizational Culture on Employees' Organizational Commitment. *Journal of Social Sciences*, 54(1–3), 475–485. <https://doi.org/10.31901/24566756.2018/54.1-3.2219>
- Iqbal, S., Martins, J. M., Mata, M. N., Naz, S., Akhtar, S., & Abreu, A. (2021). Linking entrepreneurial orientation with innovation performance in smes; the role of organizational commitment and transformational leadership using smart pls-sem. *Sustainability (Switzerland)*, 13(8), 1–18. <https://doi.org/10.3390/su13084361>
- Reulink, R. B. J. (2012). *Strategic orientation and innovation performance at Dutch manufacturing SME's: The overrated role of Market Orientation and Entrepreneurial Orientation.* 102.
- Song, W., Ma, X., & Yu, H. (2019). Entrepreneurial Orientation, Interaction Orientation, and Innovation Performance: A Model of Moderated Mediation. *SAGE Open*, 9(4). <https://doi.org/10.1177/2158244019885143>
- Kawilarang, J., Pandowo, M., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2019). Pengaruh Budaya Inovatif Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Kopi Tradisional Di Kota Manado the Influence of Innovative Culture and Leadership Styles on Employee Performance in Traditional Coffee House in Manado City. 5348 *Jurnal EMBA*, 7(4), 5348–5357.
- Lukiastuti, F. (2012). Pengaruh Orientasi Wirausaha Dan Kapabilitas Jejaring Usaha Terhadap Peningkatan Kinerja Ukm Dengan Komitmen Perilaku Sebagai Variabel Interviening (Studi Empiris Pada Sentra Ukm Batik di Sragen, Jawa Tengah). *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 8(2), 155–175. <https://doi.org/10.33830/jom.v8i2.278.2012>

Susijawati, N., Anisah, A., Sulistiyowati, L. H., & Sunimah, S. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 179. <https://doi.org/10.33603/jibm.v7i2.8561>