



Pengaruh Enterpreneurial Leadership Terhadap Employee Performance Di Lapas Kelas IIA Purwokerto

Brilian Pradipta

Politeknik Ilmu Pemasaryakatan

Padmono Wibowo

Politeknik Ilmu Pemasaryakatan

Alamat: Tanah Tinggi, Tangerang, Tangerang City, Banten 15119, Indonesia

Korespondensi penulis: pradiptabrilian@gmail.com

Abstract. *This article discusses the relationship between the influence of entrepreneurial leadership on employee performance. This is motivated by the hypothesis that entrepreneurial leadership affects employee performance. This study aims to examine and analyze the role of entrepreneurial leadership as a moderator of employee performance. The research was conducted on employees at Class IIA Purwokerto Prison using quantitative methods. The number of employees in Class IIA Purwokerto Lapas is 125 people, 35 employees were taken as a sample. The data is processed using the SPSS program. The results of data analysis show that entrepreneurial leadership influences employee performance*

Keywords: *Leadership, Entrepreneurship, Performance, Employees*

Abstrak. Artikel ini membahas mengenai hubungan pengaruh kepemimpinan kewirausahaan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dilatarbelakangi adanya hipotesis bahwa kepemimpinan kewirausahaan mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis peran variabel kepemimpinan kewirausahaan sebagai moderator terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada pegawai di Lapas Kelas IIA Purwokerto dengan menggunakan metode kuantitatif. Jumlah pegawai di Lapas Kelas IIA Purwokerto adalah 125 orang, diambil sebagai sampel sebanyak 35 pegawai. Data diolah dengan menggunakan program SPSS. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan wirausaha mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kewirausahaan, Kinerja, Pegawai

PENDAHULUAN

Koperasi menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian Pasal 1 ayat 1 menjelaskan bahwa badan usaha yang beranggotakan orangseorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi

Received Agustus 30, 2023; Revised September 2, 2023; Oktober 23, 2023

* Brilian Pradipta, pradiptabrilian@gmail.com

sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Pada pasal 3 juga disebutkan bahwa tujuan koperasi adalah untuk memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Berkembangnya koperasi, maka koperasi harus menjalankan fungsi dan perannya dalam kegiatannya. Setiap pegawai bertanggungjawab dalam menyusun laporan keuangan dan melaksanakan kegiatan usaha koperasi. Menurut Yanthi, Prastiwi, dan Triani (2018:1255) laporan keuangan koperasi selain merupakan bagian dari sistem pelaporan koperasi, juga merupakan bagian dari laporan pertanggungjawaban pengurus tentang tata kehidupan koperasi sehingga dalam penyusunan laporan keuangannya, koperasi juga harus memperhatikan standar yang digunakan. Karyawan atau pegawai memiliki peran penting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Setiap karyawan atau pegawai harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan tujuan perusahaannya tercapai dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari tugas-tugas yang dibebankan kepadanya apakah mencapai target kerja atau tidak. Maka dari itu pimpinan perusahaan harus memperhatikan kinerja dari para karyawannya, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan kewirausahaan dalam memoderasi kinerja karyawan dan mendapatkan hasil bahwa dua variable tersebut memiliki pengaruh

KAJIAN TEORITIS

Menurut Mamun, Ibrahim, Yusoff, dan Fazal (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan kewirausahaan merupakan gabungan dari konsep kepemimpinan dan kewirausahaan. Lahirnya gaya kepemimpinan ini karena disadari pentingnya perubahan gaya kepemimpinan dalam mengelola bisnis (Rahim, 2015). Menurut Lockett et al. (2013), Kepemimpinan wirausaha adalah wirausahawan inovatif yang bereksperimen secara agresif, dan mereka terampil dalam mempraktekkan transformasi yang berpotensi menarik. Menurut Anju dan Mathew (2017), kepemimpinan kewirausahaan didefinisikan

sebagai kepemimpinan yang dapat mengkomunikasikan visi dan mengembangkan serta memanfaatkan peluang untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Kepemimpinan kewirausahaan menurut Mamun et al. (2018) merupakan gaya kepemimpinan yang dapat mendelegasikan mampu membangun karyawan yang berperilaku bertanggung jawab, dapat membuat dan menentukan keputusan, serta bekerja secara mandiri. Kepemimpinan kewirausahaan memiliki karakter sebagai pemimpin yang tanggap, kreatif dan proaktif terhadap lingkungan pesaing dan arah perubahan peluang pasar (Anju & Mathew, 2017). Menurut Zainol, Daud, Abubakar, Shaari, dan Halim (2018), kepemimpinan kewirausahaan adalah kepemimpinan yang menciptakan iklim perilaku kewirausahaan yang diharapkan dapat membawa organisasi menuju kesuksesan. Beberapa penelitian menemukan hasil yang kontradiktif dalam hubungan kepemimpinan kewirausahaan dengan kinerja karyawan. Beberapa penelitian menemukan efek positif yang signifikan (Jatmika & Andarwati, 2017; Paudel, 2019), namun ada juga yang menemukan pengaruh negatif (Handoyo, Hamid, & Iqbal, 2015). Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan kewirausahaan dapat memperkuat dan memperlemah kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis penelitian disusun sebagai berikut :

H1: Kepemimpinan kewirausahaan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H0: Kepemimpinan kewirausahaan tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan proses penelitian dengan data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis informasi yang diinginkan. Penelitian ini dilakukan di Lapas Kelas IIA Purwokerto dengan mengambil 35 responden dari 125 populasi pegawai yang ada di Lapas tersebut. Variabel yang terlibat dalam penelitian ini terdiri dari variabel Entrepreneurial Leadership, dan variabel Employee Performance. Variabel kepemimpinan kewirausahaan diukur melalui 3 dimensi dengan 11 item pernyataan, dan kinerja karyawan diukur dengan 5 pernyataan. Total pernyataan dalam kuesioner adalah 16 pernyataan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisisioner kepada pegawai. Proses pengumpulan data dilakukan pada bulan Mei 2023. Jawaban kuesioner berupa skala Likert dengan rentang 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Data yang terkumpul kemudian ditabulasi dan dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan berdasarkan program

SPSS. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini secara deskriptif analitis yaitu meliputi pengujian validitas dan reliabilitas instrumen yang selanjutnya diolah kembali melalui uji normalitas dan uji regresi..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini memuat proses pengumpulan data, rentang waktu dan lokasi penelitian, dan hasil analisis data (yang dapat didukung dengan ilustrasi dalam bentuk tabel atau gambar, **bukan** data mentah, serta **bukan** dalam bentuk *printscreen* hasil analisis), ulasan tentang keterkaitan antara hasil dan konsep dasar, dan atau hasil pengujian hipotesis (jika ada), serta kesesuaian atau pertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya, beserta interpretasinya masing-masing. Bagian ini juga dapat memuat implikasi hasil penelitian, baik secara teoritis maupun terapan. Setiap gambar dan tabel yang digunakan harus diacu dan diberikan penjelasan di dalam teks, serta diberikan penomoran dan sumber acuan. Berikut ini diberikan contoh tata cara penulisan subjudul, sub-subjudul, sub-sub-subjdul, dan seterusnya.

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur informasi kuisioner yang telah disebar. Uji validitas pada dasarnya menunjuk kepada derajat fungsi pengukurnya suatu tes, atau derajat kecermatan ukurnya sesuatu tes (Suryabrata, 2000: 41. Sudjana (2004: 12) menyatakan bahwa validitas berkenaan dengan ketepatan alat penilaian terhadap konsep yang dinilai sehingga betul-betul menilai apa yang seharusnya dinilai. Instrumen dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang harus diukur, dan mampu mengukur apa yang diinginkan. Hasil validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat hasil dari koefisien korelasi pearson, untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu pertanyaan dapat dilihat melalui nilai signifikansi nya, apabila nilai signifikansi nya $< 0,05$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika nilai signifikansi nya $> 0,05$ maka pertanyaan tersebut tidak valid yang dapat dilihat dari r tabel.

**PENGARUH ENTERPRENEURIAL LEADERSHIP
TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE
DI LAPAS KELAS IIA PURWOKERTO**

. Tabel 1. Uji Validitas

		Correlations											
		X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X110	X111	TOTAL
X11	Pearson Correlation	1	.348*	.352*	.205	.177	.486**	.365*	.465**	.355*	.486**	.355*	.635**
	Sig. (2-tailed)		.040	.038	.238	.310	.003	.031	.005	.037	.003	.037	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X12	Pearson Correlation	.348*	1	.804**	.638**	.762**	.077	.126	.271	.096	.077	.096	.712**
	Sig. (2-tailed)	.040		<.001	<.001	<.001	.662	.469	.115	.582	.662	.582	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X13	Pearson Correlation	.352*	.804**	1	.840**	.812**	.152	.122	.110	.217	.152	.217	.790**
	Sig. (2-tailed)	.038	<.001		<.001	<.001	.384	.483	.531	.211	.384	.211	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X14	Pearson Correlation	.205	.638**	.840**	1	.788**	.186	.267	.211	.239	.186	.239	.774**
	Sig. (2-tailed)	.238	<.001	<.001		<.001	.285	.121	.223	.167	.285	.167	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X15	Pearson Correlation	.177	.762**	.812**	.788**	1	.229	.038	.141	.133	.229	.133	.737**
	Sig. (2-tailed)	.310	<.001	<.001	<.001		.185	.830	.420	.448	.185	.448	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X16	Pearson Correlation	.486**	.077	.152	.186	.229	1	.200	.237	.253	1.000**	.253	.537**
	Sig. (2-tailed)	.003	.662	.384	.285	.185		.248	.171	.142	.000	.142	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X17	Pearson Correlation	.365*	.126	.122	.267	.038	.200	1	.716**	.333	.200	.333	.469**
	Sig. (2-tailed)	.031	.469	.483	.121	.830	.248		<.001	.051	.248	.051	.004
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X18	Pearson Correlation	.465**	.271	.110	.211	.141	.237	.716**	1	.223	.237	.223	.497**
	Sig. (2-tailed)	.005	.115	.531	.223	.420	.171	<.001		.197	.171	.197	.002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X19	Pearson Correlation	.355*	.096	.217	.239	.133	.253	.333	.223	1	.253	1.000**	.538**
	Sig. (2-tailed)	.037	.582	.211	.167	.448	.142	.051	.197		.142	.000	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X110	Pearson Correlation	.486**	.077	.152	.186	.229	1.000**	.200	.237	.253	1	.253	.537**
	Sig. (2-tailed)	.003	.662	.384	.285	.185	.000	.248	.171	.142		.142	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X111	Pearson Correlation	.355*	.096	.217	.239	.133	.253	.333	.223	1.000**	.253	1	.538**
	Sig. (2-tailed)	.037	.582	.211	.167	.448	.142	.051	.197	.000	.142		<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.635**	.712**	.790**	.774**	.737**	.537**	.469**	.497**	.538**	.537**	.538**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.004	.002	<.001	<.001	<.001	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations					
		Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	TOTAL
Y11	Pearson Correlation	1	.377*	.259	.278	.233	.638**
	Sig. (2-tailed)		.025	.133	.105	.178	<.001
	N	35	35	35	35	35	35
Y12	Pearson Correlation	.377*	1	.275	.296	.357*	.693**
	Sig. (2-tailed)	.025		.110	.084	.035	<.001
	N	35	35	35	35	35	35
Y13	Pearson Correlation	.259	.275	1	.200	.418*	.667**
	Sig. (2-tailed)	.133	.110		.249	.013	<.001
	N	35	35	35	35	35	35
Y14	Pearson Correlation	.278	.296	.200	1	.355*	.643**
	Sig. (2-tailed)	.105	.084	.249		.037	<.001
	N	35	35	35	35	35	35
Y15	Pearson Correlation	.233	.357*	.418*	.355*	1	.688**
	Sig. (2-tailed)	.178	.035	.013	.037		<.001
	N	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.638**	.693**	.667**	.643**	.688**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	35	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan table correlation dalam SPSS, didapatkan hasil :

1. Sig X₁ terhadap total : < 0,05 : Valid
2. Sig X₂ terhadap total : < 0,001 < 0,05 : Valid
3. Sig X₃ terhadap total : < 0,001 < 0,05 : Valid
4. Sig X₄ terhadap total : < 0,001 < 0,05 : Valid

5. Sig X_5 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: Valid
6. Sig X_6 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: Valid
7. Sig X_7 terhadap total : $0,004 < 0,05$: Valid
8. Sig X_8 terhadap total : $0,002 < 0,05$: Valid
9. Sig X_9 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: Valid
10. Sig X_10 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: Valid
11. Sig X_11 terhadap total : $0,001 < 0,05$: Valid
12. Sig Y_1 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: Valid
13. Sig Y_2 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: Valid
14. Sig Y_3 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: Valid
15. Sig Y_4 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: Valid
16. Sig Y_5 terhadap total : $<0,001 < 0,05$: Valid

2. Uji Realibilitas

Pada sebuah penelitian reliabilitas memiliki arti sebagai standar pada pengukuran sebuah variabel yang memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten), atau dalam bahasa umumnya merupakan sebuah konsistensi alat ukur dalam mengukur fenomena yang sama. Penilaian reliabilitas pada indikator penelitian yaitu, jika:

- a. Nilai koefisien reliabilitas $\alpha > 0,6$ (lebih besar dari 0,6) maka instrument pengukuran tersebut mengindikasikan satisfactory internal consistency reliability atau instrumen pengukuran tersebut terpercaya atau layak digunakan karena memiliki reliabilitas yang baik.
- b. Nilai koefisien reliabilitas $\alpha < 0,6$ (kurang dari 0,6) maka instrumen pengukuran tersebut mengindikasikan unsatisfactory internal consistency reliability yang berarti instrumen pengukuran tersebut tidak terpercaya atau tidak layak digunakan karena memiliki reliabilitas yang rendah.

Berdasarkan table reliability statistics dalam SPSS, didapatkan hasil :

1) Variabel X (Enterpreneurial Leadership)

Table 2. Reliability Statistics Variable X
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	11

Nilai Cronbach's Alpha dari Transformational Leadership yang terdiri dari 11 item pernyataan yaitu 0,844. Hal tersebut mengindikasikan satisfactory internal consistency reliability artinya pernyataan tersebut layak digunakan untuk penelitian alat ukur

2) Variabel Y (Employee Performance)

Table 3. Reliability Statistics Variable Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.681	5

Nilai Cronbach's Alpha dari Employee Performance yang terdiri dari 5 item pernyataan yaitu 0,681. Hal tersebut mengindikasikan satisfactory internal consistency reliability artinya pernyataan tersebut layak digunakan untuk penelitian alat ukur

B. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji statistik yang digunakan untuk memastikan apakah populasi data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi secara normal atau tidak. Dalam uji normalitas menggunakan kolmogorov-smirnov untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.80161251
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.065
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.344
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikansi atau Monte Carlo Sig.Sig (2-tailed) sebesar 0,344. Sesuai dengan syarat uji normalitas, nilai signifikansi 0,344 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data dari penelitian ini berdistribusi secara normal dan data dari penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

C. Uji Linearitas

Tabel 5. Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	79.029	14	5.645	2.220	.050
		Linearity	29.297	1	29.297	11.521	.003
		Deviation from Linearity	49.731	13	3.825	1.504	.200
	Within Groups		50.857	20	2.543		
	Total		129.886	34			

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji linearitas pada tabel anova menyatakan angka besaran signifikan deviation from linearity senilai 0,200. Angka ini melebihi 0,05, sehingga dua variable uji ini yaitu X (Entrepreneurial Leadership) dan Y (Employee Performance) memiliki hubungan linier

D. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linearsederhana dilakukan untuk memprediksi dan mencari tahu tingkat pengaruh variabel bebas atau variabel independen dalam hal ini adalah Entrepreneurial Leadership terhadap variabel terikat atau variabel dependen dalam hal ini adalah *Employee Performance*.

Tabel 6. Model Summary^b

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.475 ^a	.226	.202	1.746

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji regresi pada tabel Model Summary menyatakan nilai korelasi antarvariabel adalah $r = 0,475$ dan nilai koefisien determinasi adalah $r^2 = 0,226$. Artinya hubungan antarvariabel adalah positif kuat dan untuk koefisien determinasi diketahui bahwa variabel Entrepreneurial Leadership (X) menerangkan variabel Employee Performance (Y) sebesar 70,7%, sedangkan sisanya sebesar 29,3% diterangkan oleh variable lain.

Tabel 7. Anova^a

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.297	1	29.297	9.612	.004 ^b
	Residual	100.588	33	3.048		
	Total	129.886	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Bersumber pada output SPSS hasil uji regresi pada tabel ANOVA menyatakan nilai signifikansi antara variabel X (Entrepreneurial Leadership) terhadap variabel Y (Employee Performance) dari Regression senilai 0,004. Angka ini $< 0,05$, sehingga bila nilai Sig. < 0.05 (5%), maka H_0 akan ditolak. Dengan demikian, Entrepreneurial Leadership secara signifikan memengaruhi *Employee Performance*.

Tabel 8. Coefficients^a

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.299	2.611		5.476	<,001
	X	.170	.055	.475	3.100	.004

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji regresi pada tabel Coefficients menyatakan persamaan regresi antara variabel X (Entrepreneurial Leadership) terhadap variabel Y (Employee Performance) dan diperoleh persamaan regresi $Y = a + bX = 14,299 + 0,170X$. Persamaan tersebut digunakan untuk memprediksi berapainilai Y atau variable Employee Performance jika diketahui nilai X-nya. Misalkan diketahui nilai X sebesar 5, maka perkiraan nilai Y adalah $Y = a + bX = 14,299 + 0,170(5) = 15,149$. Maka bila diketahui $X = 5$ maka $Y = 15,14$

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dari data yang terkumpul dan kemudian dianalisis tentang pengaruh Entrepreneurial Leadership atau Kepemimpinan Kewirausahaan terhadap Employee Performance atau Kinerja Pegawai di Lapas Kelas IIA Purwokerto, dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh atas kepemimpinan kewirausahaan terhadap kinerja pegawai di Lapas Kelas IIA Purwokerto. H_a yang diterima berarti kepemimpinan kewirausahaan memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dimana semakin tinggi kepemimpinan kewirausahaan yang dimiliki pegawai atau pimpinan maka semakin baik kinerja pegawai dalam bidang usaha di Lapas Kelas IIA Purwokerto.

Dengan adanya penelitian ini dapat diberikan saran praktis berupa memberikan motivasi dan inspirasi bagi para pegawai agar mampu mengembangkan kemampuan kewirausahaannya. Selain itu dorongan partisipasi aktif dan diberikan kebebasan dalam bekerja dapat menjadi solusi yang tepat dalam mengembangkan kemampuan kewirausahaan. Selain diberikan pelatihan adanya reward bagi pegawai juga dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan menggunakan Teori Motivasi (Motivation Theory) Kepemimpinan kewirausahaan dapat berdampak pada kinerja pegawai melalui penguatan motivasi intrinsik. Dalam konteks ini, pemimpin yang mendorong kreativitas, memberikan pengakuan, dan memberikan peluang pengembangan diri, dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja yang lebih tinggi.

DAFTAR REFERENSI

- Anju, E. N., & Mathew, A. (2017). Entrepreneurial leadership: A new managerial chore in the era of rampant changes. *International Journal of Applied Research*, 3 (7), 744–746.
- Handoyo, L. N., Hamid, D., & Iqbal, M. (2015). The influence of leadership styles on employee's performance through work motivation. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1), 1–7.
- Ismail, H., Iqbal, A., & Nasr, L. (2019). Employee engagement and job performance in Lebanon: The mediating role of creativity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(3), 506–523. doi:10.1108/IJPPM-02-2018-0052.
- Sandybayev, A. (2019). Impact of effective entrepreneurial leadership style on organizational performance: Critical review. *International Journal of Economics and Management*, 1(1), 47–55.
- Ximenes, M., Supartha, W. G., Manuati Dewi, I. G. A., & Sintaasih, D. K. (2019). Entrepreneurial leadership moderating high performance work system and employee creativity on employee performance. *Cogent Business and Management*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1697512>