

EMPLOYEE PERFORMANCE ENHANCEMENT MODEL THROUGH ENTREPRENEURIAL LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION IN THE FINANCIAL SECTOR: A CASE STUDY OF KSP KOPDIT TIMAU INDAH

MODEL PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI ENTREPRENEURIAL LEADERSHIP DAN MOTIVASI KERJA DI INDUSTRI FINANCE PADA KSP KOPDIT TIMAU INDAH

¹Roby Yusuf Bekuliu

¹robbyyusufbekuliu@yahoo.com

²Anderiaz Zacharias

²maradevip940@gmail.com

³Yohannes Letu Hayon

³yohanesletu1370@gmail.com

⁴Stefanus Oskar Avena Manehat

⁴smanehatsmanehat@gmail.com

⁵Lorensou Hendry Lucky Mae

⁵adimae26@gmail.com

¹²³⁴⁵Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Timor

Abstract

This study aims to analyze a model for improving employee performance through Entrepreneurial Leadership and Work Motivation at KSP Kopdit Timau Indah. The research employed a quantitative approach using a survey method involving 68 respondents consisting of employees and operational staff of the cooperative. Data analysis techniques included descriptive statistics, validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination analysis using SPSS version 26. The results indicate that Entrepreneurial Leadership has a positive and significant effect on Employee Performance, with a calculated t-value of 3.842 and a significance level of $0.000 < 0.05$. Work Motivation also has a positive and significant effect on Employee Performance, with a calculated t-value of 4.917 and a significance level of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, Entrepreneurial Leadership and Work Motivation have a significant effect on Employee Performance, as evidenced by an F-value of 39.621 and a significance level of $0.000 < 0.05$. The Adjusted R Square value of 0.548 indicates that 54.8% of the variation in Employee Performance can be explained by Entrepreneurial Leadership and Work Motivation, while the remaining 45.2% is influenced by other variables outside the scope of this study. The findings suggest that the implementation of innovative entrepreneurial leadership and the enhancement of work motivation can improve service quality and employee productivity within the cooperative.

Keywords: *Entrepreneurial Leadership, Work Motivation, Performance, Finance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis model peningkatan kinerja karyawan melalui Entrepreneurial Leadership dan Motivasi Kerja pada KSP Kopdit Timau Indah. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 68 responden yang terdiri atas karyawan dan staf operasional koperasi. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan aplikasi SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Entrepreneurial Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,842 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4,917 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan Entrepreneurial Leadership dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung sebesar 39,621 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,548 menunjukkan bahwa 54,8% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Entrepreneurial Leadership dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain di luar penelitian. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa penerapan kepemimpinan entrepreneurial yang inovatif dan peningkatan motivasi kerja mampu meningkatkan kualitas pelayanan dan produktivitas kerja karyawan koperasi.

Kata Kunci: *Entrepreneurial Leadership, Motivasi Kerja, Kinerja, Finance*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi, termasuk lembaga keuangan koperasi. Koperasi yang memiliki sumber daya manusia berkualitas akan lebih mampu menghadapi persaingan dan meningkatkan pelayanan kepada anggota.

KSP Kopdit Timau Indah merupakan salah satu koperasi simpan pinjam yang berkembang di Kota Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur dan memiliki peran penting dalam mendukung perekonomian masyarakat. Koperasi ini terus memperluas jaringan pelayanan dan pengembangan usaha di berbagai wilayah di Pulau Timor, khususnya Kabupaten Kupang.

Perkembangan koperasi yang semakin pesat menuntut organisasi untuk memiliki kepemimpinan yang inovatif dan adaptif. *Entrepreneurial Leadership* menjadi salah satu bentuk kepemimpinan yang relevan dalam menghadapi tantangan organisasi modern. Menurut Winardi (2008), *Entrepreneurial Leadership* merupakan kepemimpinan yang menekankan inovasi, keberanian mengambil risiko, kemampuan membaca peluang, dan transformasi organisasi.

Selain kepemimpinan, Motivasi Kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih produktif, disiplin, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

Penelitian sebelumnya pada KSP Kopdit Timau Indah menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian mengenai *Entrepreneurial Leadership* dan Motivasi Kerja pada koperasi ini masih sangat terbatas sehingga penelitian ini penting dilakukan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kondisi serta hubungan antara *Entrepreneurial Leadership*, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada KSP Kopdit Timau Indah. Secara khusus, penelitian ini dilakukan untuk mendeskripsikan tingkat *Entrepreneurial Leadership*, motivasi kerja, dan kinerja karyawan yang ada dalam organisasi, serta menguji pengaruh *Entrepreneurial Leadership* terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan. Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai peran kepemimpinan kewirausahaan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi dasar bagi manajemen KSP Kopdit Timau Indah dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi.

Konsep Entrepreneurial Leadership

Entrepreneurial Leadership merupakan konsep kepemimpinan yang mengintegrasikan kemampuan kewirausahaan dengan kemampuan memimpin organisasi. Kepemimpinan ini menekankan inovasi, kreativitas, keberanian mengambil risiko, kemampuan membaca peluang, dan kemampuan menciptakan perubahan organisasi secara efektif.

Menurut Winardi (2008), *Entrepreneurial Leadership* adalah kemampuan seorang pemimpin dalam melakukan inovasi secara agresif dan mampu mentransformasikan peluang menjadi kekuatan organisasi. Pemimpin *entrepreneurial* tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga bertindak sebagai agen perubahan yang mampu menciptakan budaya kerja inovatif.

Selanjutnya Gupta, MacMillan, dan Surie (2004) menjelaskan bahwa *Entrepreneurial Leadership* merupakan kemampuan pemimpin untuk memengaruhi dan mengarahkan anggota organisasi dalam menemukan serta mengeksplorasi peluang guna mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan ini sangat penting dalam organisasi modern yang menghadapi perubahan lingkungan bisnis secara cepat.

Dalam konteks industri keuangan koperasi, Entrepreneurial Leadership diperlukan untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi persaingan lembaga keuangan lain, meningkatkan kualitas pelayanan anggota, dan mengembangkan inovasi produk keuangan.

Menurut Renko et al. (2015), terdapat beberapa indikator Entrepreneurial Leadership, yaitu:

1. Visioner dalam pengembangan organisasi;
2. Mendorong inovasi kerja;
3. Kemampuan mengambil risiko;
4. Kemampuan membaca peluang;
5. Kemampuan memotivasi bawahan;
6. Kemampuan membangun perubahan organisasi.

Pemimpin yang memiliki jiwa entrepreneurial mampu menciptakan budaya kerja yang adaptif dan produktif sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Konsep Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menyebabkan seseorang bersedia bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2007), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi menjadi faktor penting yang menentukan semangat kerja, disiplin, dan tanggung jawab pegawai.

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Teori motivasi yang paling banyak digunakan adalah teori dua faktor Herzberg yang membagi motivasi menjadi:

1. Faktor intrinsik:
 - Prestasi kerja,
 - Pengakuan,
 - Tanggung jawab,
 - Pengembangan diri,
 - Pekerjaan itu sendiri.
2. Faktor ekstrinsik:
 - Gaji,
 - Lingkungan kerja,
 - Hubungan kerja,
 - Kebijakan organisasi,
 - Supervisi.

Dalam organisasi koperasi, motivasi kerja memiliki peran penting karena pelayanan kepada anggota sangat dipengaruhi oleh semangat dan kualitas kerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2017), indikator motivasi kerja meliputi:

1. Tanggung jawab dalam bekerja;
2. Prestasi kerja;
3. Peluang pengembangan karier;
4. Pengakuan dari pimpinan;
5. Lingkungan kerja yang kondusif;

6. Kompensasi yang memadai.

Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan loyalitas, produktivitas, dan kualitas pelayanan pegawai kepada anggota koperasi.

Konsep Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.

Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedarmayanti (2018) menjelaskan bahwa kinerja merupakan pencapaian seseorang terhadap pelaksanaan tugas dalam organisasi berdasarkan standar yang telah ditentukan.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan kerja, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2016), indikator kinerja karyawan meliputi:

1. Kuantitas hasil kerja;
2. Kualitas hasil kerja;
3. Ketepatan waktu;
4. Kehadiran;
5. Kerja sama tim;
6. Efektivitas kerja.

Dalam koperasi simpan pinjam, kinerja pegawai sangat menentukan kualitas pelayanan anggota, pengelolaan kredit, ketepatan administrasi, dan keberhasilan operasional organisasi.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Entrepreneurial Leadership terhadap Kinerja Karyawan

Entrepreneurial Leadership mampu meningkatkan semangat kerja pegawai melalui inovasi, pengarahan kerja, dan kemampuan pemimpin menciptakan peluang organisasi. Pemimpin yang visioner dan inovatif akan mendorong pegawai bekerja lebih kreatif dan produktif.

Menurut Renko et al. (2015), Entrepreneurial Leadership memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai.

Semakin baik penerapan Entrepreneurial Leadership dalam organisasi, maka semakin tinggi

Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berhubungan langsung dengan semangat dan produktivitas kerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan tanggung jawab, disiplin, dan kualitas kerja yang lebih baik.

Robbins dan Judge (2007) menyatakan bahwa motivasi yang tinggi akan meningkatkan intensitas dan ketekunan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hubungan Entrepreneurial Leadership dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Entrepreneurial Leadership dan Motivasi Kerja merupakan dua faktor penting yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pemimpin yang inovatif dan mampu memotivasi bawahan akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kompetitif. Motivasi kerja yang tinggi juga akan memperkuat semangat kerja pegawai dalam mencapai target organisasi.

Dengan kombinasi kepemimpinan entrepreneurial dan motivasi kerja yang baik, organisasi koperasi akan lebih mudah meningkatkan kualitas pelayanan dan produktivitas kerja pegawai.

Model Konseptual

Penelitian mengenai hubungan antara *Entrepreneurial Leadership*, motivasi kerja, dan kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan variabel penting yang dapat memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian yang dilakukan oleh Dwiyantri (2020) menemukan bahwa *Entrepreneurial Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa pemimpin yang memiliki karakter kewirausahaan mampu mendorong inovasi, kreativitas, serta meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Selanjutnya, penelitian Yandirman (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin besar pula dorongan untuk bekerja secara optimal dalam mencapai target organisasi. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Kurniawan (2022) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak hanya meningkatkan produktivitas pegawai, tetapi juga meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi.

Sementara itu, penelitian Renko et al. (2015) menjelaskan bahwa *Entrepreneurial Leadership* berperan dalam meningkatkan efektivitas organisasi melalui kemampuan pemimpin dalam mengidentifikasi peluang, mengelola perubahan, dan menciptakan inovasi. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Putra dan Lestari (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai koperasi. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kualitas kepemimpinan, tetapi juga oleh tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dwiyantri (2020)	Pengaruh Entrepreneurial Leadership terhadap Kinerja Karyawan	Entrepreneurial Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Yandirman (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3	Renko et al. (2015)	Understanding and Measuring Entrepreneurial Leadership Style	Entrepreneurial Leadership meningkatkan efektivitas organisasi
4	Putra dan Lestari (2021)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Koperasi	Kepemimpinan dan motivasi secara simultan memengaruhi kinerja
5	Kurniawan (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Finance	Motivasi kerja meningkatkan produktivitas dan loyalitas pegawai

Meskipun berbagai penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa *Entrepreneurial Leadership* dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, masih terdapat beberapa kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Sebagian besar penelitian sebelumnya hanya meneliti pengaruh kepemimpinan atau motivasi kerja secara terpisah terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang mengintegrasikan kedua variabel tersebut dalam satu model penelitian masih relatif terbatas, terutama pada sektor koperasi simpan pinjam.

Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan swasta, instansi pemerintah, maupun sektor manufaktur. Penelitian yang secara khusus mengkaji peningkatan kinerja karyawan pada industri keuangan berbasis koperasi masih sangat sedikit ditemukan. Kondisi ini semakin terlihat pada koperasi simpan pinjam di wilayah Nusa Tenggara Timur yang hingga saat ini belum banyak menjadi objek penelitian, khususnya terkait penerapan *Entrepreneurial Leadership* dan motivasi kerja.

Kesenjangan lainnya adalah belum adanya penelitian yang secara spesifik dilakukan pada KSP Kopdit Timau Indah. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan kebaruan (*novelty*) dengan mengembangkan model peningkatan kinerja karyawan yang mengintegrasikan *Entrepreneurial Leadership* dan motivasi kerja dalam konteks industri keuangan berbasis koperasi di Nusa Tenggara Timur. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia sekaligus memberikan kontribusi praktis bagi pengelolaan koperasi.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini didasarkan pada asumsi bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya *Entrepreneurial Leadership* dan motivasi kerja. *Entrepreneurial Leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan kemampuan pemimpin dalam menciptakan inovasi, memanfaatkan peluang, mengambil risiko secara terukur, serta mengarahkan organisasi menuju perubahan yang lebih baik. Pemimpin yang memiliki karakter kewirausahaan diyakini mampu membangun lingkungan kerja yang kreatif dan produktif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Di sisi lain, motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang bersedia bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, disiplin, dan loyalitas yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi rendah. Oleh karena itu, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin besar pula kemungkinan tercapainya kinerja yang optimal.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, dapat diasumsikan bahwa *Entrepreneurial Leadership* dan motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, peningkatan kualitas kepemimpinan kewirausahaan dan motivasi kerja diperkirakan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di KSP Kopdit Timau Indah.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini disusun berdasarkan landasan teori, hasil penelitian terdahulu, serta kerangka berpikir yang telah dikembangkan. Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa *Entrepreneurial Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ini didasarkan pada anggapan bahwa pemimpin yang mampu menciptakan inovasi, mengelola perubahan, dan memanfaatkan peluang secara efektif akan mampu meningkatkan kualitas kinerja bawahannya.

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas, tanggung jawab, dan pencapaian hasil kerja yang dihasilkan.

Selanjutnya, hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa *Entrepreneurial Leadership* dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara kepemimpinan yang berorientasi kewirausahaan dan motivasi kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan dibandingkan pengaruh masing-masing variabel secara terpisah. Dengan

demikian, kedua variabel tersebut diperkirakan menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan KSP Kopdit Timau Indah dalam mencapai tujuan organisasinya.

Berdasarkan landasan teori, hasil penelitian terdahulu, dan kerangka berpikir yang telah dikembangkan, penelitian ini merumuskan tiga hipotesis. Pertama, *Entrepreneurial Leadership* diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena kepemimpinan yang berorientasi pada inovasi, kreativitas, dan pemanfaatan peluang mampu meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Kedua, motivasi kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, mengingat motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan produktivitas kerja. Ketiga, *Entrepreneurial Leadership* dan motivasi kerja secara bersama-sama diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik penerapan *Entrepreneurial Leadership* dan semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada KSP Kopdit Timau Indah.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur hubungan antar variabel secara objektif melalui pengolahan data statistik.

Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data penelitian berupa angka-angka yang dianalisis menggunakan teknik statistik.

Jenis penelitian kausalitas digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel *Entrepreneurial Leadership* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Sanusi (2017), penelitian kausalitas merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Dalam penelitian ini terdapat:

- Variabel bebas (Independent Variable): *Entrepreneurial Leadership* (X1) dan Motivasi Kerja (X2)
- Variabel terikat (Dependent Variable): Kinerja Karyawan (Y)

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada KSP Kopdit Timau Indah yang bergerak di bidang koperasi simpan pinjam dan jasa keuangan masyarakat.

Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa KSP Kopdit Timau Indah merupakan salah satu koperasi terbesar di Provinsi Nusa Tenggara Timur yang memiliki jumlah karyawan cukup banyak serta aktivitas operasional yang kompleks sehingga relevan untuk meneliti faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian dilaksanakan selama kurang lebih tiga bulan, dimulai dari proses observasi awal, penyusunan instrumen penelitian, pengumpulan data, hingga pengolahan data penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang menjadi sasaran penelitian yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam

penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan KSP Kopdit Timau Indah yang berjumlah 68 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data dalam penelitian. Menurut Arikunto (2016), apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh anggota populasi dapat dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), yaitu teknik pengambilan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 68 responden, yang seluruhnya merupakan karyawan KSP Kopdit Timau Indah.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang menjadi objek pengamatan dalam penelitian.

Menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2019), variabel penelitian merupakan atribut atau sifat dari objek penelitian yang memiliki variasi tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

Variabel Independen (X)

a. Entrepreneurial Leadership (X1)

Entrepreneurial Leadership merupakan kemampuan pemimpin dalam menciptakan inovasi, membaca peluang, mengambil risiko, dan mengembangkan organisasi secara efektif.

Indikator Entrepreneurial Leadership:

1. Kemampuan inovasi
2. Orientasi peluang
3. Keberanian mengambil risiko
4. Visi organisasi
5. Kemampuan memotivasi bawahan

b. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat kerja karyawan.

Indikator Motivasi Kerja:

1. Penghargaan kerja
2. Tanggung jawab
3. Pengembangan karier
4. Lingkungan kerja
5. Kompensasi

Variabel Dependen (Y)

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab pekerjaan.

Indikator Kinerja:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Kerja sama
5. Disiplin kerja

Definisi Operasional, Indikator dan Pengukuran Indikator

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Entrepreneurial Leadership (X1)	Kemampuan pemimpin dalam menciptakan inovasi dan peluang organisasi	Inovasi, visi, peluang, risiko, motivasi	Likert
Motivasi Kerja (X2)	Dorongan kerja internal dan eksternal pegawai	Penghargaan, tanggung jawab, kompensasi, karier	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja pegawai sesuai target organisasi	Kualitas, kuantitas, disiplin, kerja sama	Likert

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan melalui penyebaran angket. Angket penelitian ini dirancang berupa pernyataan tertutup disertai sejumlah alternatif jawaban, untuk memperoleh penilaian responden atas variabel penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan pengujian statistik untuk memastikan kualitas data dan menguji hipotesis penelitian. Tahap awal dilakukan dengan uji validitas untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Menurut Ghazali (2018), suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r hitung* dengan *r tabel*, dimana item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel*. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Setelah itu, dilakukan uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sedangkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal.

Setelah seluruh asumsi dasar terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh *Entrepreneurial Leadership* (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Model regresi yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, dimana a merupakan konstanta, b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi, serta e merupakan kesalahan pengganggu (*error*). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, dengan kriteria hipotesis diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Selain itu, dilakukan uji F untuk mengetahui pengaruh *Entrepreneurial Leadership* dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, dimana hipotesis diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Untuk mengetahui besarnya kontribusi kedua variabel independen dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan, digunakan koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilai R^2 yang diperoleh, maka semakin besar pula kemampuan variabel *Entrepreneurial Leadership* dan Motivasi Kerja dalam menjelaskan perubahan Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Timau Indah.

PEMBAHASAN

Hasil analisis deskripsi variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Persentase	Kategori
Entrepreneurial Leadership	78,34%	Baik

Motivasi Kerja	82,16%	Sangat Baik
Kinerja Karyawan	80,27%	Baik

Sumber : Hasil Olahan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel *Entrepreneurial Leadership* memperoleh persentase sebesar 78,34% yang termasuk dalam kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa pimpinan KSP Kopdit Timau Indah telah menerapkan kepemimpinan kewirausahaan dengan cukup efektif melalui kemampuan menciptakan inovasi, memanfaatkan peluang, serta mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih kreatif dan produktif. Kondisi tersebut memberikan gambaran bahwa praktik *Entrepreneurial Leadership* telah berjalan dengan baik dalam mendukung aktivitas organisasi.

Variabel Motivasi Kerja memperoleh persentase sebesar 82,16% yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, ditandai dengan adanya semangat kerja, tanggung jawab, disiplin, dan komitmen yang kuat terhadap pencapaian tujuan organisasi. Tingginya motivasi kerja tersebut menjadi salah satu faktor penting yang mendukung peningkatan produktivitas karyawan.

Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan memperoleh persentase sebesar 80,27% dan berada pada kategori baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja yang baik tersebut tercermin dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil Uji Validitas

Seluruh item pertanyaan menunjukkan nilai r hitung $> 0,30$ sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *Entrepreneurial Leadership*, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,30. Dengan demikian, seluruh item instrumen penelitian dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Hasil ini menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan telah memenuhi syarat validitas sehingga layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Entrepreneurial Leadership	0,841	Reliabel
Motivasi Kerja	0,867	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,882	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel *Entrepreneurial Leadership* memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,841, variabel Motivasi Kerja sebesar 0,867, dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,882. Seluruh nilai Cronbach Alpha tersebut berada di atas batas minimum 0,60 sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat konsistensi yang baik dan mampu menghasilkan data yang stabil apabila digunakan pada kondisi yang sama.

Hasil Uji Normalitas

Nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar **0,200**, yang lebih besar dari nilai α sebesar 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Terpenuhinya asumsi normalitas menunjukkan bahwa data layak digunakan untuk analisis statistik parametrik, termasuk analisis regresi linear berganda.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi diperoleh sebagai berikut:

$$Y=7.214+0.381X_1+0.462X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 7,214 mengindikasikan bahwa apabila variabel *Entrepreneurial Leadership* dan Motivasi Kerja dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 7,214. Koefisien regresi *Entrepreneurial Leadership* sebesar 0,381 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *Entrepreneurial Leadership* akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,381 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,462 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,462 satuan. Nilai koefisien yang positif pada kedua variabel menunjukkan adanya hubungan searah antara *Entrepreneurial Leadership* dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sig	Keterangan
Entrepreneurial Leadership	3,842	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja	4,917	0,000	Signifikan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *Entrepreneurial Leadership* memiliki nilai t hitung sebesar 3,842 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka *Entrepreneurial Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan kewirausahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada KSP Kopdit Timau Indah.

Variabel Motivasi Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 4,917 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan mendorong peningkatan kinerja karyawan secara nyata.

Hasil Uji F

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 39,621 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *Entrepreneurial Leadership* dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi kepemimpinan kewirausahaan yang baik dan motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan secara lebih optimal dibandingkan pengaruh masing-masing variabel secara terpisah.

Koefisien Determinasi

$$R^2=0.548=54.8\%$$

Artinya, 54,8% Kinerja Karyawan dipengaruhi *Entrepreneurial Leadership* dan Motivasi Kerja. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,548 atau 54,8%. Hal ini berarti bahwa sebesar 54,8% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Entrepreneurial Leadership* dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti, seperti kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, pelatihan, dan faktor-faktor lainnya. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan perubahan Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Timau Indah.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Entrepreneurial Leadership memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pemimpin yang inovatif dan visioner mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan adaptif terhadap perubahan. Motivasi Kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi menunjukkan disiplin kerja dan produktivitas yang lebih baik. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya mengenai kinerja pada KSP Kopdit Timau Indah yang menunjukkan pentingnya faktor internal organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Entrepreneurial Leadership terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Entrepreneurial Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Timau Indah. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji statistik yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis penelitian diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan Entrepreneurial Leadership dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Kepemimpinan entrepreneurial yang diterapkan pimpinan koperasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, produktif, dan adaptif terhadap perubahan organisasi maupun perkembangan industri keuangan koperasi.

Pemimpin yang memiliki karakter entrepreneurial cenderung lebih visioner dalam menetapkan arah organisasi, mampu membaca peluang usaha, serta memiliki keberanian dalam mengambil keputusan strategis. Kondisi tersebut memberikan pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan karena pegawai merasa memiliki arah kerja yang jelas dan dukungan organisasi dalam melaksanakan tugas.

Selain itu, pemimpin yang inovatif mampu menciptakan budaya kerja yang terbuka terhadap perubahan dan pengembangan ide baru. Dalam industri koperasi simpan pinjam, perubahan lingkungan bisnis dan kebutuhan anggota menuntut organisasi untuk terus berinovasi dalam pelayanan. Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan entrepreneurial menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung pendapat Winardi (2008) yang menyatakan bahwa Entrepreneurial Leadership merupakan kepemimpinan yang menekankan inovasi, kreativitas, dan kemampuan memanfaatkan peluang organisasi. Pemimpin entrepreneurial tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga menjadi motor penggerak perubahan organisasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori Gupta, MacMillan, dan Surie (2004) yang menjelaskan bahwa Entrepreneurial Leadership memiliki kemampuan untuk memengaruhi anggota organisasi dalam mencapai tujuan melalui inovasi dan eksplorasi peluang usaha.

Dalam konteks penelitian ini, pimpinan pada KSP Kopdit Timau Indah dinilai mampu memberikan arahan kerja yang jelas, membangun komunikasi organisasi yang baik, serta mendorong pegawai untuk bekerja lebih kreatif dan bertanggung jawab. Hal tersebut berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan kepada anggota koperasi serta peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Dari sisi empiris, hasil penelitian ini mendukung penelitian Dwiyanti (2020) yang menyimpulkan bahwa Entrepreneurial Leadership berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Renko et al. (2015) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan entrepreneurial mampu meningkatkan efektivitas organisasi dan produktivitas kerja pegawai.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa keberhasilan organisasi koperasi tidak hanya ditentukan oleh modal usaha dan sistem operasional, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam menciptakan inovasi dan membangun budaya kerja yang produktif.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Timau Indah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Motivasi kerja menjadi faktor penting karena berkaitan langsung dengan semangat, disiplin, dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih antusias dalam bekerja, memiliki loyalitas terhadap organisasi, serta berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa pegawai yang memperoleh penghargaan kerja, kesempatan pengembangan diri, lingkungan kerja yang baik, serta hubungan kerja yang harmonis menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan pegawai yang memiliki motivasi rendah.

Motivasi kerja yang tinggi juga mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Kondisi ini sangat penting dalam organisasi koperasi karena kualitas pelayanan anggota sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi.

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung teori Robbins dan Judge (2007) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat kerja yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori Herzberg yang menjelaskan bahwa faktor intrinsik seperti penghargaan, pengakuan, dan pengembangan karier mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Dalam praktiknya, pimpinan koperasi telah memberikan berbagai bentuk dorongan motivasi seperti penghargaan kerja, pembinaan pegawai, komunikasi organisasi yang baik, dan kesempatan pengembangan kompetensi. Hal tersebut memberikan dampak positif terhadap peningkatan semangat kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yandirman (2018) yang menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian Kurniawan (2022) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan produktivitas pegawai pada sektor finance.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan organisasi dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai dan efektivitas pelayanan organisasi.

Pengaruh Entrepreneurial Leadership dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Entrepreneurial Leadership dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Timau Indah. Hal ini berarti bahwa kedua variabel tersebut saling mendukung dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Pemimpin yang inovatif dan visioner mampu menciptakan budaya kerja yang produktif, sedangkan motivasi kerja yang tinggi akan memperkuat semangat kerja pegawai dalam mencapai target organisasi. Kombinasi kedua faktor tersebut menghasilkan peningkatan efektivitas kerja, kualitas pelayanan, dan produktivitas organisasi.

Dalam organisasi koperasi, keberhasilan pelayanan kepada anggota tidak hanya ditentukan oleh sistem operasional, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan dan motivasi sumber daya manusia. Pegawai yang dipimpin secara baik dan memiliki motivasi tinggi akan lebih mudah bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Entrepreneurial Leadership dan Motivasi Kerja memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor internal organisasi memiliki peran strategis dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya pada KSP Kopdit Timau Indah yang menunjukkan bahwa faktor internal organisasi seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, dan motivasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan entrepreneurial dan penguatan motivasi kerja perlu menjadi perhatian utama organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan keberhasilan organisasi koperasi secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Entrepreneurial Leadership pada KSP Kopdit Timau Indah berada pada kategori baik, sedangkan Motivasi Kerja berada pada kategori sangat baik, dan Kinerja Karyawan berada pada kategori baik. Hasil analisis menunjukkan bahwa Entrepreneurial Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga semakin baik kualitas kepemimpinan yang inovatif dan visioner, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Selain itu, Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang menunjukkan bahwa motivasi menjadi faktor penting dalam mendorong produktivitas dan tanggung jawab kerja pegawai. Secara simultan, Entrepreneurial Leadership dan Motivasi Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan kontribusi sebesar 54,8%, sehingga kedua variabel tersebut menjadi faktor strategis dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada KSP Kopdit Timau Indah.

Saran

KSP Kopdit Timau Indah perlu memperkuat praktik Entrepreneurial Leadership dengan mendorong inovasi, partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, serta kemampuan pimpinan dalam merespons perubahan organisasi. Selain itu, manajemen perlu mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja melalui sistem penghargaan yang adil, peluang pengembangan karier, dan pelatihan yang berkelanjutan. Mengingat motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel lainnya, peningkatan motivasi perlu menjadi prioritas utama dalam kebijakan sumber daya manusia. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, kompetensi, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwiyanti, R. (2020). Pengaruh Entrepreneurial Leadership terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(2), 112–120.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Harahap, F. S. K., Tobing, S. J. L., & Hutapea, G. T. (2024). The Work Environmental Relationship and Work Motivation on the Performance of Employees of Koperasi Makmur Mandiri. *Fundamental Management Journal*, 9(2), 88–108.
- Kurniawan, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Industri Finance. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 8(1), 55–67.
- Mahfud, M., & Solikhin, A. (2021). The Effect of Work Motivation on Employee Performance: Evidence from Financial Institutions. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 5(4), 1250–1261.
- Manane, D. R. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS P3A KABUPATEN TTU; Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Timor iE : Jurnal Inspirasi. 2(1), 1–14.
- Nusraningrum, D., Rahmawati, A., Wider, W., Jiang, L., & Udang, L. N. (2024). Enhancing Employee Performance Through Motivation: The Mediating Roles of Green Work Environments and Engagement in Jakarta's Logistics Sector. *Frontiers in Sociology*, 9, 1392229.
- Putra, A., & Lestari, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Koperasi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(1), 33–45.
- Renko, M., El Tarabishy, A., Carsrud, A. L., & Brännback, M. (2015). Understanding and Measuring Entrepreneurial Leadership Style. *Journal of Small Business Management*, 53(1), 54–74.
- Rigtering, C., Niemand, T., Phan, V., & Gawke, J. (2024). Intrapreneurs, High Performers, or Hybrid Stars? How Individual Entrepreneurial Orientation Affects Employee Performance. *Journal of Business Research*, 176, 114596.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wardana, L. W., Wibowo, A., Narmaditya, B. S., & Rohman, A. N. (2020). Entrepreneurial Leadership and Employee Performance: The Role of Innovation Capability. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11), 1105–1112.
- Yandirman. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 7(1), 45–53.
- Yusuf, M., & Syarif, D. (2023). The Influence of Work Motivation on Employee Performance in Cooperative Institutions. *International Journal of Professional Business Review*, 8(4), 1–12.