

## **The Effect Of Entrepreneurial Leadership and Organizational Culture On Performance Lecture Through Innovative Work Behavior at Darma Cendika Catholic University**

### **Pengaruh Kepemimpinan Entrepreneur Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Dosen Melalui Perilaku Kerja Inovatif di Universitas Katolik Darma Cendika**

**Bernardus Aris Ferdinan**

Universitas Katolik Darma Cendika

[bernardus.aris@ukdc.ac.id](mailto:bernardus.aris@ukdc.ac.id)

---

#### **ABSTRACT**

*This article aims to determine the effect of entrepreneurial leadership and organizational culture on lecturer performance through innovative work behavior. The research population was 52 permanent lecturers at Darma Cendika Catholic University. The data is shared using google forms and analyzed using structural equation modeling (SEM) with the smart PLS program. The results of the data processing show that entrepreneurial leadership has no significant effect on innovative work behavior, organizational culture has a significant effect on innovative work behavior, innovative work behavior has a significant effect on lecturer performance, entrepreneurial leadership has no significant effect on lecturer performance, organizational culture has a significant effect on lecturer performance, entrepreneurial leadership has no significant effect on lecturer performance through innovative work behavior, and organizational culture has a significant effect on lecturer performance through innovative work behavior. This shows that University leaders need to determine leadership models and maintain and improve organizational culture.*

**Keywords:** *entrepreneurial leadership, organizational culture, innovative work behavior, performance, lecturer*

#### **ABSTRAK**

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan entrepreneur dan budaya organisasional terhadap kinerja dosen melalui perilaku kerja inovatif. Populasi penelitian berjumlah 52 dosen tetap di Universitas Katolik Darma Cendika. Data dibagikan menggunakan *google form* dan dianalisis menggunakan *structural equation modelling* (SEM) dengan program smart PLS. Hasil dari olah data menunjukkan bahwa kepemimpinan entrepreneurial berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, budaya organisasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, kepemimpinan entrepreneur tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, budaya organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, kepemimpinan entrepreneur tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen melalui perilaku kerja inovatif, dan budaya organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen melalui perilaku kerja inovatif. Hal ini menunjukan bahwa pemimpin Universitas perlu menentukan model kepemimpinan dan menjaga serta meningkatkan budaya organisasional.

**Kata Kunci:** kepemimpinan entrepreneurial, budaya organisasional, perilaku kerja inovatif, kinerja, dosen

### **1. Pendahuluan**

Di era pandemi *covid-19* dan di era perubahan yang sering disebut pula dengan era VUCA (*volatility, uncertainty, complexity, dan ambiguity*), setiap organisasi termasuk Perguruan Tinggi ditantang untuk tetap memiliki daya saing. VUCA ingin menunjukkan bahwa, setiap organisasi telah memasuki lingkungan dinamis yang ditandai dengan perubahan yang sangat cepat (*volatility*), tidak pasti (*uncertainty*), beragam (*complexity*), dan tidak jelas (*ambiguity*) (Budiharto, et al, 2019; Ferdinan, 2021). Oleh karena itu, Perguruan Tinggi ditantang untuk menemukan langkah strategis agar tetap dapat bertahan dan memiliki *competitive advantage*. Berdasarkan data yang didapatkan

dari Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah VII (LLDIKTI VII), di wilayah Jawa Timur terdapat 315 Perguruan Tinggi Swasta, dari data tersebut, 104 Perguruan Tinggi Swasta berada di Kota Surabaya. Satu dari antara 104 Perguruan Tinggi Swasta tersebut adalah Universitas Katolik Darma Cendika (UKDC).

**Table 1. Jumlah Artikel Terindeks Scopus dan Jumlah Citation dari Dosen UKDC**

Keterangan	Tahun			
	2018	2019	2020	2021
Scopus	1	2	4	6
Citation	53	80	159	327

Sumber: [sinta.kemdikbud.go.id](http://sinta.kemdikbud.go.id)

Sebagai salah satu Perguruan Tinggi Swasta di Kota Surabaya, Universitas Katolik Darma Cendika ditantang untuk tetap memiliki daya saing di era pandemi *covid-19* dan era VUCA. Table 1, dapat memberikan gambaran bahwa kinerja para dosen (yang dilihat dari luaran berupa artikel jurnal) di Universitas Katolik Darma Cendika terus meningkat dari tahun ke tahun walaupun berada di era pandemi *covid-19* dan era VUCA. Oleh karena itu, kinerja tersebut harus terus dipertahankan atau ditingkatkan. Kinerja dapat dipahami sebagai pencapaian dalam melaksanakan tugas dan kemampuan dalam mencapai tujuan kerja yang telah ditentukan (Ferdinan & Lindawati, 2021). Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan daya saing, salah satunya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan bagian yang penting dalam organisasi pendidikan, karena kemampuan pemimpin dalam menerapkan kompetensinya akan mendorong kemajuan dan perkembangan institusi (Ariyani et al., 2021).

Setiap pemimpin, termasuk pemimpin dalam Perguruan Tinggi memiliki peran untuk menuntun, memandu, memotivasi, membimbing, menentukan arah organisasi, membangun komunikasi, dan melakukan pengawasan agar tujuan organisasi dapat tercapai (Nasution & Ichsan, 2021). Oleh karena itu, kehadiran pemimpin dalam suatu organisasi dipandang penting. Seorang pemimpin, pada umumnya menggunakan model kepemimpinan tertentu dalam menjalankan fungsi sebagai pemimpin. Robbins dan Judge (2011:410) mendefinisikan kepemimpinan sebagai pola perilaku dari seorang pemimpin yang mempengaruhi orang lain yang dipimpin agar tujuan dari organisasi tercapai. Setidaknya terdapat beberapa model kepemimpinan, salah satunya yaitu model kepemimpinan entrepreneurship.

Kepemimpinan entrepreneurship merupakan model kepemimpinan yang muncul untuk memobilisasi pekerja agar dapat mencapai visi entrepreneur, dan memimpin organisasi untuk mengembangkan dan mengeksplorasi peluang yang pada akhirnya merubahnya menjadi penciptaan nilai (Lin & Yi, 2020). Kepemimpinan model ini dipandang dapat memotivasi, dan memberikan ruang bagi inovasi dan kreativitas (Ariyani et al., 2021) serta memiliki kemampuan dalam menghadapi situasi pasar yang rentan demi mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi (Imran & Aldaan, 2020; Sawaeen et al., 2021). Oleh karena itu, kepemimpinan entrepreneurship dipandang secara efektif mampu meningkatkan daya saing dalam mengatasi lingkungan yang tidak pasti dan mencapai pengembangan organisasi yang berkelanjutan (Chen et al, 2017; Mishra & Misra, 2017; Lin & Yi, 2020).

Budaya organisasional, selain kepemimpinan menjadi faktor lain yang menentukan daya saing Perguruan Tinggi. Budaya organisasional merupakan faktor kunci dari efektivitas kinerja dari pekerja (Ferdinan & Lindawati, 2021). Robbins dan Judge (2018:255), menyatakan bahwa budaya organisasional merupakan sistem yang diterapkan kepada anggota organisasi yang membedakannya dengan organisasi yang lain. Budaya organisasional dipandang secara efektif dapat meningkatkan daya saing dan kinerja dari pekerja.

Perilaku kerja inovatif, merupakan faktor lain yang dipandang dapat meningkatkan kinerja dari pekerja. Perilaku kerja inovatif memiliki kaitan dengan berbagai kegiatan kerja yang dilakukan melalui tahapan dengan tujuan akhir yaitu meningkatkan dan mengembangkan kerja yang lebih efektif (Ferdinand & Lindawati, 2021; Khulaifi & Purba, 2020). Di era perubahan, kepemimpinan, budaya organisasional, dan perilaku kerja inovatif dipandang mampu meningkatkan kinerja (Ferdinand & Lindawati, 2021). Berdasarkan pembahasan yang telah disampaikan, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan entrepreneur, dan budaya organisasional terhadap kinerja tenaga pendidik (dosen) melalui perilaku kerja inovatif di Universitas Katolik Darma Cendika.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Kepemimpinan Entrepreneur

Kepemimpinan entrepreneur dapat dipahami sebagai kemampuan untuk mempengaruhi, mengorganisir, atau memimpin sekelompok orang demi mencapai tujuan bersama dengan memanfaatkan perilaku kewirausahaan, memanfaatkan peluang, mengoptimalkan risiko, mengambil tanggung jawab, dan mengelola perubahan dalam lingkungan dinamis untuk kemajuan dan perkembangan organisasi (Fatoni et al., 2021). Selain itu, kepemimpinan entrepreneurship merupakan transformasi dari berbagai kompetensi yang dimiliki pemimpin yang berkaitan dengan pelatihan, pendidikan, individu dan sosial (Ariyani et al., 2021). Kepemimpinan entrepreneur memiliki titik berat pada konsep dan ide yang terkait pada masalah yang dikaitkan dengan perilaku individu seperti pengambil keputusan, pemecah masalah, pengambil risiko, inisiatif strategis, dan penentu visi (Anggriani & Kistyanto, 2021). Kepemimpinan entrepreneur memiliki beberapa indikator penilaian, antara lain: *able to motivate*, *achievement oriented*, *creative*, *flexible*, *persistent*, *risk taking*, dan *visionary* (Fatoni et al., 2021).

### Budaya Organisasional

Budaya organisasional merupakan salah satu kunci dari efektivitas kinerja dari pekerja (Ferdinand & Lindawati, 2021). Robbins dan Judge (2018:355) mengungkapkan bahwa budaya organisasional dapat dipahami sebagai sistem untuk berbagi, yang dipraktikkan oleh setiap anggota dalam organisasi yang membedakannya dengan organisasi lainnya. Selain itu, budaya organisasional dapat diartikan sebagai norma atau nilai yang mengikat tingkah laku dari anggota organisasi yang menggambarkan hal penting atau yang dititik beratkan oleh organisasi agar dapat mengatur tingkah laku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi (Irmayanthi & Surya, 2020). Budaya organisasional merupakan suatu identitas dan karakter utama dari suatu organisasi yang dirawat dan dijaga. Oleh karena itu, budaya organisasional yang berkembang dan mengakar kuat akan mengarahkan organisasi dan setiap anggota kepada pertumbuhan yang lebih baik. Robbins dan Judge (2018:355-356) mengungkapkan beberapa indikator penilaian dari budaya organisasional, yaitu: *attention to small things or detail*, *aggressiveness*, *team orientation*, *personal orientation*, *result orientation*, *stability*, dan *risk taking*.

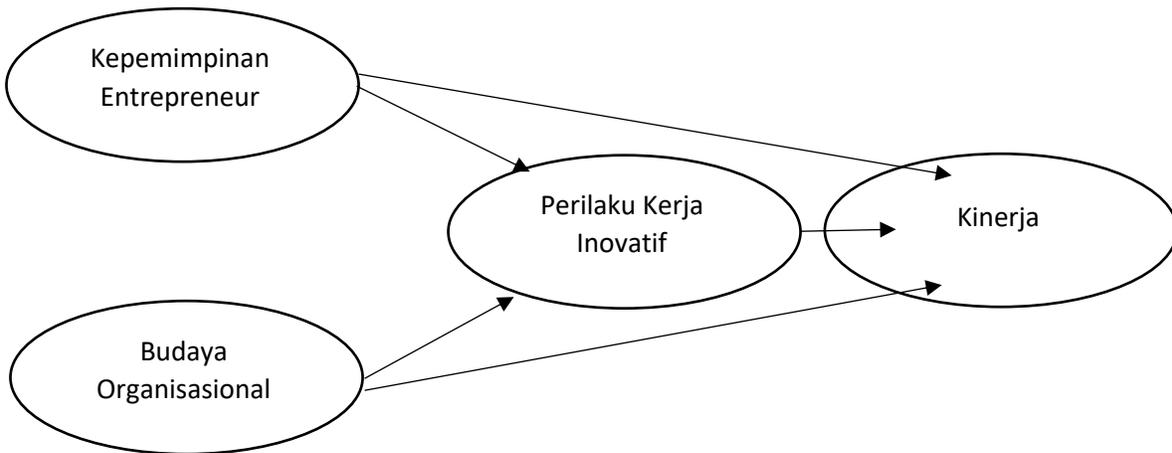
### Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku kerja inovatif dapat dipahami sebagai berbagai upaya berperilaku tenaga kerja yang muncul dari kreativitas, sehingga dampak pada perilaku organisasi yang lebih inovatif (De Jong dan Hartog, 2007; Kurniawan et al., 2021). Selain itu, perilaku kerja inovatif dapat dipahami sebagai eksplorasi dari peluang, penyusunan proses, prosedur, gagasan, atau produk baru dengan tujuan untuk mewujudkan perubahan, meningkatkan proses kinerja, atau menemukan solusi baru (Javed

et al, 2016; Kamae et al., 2020). De Jong dan Hartog (2010) mengungkapkan beberapa indikator penilaian dari perilaku kerja inovatif, yaitu: *idea generation, idea opportunity, idea championing* dan *idea realization*.

### Kinerja

Kinerja dapat dipahami sebagai keluaran (*output*) yang diperoleh dari penilaian pekerjaan atau suatu profesi dalam kurun waktu tertentu (Arief Zeindra & Lukito, 2020). Selain itu, Amstrong (2014:226) mengartikan kinerja sebagai hasil dari suatu pekerjaan yang memiliki kaitan dengan tujuan dari organisasi, kepuasan konsumen, dan memiliki dampak pada kontribusi ekonomi. Maka, dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hal penting dalam suatu organisasi, karena kinerja dapat menjadi tolak ukur atau tingkat keberhasilan dari anggota organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka (Irmayanthi dan Surya, 2020; Ferdinand & Lindawati, 2021). Sutrisno (2010:176) mengungkapkan beberapa indikator penilaian dari kinerja, yaitu: *discipline, initiative, effectiveness and efficiency, authority and responsibility*. Kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan dalam gambar 1.



**Gambar 1. Model Konseptual**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah

- H1. Kepemimpinan entrepreneur berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif
- H2. Budaya organisasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif
- H3. Perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- H4. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- H5. Budaya organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- H6. Kepemimpinan entrepreneur berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui perilaku kerja inovatif
- H7. Budaya organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui perilaku kerja inovatif.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian eksplanatori, yang secara khusus menjelaskan keterkaitan antara variable dari penelitian terhadap hipotesis yang diujikan. Data yang digunakan adalah data kuantitatif, secara khusus data primer yang berasal dari penyebaran kuesioner kepada dosen tetap di Universitas Katolik Darma Cendika. Populasi dari penelitian ini berjumlah 52

responden. Data diolah menggunakan *structural equation modeling* (SEM), dengan alat olah smart-PLS.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### Statistik Deskriptif

Table 2 menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 1-5 tahun (51,9%), pendidikan terakhir S2 (84,6%), dan jenis kelamin perempuan (52%).

**Tabel 2. Deskripsi Profile Responden**

No.	Deskripsi	Total	Presentase
1.	Responden Universitas Katolik Darm Cendika	52	100%
2.	Masa kerja		
	a. 1-5 tahun	27	51,9%
	b. 6-10 tahun	6	11,5%
	c. 11-15 tahun	9	17,3%
	d. >15 tahun	10	19,3%
3.	Pendidikan terakhir		
	a. S2	44	84,6%
	b. S3	8	15,4%
4.	Jenis kelamin		
	a. Laki-laki	25	48%
	b. Perempuan	27	52%

Sumber: Data diolah (2022)

##### Convergent Validity

Convergent validity merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui keakuratan item dalam mengukur objek dari penelitian. Hair. et al dalam Indrawati (2015) mengungkapkan bahwa item memiliki tingkat keakuratan yang baik jika nilai *loading factor* > 0,4 dan nilai *average variance extracted* (AVE) > 0,50.

**Tabel 3. Uji Validitas Konvergen**

Variable Laten	Indikator	Loading Faktor	AVE	Kesimpulan
Kepemimpinan Entrepreneur	KE1	0,863	0,734	VALID
	KE2	0,848		VALID
	KE3	0,888		VALID
	KE4	0,847		VALID
	KE5	0,877		VALID
	KE6	0,771		VALID
	KE7	0,898		VALID
Budaya Organisasional	BO1	0,836	0,731	VALID
	BO2	0,810		VALID
	BO3	0,871		VALID
	BO4	0,821		VALID
	BO5	0,733		VALID
	BO6	0,685		VALID
	BO7	0,783		VALID

Variable Laten	Indikator	Loading Faktor	AVE	Kesimpulan
Perilaku Kerja Inovatif	PKI1	0,665	0,629	VALID
	PKI2	0,861		VALID
	PKI3	0,921		VALID
	PKI4	0,944		VALID
Kinerja	K1	0,827	0,616	VALID
	K2	0,768		VALID
	K3	0,781		VALID
	K4	0,763		VALID

Sumber: Data Diolah (2022).

Berdasarkan Tabel 3, dapat dikatakan bahwa setiap indikator dan variable telah valid, karena nilai *loading factor* dari setiap item >0,40 dan nilai AVE dari setiap variable >0,50.

#### Discriminant Validity

Uji discriminant validity dalam penelitian ini menggunakan nilai yang didapatkan dari *cross loading* dan *fornell lacker criterion*. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah indikator valid untuk menggambarkan variable laten.

**Tabel 4. Hasil Uji Cross Loading Factor**

	Kepemimpinan Entrepreneur	Perilaku Kerja Inovatif	Budaya Organisasional	Kinerja
KE1	0,863	0,578	0,643	0,419
KE2	0,848	0,659	0,717	0,476
KE3	0,888	0,608	0,660	0,354
KE4	0,847	0,493	0,650	0,316
KE5	0,877	0,571	0,638	0,262
KE6	0,771	0,528	0,613	0,408
KE7	0,898	0,653	0,684	0,348
PKI1	0,390	0,665	0,466	0,448
PKI2	0,490	0,861	0,586	0,592
PKI3	0,716	0,921	0,800	0,718
PKI4	0,687	0,944	0,751	0,673
BO1	0,705	0,751	0,836	0,574
BO2	0,468	0,572	0,810	0,488
BO3	0,708	0,574	0,871	0,387
BO4	0,707	0,682	0,821	0,429
BO5	0,668	0,514	0,733	0,518
BO6	0,375	0,670	0,685	0,615
BO7	0,671	0,454	0,783	0,366
K1	0,400	0,677	0,533	0,827
K2	0,412	0,632	0,490	0,768
K3	0,342	0,478	0,528	0,781
K4	0,179	0,437	0,398	0,763

Sumber: Data Diolah (2022).

Berdasarkan Tabel 4, dapat dikatakan bahwa setiap indikator memiliki korelasi yang tinggi terhadap variable laten.

**Table 5. Hasil Uji Fornell Larcker Criterion**

	KE	PKI	BO	K
KE	0,857			
PKI	0,688	0,855		
BO	0,771	0,780	0,793	
K	0,437	0,723	0,625	0,785

Sumber: Data Diolah (2022).

Berdasarkan Tabel 5, dapat dikatakan bahwa nilai akar dari setiap variable lebih tinggi dibandingkan korelasinya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa model memiliki *discriminant validity* yang baik.

### Uji Reliabilitas

Indrawati et al (2017:70), mengungkapkan bahwa uji realibilitas dilakukan dengan melihat nilai *cronbach's alpha*, *composite reliability* dan *rho\_A*, dengan nilai yang disarankan untuk masing-masing >0,7.

**Table 6. Hasil Uji Reliabilitas**

Variable	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability
Kepemimpinan Entrepreneur	0,939	0,944	0,951
Perilaku Kerja Inovatif	0,872	0,913	0,914
Budaya Organisasional	0,901	0,906	0,922
Kinerja	0,793	0,804	0,865

Sumber: Data Diolah (2022).

Berdasarkan Tabel 6, dapat dikatakan bahwa setiap variable reliable, karena memiliki nilai *cronbach's alpha*, *rho\_A*, dan *composite reliability* >0,7.

### Uji Structural Model

Indrawati et al (2017:70), mengungkapkan bahwa uji *structural model* dilakukan dengan melakukan uji *path coefficient* dan *T-Statistics*, uji *R Square*, uji *prediction relevance*, dan uji *F<sup>2</sup> Effect Size*.

**Table 7. Uji Path Coefficients**

	Path	T-Statistic	P-Value
KE → PKI	0,215	1,151	0,250
BO → PKI	0,614	4,068	0,000
PKI → K	0,658	3,773	0,000
KE → K	-0,252	1,125	0,261
BO → K	0,306	2,001	0,046

Sumber: Data Diolah (2022).

**Tabel 8. Uji Specific Indirect Effects**

	Path	T-Statistic	P-Value
KE → PKI → K	0,141	1,272	0,204
BO → PKI → K	0,404	2,560	0,011

Sumber: Data Diolah (2022).

Table 9. Uji R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
PKI	0,626	0,661
K	0,557	0,529

Sumber: Data Diolah (2022).

Pengujian *inner model* dilakukan juga dengan melakukan perhitungan nilai *predictive relevance* ( $Q^2$ ).

$$Q^2 = 1 - (1 - R12) (1 - R22)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,626) (1 - 0,557)$$

$$Q^2 = 0,834$$

Berdasarkan hasil perhitungan dapat dikatakan bahwa penelitian ini memiliki ketepatan model sebesar 83,4%.

Table 10. Uji  $F^2$  Effect Size

Path Diagram	Nilai Effect Size	Kesimpulan
KE → PKI	0,050	Berpengaruh kecil
BO → PKI	0,410	Berpengaruh kuat
PKI → K	0,365	Berpengaruh kuat
KE → K	0,055	Berpengaruh kecil
BO → K	0,061	Berpengaruh kecil

Sumber: Data Diolah (2022).

Uji  $F^2$  effect size dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh konstruk eksogen terhadap konstruk endogen memiliki nilai yang substantif. Nilai effect size 0,02-0,14 tergolong kategori kecil, 0,15-0,34 tergolong kategori menengah, dan >0,35 tergolong kategori besar. Oleh karena itu, berdasarkan Tabel 10, dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasional memiliki pengaruh paling besar terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Kepemimpinan Entreprenuer memiliki pengaruh paling kecil terhadap Perilaku Kerja Inovatif.

## Uji Hipotesis

Tabel 11. Uji Hipotesis

Hipotesis	Hasil Analisis	Keterangan
H1 KE → PKI	$T$ -Statistic = 1,151 $P$ -Value = 0,250	Ditolak
H2 BO → PKI	$T$ -Statistic = 4,068 $P$ -Value = 0,000	Diterima
H3 PKI → K	$T$ -Statistic = 3,773 $P$ -Value = 0,000	Diterima
H4 KE → K	$T$ -Statistic = 1,125 $P$ -Value = 0,261	Ditolak
H5 BO → K	$T$ -Statistic = 2,001 $P$ -Value = 0,046	Diterima
H6 KE → PKI → K	$T$ -Statistic = 1,272 $P$ -Value = 0,204	Ditolak
H7 BO → PKI → K	$T$ -Statistic = 2,560 $P$ -Value = 0,011	Diterima

Sumber: Data Diolah (2022).

### **Pengaruh Kepemimpinan Entrepreneur Terhadap Perilaku Kerja Inovatif**

Hasil olah data menunjukkan bahwa kepemimpinan entrepreneur berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini ingin menunjukkan bahwa, kepemimpinan entrepreneur tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif dari dosen. Model kepemimpinan, tidak selalu dapat dikaitkan dengan inovasi, melainkan juga pada kondisi moderat (Rosing et al., 2011). Inovasi, merupakan suatu hal yang kompleks (Anderson et al, 2004; Bledow et al, 2009; King, 1992; Schroeder et al, 1989; Van de Ven. et al, 1999; Rosing et al., 2011), yang tentunya tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan juga dari banyak faktor eksternal dan internal. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor eksternal, yang dapat mendukung, atau menghambat inovasi. Maka, berdasarkan data, dapat dikatakan bahwa para dosen tampaknya telah memiliki ritmen inovasinya sendiri dalam berkinerja, sehingga kepemimpinan entrepreneur tidak memiliki pengaruh pada perilaku kerja inovatif.

### **Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Perilaku Kerja Inovatif**

Hasil olah data menunjukkan bahwa budaya organisasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini ingin menunjukkan bahwa, budaya organisasional memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif dari dosen. Budaya organisasional yang berada di Universitas Katolik Darma Cendika menunjukkan nilai positif yang layak untuk dipertahankan dan atau ditingkatkan karena berdampak bagi peningkatan perilaku kerja inovatif dosen. Selain itu, nilai  $F^2$  (0,410) dari budaya organisasional terhadap perilaku kerja inovatif memiliki nilai yang paling tinggi dan kuat. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa budaya organisasional di Universitas Katolik Darma Cendika paling kuat berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif dosen.

### **Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja**

Hasil olah data menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ingin menunjukkan bahwa, perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi perilaku inovasi dari seseorang, antara lain faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang dapat mendorong inovasi adalah kreativitas (Amabile et al, 1996; Heye, 2006; Sultika & Hartijast, 2017) dan *self-leadership* (DiLiello & Houghton, 2006; Sultika & Hartijast, 2017). Faktor internal dapat dikatakan yang memungkinkan seseorang untuk menghasilkan ide baru dan yang bermanfaat lebih bagi organisasi (Somech & Drach-Zahavy, 2013; Sultika & Hartijast, 2017). *Self-leadership* merupakan keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk berinovasi (Carmeli et al, 2006). *Self-leadership*, akan semakin baik ketika efektivitas diri semakin meningkat melalui perasaan kompeten dan kesadaran diri (Neck & Manz, 1996). Berdasarkan olah data, diketahui bahwa para dosen memiliki kesadaran diri untuk berinovasi dan kesadaran bahwa diri memiliki kompetensi. Hal inilah yang membuat perilaku kerja inovasi dosen berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Nilai  $F^2$  (0,365) dari budaya organisasional termasuk tinggi dan kuat. Oleh karena itu, perilaku kerja inovatif dosen perlu dipertahankan atau ditingkatkan karena berdampak signifikan terhadap kinerja dosen.

### **Pengaruh Kepemimpinan Entrepreneur Terhadap Kinerja**

Hasil olah data menunjukkan bahwa kepemimpinan entrepreneur berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini ingin menunjukkan bahwa, kepemimpinan entrepreneur tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen. Model kepemimpinan entrepreneur tidak signifikan dikarenakan hanya merupakan luaran, yang tidak menyentuh langsung dimensi sesungguhnya dari kepemimpinan entrepreneur. Selain itu, tampaknya para dosen telah memiliki target kerja yang

ingin dicapai, di mana motivasi untuk mencapai target kerja tidak tergantung dari sosok seorang pemimpin entrepreneur.

#### **Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kinerja**

Hasil olah data menunjukan bahwa budaya organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini ingin menunjukan bahwa, budaya organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen. Universitas Katolik Darma Cendika telah memiliki budaya organisasional yang mendukung dalam berkinerja. Selain itu, Universitas Katolik Darma Cendika tampaknya telah berupaya untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi para dosen, sehingga berdampak positif terhadap kinerja dosen. Oleh karena itu, budaya positif yang telah dibangun harus dipertahankan atau ditingkatkan.

#### **Pengaruh Kepemimpinan Entrepreneur Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Kerja Inovatif**

Hasil olah data menunjukan bahwa kepemimpinan entrepreneur berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dosen melalui perilaku kerja inovatif. Hal ini ingin menunjukan bahwa, kepemimpinan entrepreneur tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen melalui perilaku kerja inovatif. Pencapaian kinerja dosen yang baik tidak selalu didorong dari meningkatnya perilaku kerja inovasi dosen yang dibangun dari model kepemimpinan entrepreneur (Fatoni. et al, 2021). Para dosen telah memiliki inovasi cara kerja sendiri yang dipergunakan untuk mendapatkan capaian kerja yang ingin diperoleh. Hal ini tentu tidak membuat model kepemimpinan entrepreneur tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui perilaku kerja inovatif.

#### **Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Kerja Inovatif**

Hasil oleh data menunjukan bahwa budaya organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen melalui perilaku kerja inovatif. Hal ini ingin menunjukan bahwa, budaya organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen melalui perilaku kerja inovatif. Budaya organisasional yang mendukung turut membantu meningkatkan perilaku kerja inovatif dosen yang akhirnya berdampak positif pula pada kinerja dosen. *Value*, kebijakan, dan norma organisasi memiliki dampak positif dalam meningkatkan inovasi dosen dalam bekerja, yang akhirnya berdampak positif pula dari capaian kerja dosen. Oleh karena itu, budaya organisasional yang positif ini perlu untuk dipertahankan atau ditingkatkan agar tetap berdampak positif bagi kinerja dosen.

## **5. Penutup**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini memiliki kesimpulan, yaitu: 1) kepemimpinan entrepreneur berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif; 2) budaya organisasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif; 3) perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja; 4) kepemimpinan entrepreneur berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dosen; 5) budaya organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen; 6) kepemimpinan entrepreneur berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dosen melalui perilaku kerja inovatif; dan 7) budaya organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen melalui perilaku kerja inovatif.

### **Saran**

Saran dalam penelitian ini, pimpinan diminta untuk dapat memberikan solusi dan contoh konkret tindakan. Selain itu, agar kinerja semakin baik, organisasi perlu menginformasikan dengan jelas terkait ukuran keberhasilan dalam pekerjaan, memberikan penghargaan terhadap dosen yang memiliki prestasi, dan berupaya memberikan fasilitas yang menunjang kinerja dosen. Saran lain, agar perilaku kerja inovatif semakin meningkat, diperlukan pelatihan atau lokakarya terkait tema

keaktivitas dan inovasi, organisasi membangun suasana diskusi yang mendukung munculnya ide-ide kreatif, dan organisasi mendukung untuk mewujudkan ide kreatif yang muncul.

### Daftar Pustaka

- Amabile, T.M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184.
- Amabile, T.M., Schatzel, E.A., Moneta, G.B., & Kramer, S.J. (2004). Leader behaviours and the work environment for creativity: Perceived leader support. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 5-32.
- Armstrong. (2014). *Manajemen kepemimpinan teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Anggriani, Y. Y., & Kistyanto, A. (2021). Pengaruh Entrepreneurial Leadership Terhadap Kinerja Umkm Kota Surabaya Melalui Inovasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 5(3), 407-427. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2021.v5.i3.4534>
- Arief Zeindra, F., & Lukito, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Accredited SINTA*, 4(2), 335-351. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- Ariyani, D., Suyatno, & Zuhaery, M. (2021). Principal's innovation and entrepreneurial leadership to establish a positive learning environment. *European Journal of Educational Research*, 10(1), 63-74. <https://doi.org/10.12973/EU-JER.10.1.63>
- Budiharto, Sus., Himam, Fathul., Riyono, Bagus, dan Fahmi, Arief. (2019). Membangun Konsep Organisasi Autentik. Kajian Meta-Etnografi. *Blutein Psikologi* 27(2), 159-172.
- Carmeli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*, 27(1), 75-90.
- Chen, K., Zhu, Q., & Mao, W. (2017). Entrepreneurial leadership and new ventures' growth—The mediating effects of ambidextrous innovation. *Journal of Changzhou University (Social Science Edition)*, 18(6), 61-71.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2003). *Leadership as a determinant of innovative behavior*. Zoetermeer: SCALES.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). *Innovative work behavior: Measurement and validation*. Zoetermeer: SCALES.
- DiLiello, T., & Houghton, J. (2006). Maximizing organizational leadership capacity for the future: Toward a model of self-leadership, innovation and creativity. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 319-337.
- Fatoni, F., Indawati, N., Budiono, E., Kistyanto, A., & Witjaksono, A. D. (2021). Pengaruh entrepreneurial leadership dan work life balance terhadap kinerja melalui inovasi saat work from home. *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship and Innovation*, 1(3), 142-153. <https://doi.org/10.31960/ijoeei.v1i3.858>
- Ferdinan, B. A. (2021). Human Resources as Agents of Change in Organizations. *International Journal of Trend in Research and Development*, 8(3), 1-8.
- Ferdinan, B. A., & Lindawati, T. (2021). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Culture on Lecturer Performance Through Innovative Work Behavior at Catholic Universities in Surabaya. *International Journal of Applied Business and International Management*, 6(2), 113-123. <https://doi.org/10.32535/ijabim.v6i2.1106>
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis (7th ed.)*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

- Heye, D. (2006). Creativity and innovation: Two key characteristics of the successful 21st century information professional. *Business Information Review*, 23(4), 252-257.
- Imran, R., & Aldaas, R. E. (2020). Entrepreneurial leadership: A missing link between perceived organizational support and organizational performance. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 16(4), 377-388. <https://doi.org/10.1108/WJEMSD-10-2019-0077>
- Irmayanthi, N. P. P., & Surya, I. B. K.. (2020). Pengaruh budaya organisasi, quality of work life dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(4), 1572-1593.
- Indrawati et al. (2017). *Perilaku Konsumen Individu dalam Mengadopsi Layanan Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Javed, Bashir, Rawwas, dan Arjoon. (2016). Islamic Work Ethic, innovative work behaviour, and adaptive performance: the mediating mechanism and an interacting effect. *Current Issues in Tourism*.
- Kamae, A., Indrayanto, A., & Darmawati, D. (2020). Pengaruh kepribadian keterbukaan terhadap pengalaman, perilaku kerja inovatif, dengan peran moderasi etika kerja Islami. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 22(1), 14-27.
- Khulaifi, H., & Purba, C. B. (2020). The Effect of Transformational Leadership and Individual Entrepreneurial Orientation on Innovation Work Behavior through Knowledge Sharing in PT. Arga Bangun Bangsa. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(7), 480–488. <https://doi.org/10.38124/ijisrt20jul242>
- Kurniawan, D. T., Chaqiqi, M. M., Maria, L. E., Sanusi, A., & Alam, R. S. (2021). *Pengaruh Organizational Justice Dan Entrepreneurial Leadership Terhadap Innovative Work Behavior Pada Pegawai Pemerintah*. 18(li), 127–140. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v18i2.18147>
- Lin, Q., & Yi, L. (2020). The multilevel effectiveness of entrepreneurial leadership: A meta-analysis. *Journal of Management and Organization*, May. <https://doi.org/10.1017/jmo.2020.45>
- Mishra, P., & Misra, R. K. (2017). Entrepreneurial leadership and organizational effectiveness: A comparative study of executives and non-executives. *Procedia Computer Science*, 122, 71–78.
- Neck, C.P., & Manz, C.C. (1996). Thought self- leadership: The impact of mental strategies training on employee cognition, behavior and affect. *Journal of Organizational Behavior*, 17(4), 445-467.
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2021). Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(1), 331–343.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku organisasi* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Rosing, K., Frese, M., & Bausch, A. (2011). Explaining the heterogeneity of the leadership-innovation relationship: Ambidextrous leadership. *Leadership Quarterly*, 22(5), 956–974. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.07.014>
- Sawaeen, F. A. A., Ali, K. A. M., & Alenezi, A. A. A. S. (2021). Entrepreneurial Leadership and Organisational Performance of Smes in Kuwait: the Intermediate Mechanisms of Innovation Management and Learning Orientation. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 16, 459–489. <https://doi.org/10.28945/4887>
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2013). Translating team creativity to innovation implementation. *Journal of Management*, 39(3), 684-708.
- Sultika, B., & Hartijast, Y. (2017). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KREATIVITAS Pendahuluan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 179–199.