

ANALISIS PENGARUH *SELF LEADERSHIP* DAN *ENTREPRENEURIAL LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN *STARTUP* DI KOTA BANDUNG

Yohana Wijaya, Maya Malinda

Universitas Kristen Maranatha Bandung Jawa Barat, Indonesia

Email: yohanawijaya333@gmail.com, maya.malinda@eco.maranatha.edu

Abstrak

Jumlah perusahaan *startup* telah berkembang pesat kurang dari sepuluh tahun terakhir ini khususnya di Kota Bandung. Perusahaan *startup* diyakini akan mendorong pertumbuhan ekonomi di Indonesia karena sifatnya yang memang didesain untuk fokus pada pertumbuhan dan cepat beradaptasi dengan teknologi. Namun, beberapa *startup* mengalami kegagalan yang disebabkan kurangnya *Self Leadership* and *Entrepreneurial Leadership* yang menyebabkan faktor kegagalan terbesar bagi perusahaan *startup*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami pengaruh *Self Leadership* dan *Entrepreneurial Leadership* (variabel independen) terhadap kinerja (variabel dependen) pada karyawan perusahaan *startup* di Kota Bandung. Penelitian dilakukan pada 100 responden dengan membagikan kuesioner yang sifatnya *purposive sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS) dengan alat uji *Smart PLS* dan SPSS. Hasil penelitian menyatakan bahwa karyawan *startup* di Kota Bandung memiliki nilai yang tinggi untuk dalam *self goal setting* (X_{12}) untuk variabel *Self leadership* sebesar 0,975, *visionary* yang tinggi (X_{22}) sebesar 0,848 untuk variabel *Entrepreneurial Leadership*. Namun sebaliknya, karyawan *startup* di Kota Bandung memiliki nilai yang rendah untuk *self cueing* (X_{11}) sebagai indikator terendah dan *able to motivate* (X_{21}) sebesar 0,577 untuk faktor *Entrepreneurial Leadership*. Kesimpulan yang didapat dari penelitian ini adalah (1) *Self Leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *startup* di Kota Bandung, (2) *Entrepreneurial Leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *startup* di Kota Bandung (3) *Self Leadership* dan *Entrepreneurial Leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *startup* di Kota Bandung

Kata Kunci: kepemimpinan kewirausahaan; kinerja karyawan; perusahaan *startup* kepemimpinan diri; unicorn.

Abstract

The number of startup companies has grown rapidly in less than the last ten years, especially in Bandung. Startup companies are believed to encourage economic growth in Indonesia because of its nature which is designed to focus on growth and quickly adapt to technology. However, some startups experience failures caused by lack of Self Leadership and Entrepreneurial Leadership which causes the biggest

How to cite:	Wijaya, Y., & Malinda, M. (2021) Analisis Pengaruh <i>Self Leadership</i> dan <i>Entrepreneurial Leadership</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan <i>Startup</i> Di Kota Bandung. <i>Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia</i> , 6(8). http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i8.3770
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

failure factor for startup companies. This research aims to find out and understand the influence of Self Leadership and Entrepreneurial Leadership (independent variables) on performance (dependent variables) on employees of startup companies in Bandung. The study was conducted on 100 respondents by distributing questionnaires that are purposive sampling. The data analysis method used is Partial Least Square (PLS) with Smart PLS and SPSS test tools. The results stated that startup employees in Bandung have a high value for self goal setting (X12) for self leadership variable of 0.975, high visionary (X22) of 0.848 for entrepreneurial leadership variable. But on the contrary, startup employees in Bandung have a low value for self cueing (X11) as the lowest indicator and able to motivat (X21) of 0.577 for entrepreneurial leadership factors. The conclusions obtained from this study are (1) Self Leadership affects employee performance in startup companies in Bandung, (2) Entrepreneurial Leadership affects employee performance in startup companies in Bandung (3) Self Leadership and Entrepreneurial Leadership affect employee performance in startup companies in Bandung City

Keywords: *entrepreneurial leadership; employee performance; self leadership startup company; unicorn*

Pendahuluan

Allysa Maharani dalam CNBC Indonesia mengemukakan bahwa 65% perusahaan *startup* tidak bertumbuh sesuai yang diharapkan karena masalah internal. Permasalahan dalam tim yang kerap kali terjadi disebabkan karena kinerja yang tidak baik akibat kurangnya *self leadership* dan *entrepreneurial leadership* yang terjadi pada internal dalam menghadapi persaingan dan ketidakpastian (Kurniullah et al., 2021).

Sebuah survei yang dilakukan oleh lembaga survei teknologi di Indonesia menurut Kata Data tahun 2019 mengatakan bahwa setidaknya sudah ada 1000 perusahaan *startup* pada tahun 2018. Khusus untuk daerah Jawa Barat, pada tahun 2019 ini merupakan daerah yang paling merespon program pemerintah mengenai Gerakan 1000 *startup* digital untuk melahirkan perusahaan-perusahaan baru (Graham, 2012). Dengan pertumbuhan perusahaan *startup* di Indonesia khususnya di Jawa Barat yang sangat pesat, perusahaan *Startup* memberikan kontribusi yang besar dalam pertumbuhan ekonomi di negara kita. Namun, peran dan regulasi pemerintah juga mendukung keberhasilan perusahaan *startup* di Indonesia, selain tantangan yang dihadapi perusahaan *startup* seperti pasar yang dinamis dan persaingan yang semakin kuat juga ketebatasan dana (Estiyanti & Rusmadewi, 2018). Dalam tulisannya yang berjudul “Analisa Valuasi Perusahaan *Startup* Berdasarkan Faktor Keuangan dan Non Keuangan (Studi Kasus Perusahaan *Startup* XYZ) memamparkan dengan detail bahwa *startup* di awal akan membutuhkan dana untuk memulai karena berada di tahap awal berdirinya sebuah perusahaan (Kadarusman, 2012).

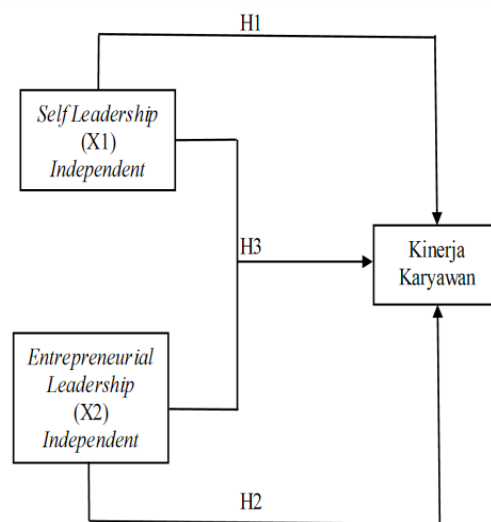
Penelitian ini mempunyai tujuan yaitu mengetahui pengaruh *Self Leadership* dan *Entrepreneurial Leadership* terhadap kinerja karyawan perusahaan *startup* di Kota Bandung dan pengaruh keduanya secara simultan terhadap kinerja karyawan di perusahaan *startup* Kota Bandung (Suwignyo, 2013). Pengukuran dilakukan dengan

mempertimbangkan dimensi-dimensi yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian seperti dimensi *Self Leadership* yang terdiri dari *behavior focused strategies*, *natural rewards*, dan *constructive thought patterns* (Amir, 2015). Terdapat 7 dimensi untuk variabel *Entrepreneurial Leadership* yaitu *able to motivate*, *visionary*, *proactive*, *innovativeness*, *risk taking*, *achievement oriented*, dan *persistance*, sedangkan untuk dimensi kinerja karyawan terdiri dari kualitas, kuantitas, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja. Tidak hanya melalui dimensinya. Tujuan penelitian ini juga ingin meneliti pengaruh indikator-indikator yang dihasilkan dari dimensi setiap variabel. Sehingga penelitian ini diharapkan dapat menggambarkan keadaan karyawan perusahaan *startup* di Bandung pada saat penelitian ini dilakukan dan bermanfaat di kemudian hari untuk mengevaluasi kinerja dan proses pelatihan untuk karyawan perusahaan *startup* di Kota Bandung.

Metode Penelitian

1. Model dan Hipotesis Penelitian

Atas dasar kerangka pemikiran tersebut, maka model penelitian yang dihasilkan sebagai berikut:



Gambar 1
Model Penelitian
Sumber: data primer

Pada gambar 1 menjelaskan ada 3 variabel yang akan diteliti, 2 variabel tidak terikat atau disebut independent yaitu *Self Leadership* (X_1) dan *Entrepreneurial Leadership* (X_2). Sebuah variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y). Adapun referensi yang digunakan penulis adalah penelitian terdahulu yang ditulis oleh (Putra & Sintaasih, 2018) “Pengaruh *Self Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Riau” mengatakan adanya hubungan positif *Self Leadership* dengan kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan (Fransiska & Hutomo, 2014) dalam jurnalnya yang berjudul, “Analisis *Entrepreneurial Leadership* dan

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Putra Adhi Mandiri” menyatakan bahwa *Entrepreneurial Leadership* pun berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan pengujian hipotesisnya:

H₁ : *Self Leadership* mampu meningkatkan kinerja karyawan.

H₂ : *Entrepreneurial Leadership* mampu meningkatkan kinerja karyawan.

H₃ : *Self Leadership* dan *Entrepreneurial Leadership* mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2012) populasi adalah sebuah cluster yang diisi oleh subjek dan objek penelitian yang karakteristiknya sesuai dengan penelitian. (Sugiyono, 2012) juga mendefinisikan sampel sebagai sebagian kecil dari populasi yang ingin diteliti, dalam hal ini sampel penelitiannya adalah karyawan perusahaan *startup* di Kota Bandung. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan membagikan kuesioner yang sifatnya *purposive sampling* dan penentuan jumlah sampel dengan metode Slovin (Marques-Quinteiro & Curral, 2012). Hasil perhitungan sampel dengan mempertimbangkan kenaikan jumlah karyawan setiap tahunnya dan jumlah *startup* di Kota Bandung, maka dihasilkan sampel yang dibutuhkan adalah 100 responden.

3. Desain Instrumen, Pengumpulan, dan Analisis Data

Kuesioner yang digunakan memiliki 4 instrument. Bagian pertama merupakan pertanyaan mengenai profil responden termasuk umur, jenis kelamin dan tingkat jabatan. Bagian kedua berisi pertanyaan yang mengenai dimensi *Self Leadership* dengan 11 butir pertanyaan sebagai indikator, bagian ketiga merupakan pertanyaan mengenai dimensi *Entrepreneurial Leadership* dengan 7 indikator dan bagian keempat adalah pertanyaan mengenai dimensi kinerja karyawan dengan 9 indikator. Pengukuran menggunakan interval 1-5 atau disebut skala likert, dengan ketentuan semakin besar nilai menunjukkan kesesuaian pertanyaan dengan jawaban responden (Fransiska & Hutomo, 2014).

Selain menggunakan kuesioner, penulis mendapat data dari data sekunder melalui studi kepustakaan dengan membaca jurnal dan penelitian terdahulu, mencari teori dari buku-buku yang relevan dan informasi lain baik dari internet maupun wawancara dengan praktisi di perusahaan *startup*. Adapun *tools* yang digunakan dalam pengolahan data penelitian ini adalah Smart PLS dan SPSS dengan melewati beberapa pengujian seperti pengujian validitas data dan reliabilitas data, pengujian hipotesis dan Uji R (Safar, 2018).

Hasil dan Pembahasan

1. Profil Responden

Kategori umur, responden didominasi oleh responden yang berumur di antara 26-30 tahun dengan usia responden terbanyak berada di usia 28 tahun. Data menjelaskan bahwa responden termuda di 20 tahun dan tertua adalah 39 tahun.

Berdasarkan tabel di atas, rentang usia yang paling rendah berada di 35-40 tahun dengan jumlah responden hanya 4 orang.

Tabel 1
Karakteristik Perusahaan Startup

	Keterangan	Jumlah	Persentase
Usia	20-25	20	20%
	26-30	60	60%
	31-35	16	16%
	35-40	4	4%
Jenis Kelamin	Laki-laki	76	76%
	Perempuan	24	24%
Jabatan	Staff	55	55%
	SPV	13	13%
	Managerial	22	22%

Sumber: data primer

2. Validitas dan Reliabilitas

Pengolahan data menggunakan Smart PLS perlu melakukan 3 cara penilaian melalui *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. *Convergent validity* adalah cara pengukuran dengan membandingkan indikator yang dinilai dengan item *score/component score* (Nurchahyo, Akbar, & Gabriel, 2018). Jika hasil korelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur maka dikatakan mempunyai korelasi yang tinggi. Namun tidak masalah menggunakan nilai *loading* 0,5 untuk awal penelitian karena dinilai sudah cukup baik untuk sebuah penelitian. Berikut hasil yang didapat:

Tabel 2
Nilai Loading Factor

	X1	X2	Y
X1.1	0.714		
X1.2	0.956		
X1.3	0.912		
X1.4	0.975		
X1.5	0.841		
X1.6	0.841		
X1.7	0.864		
X1.8	0.733		
X1.9	0.929		
X1.10	0.946		
X1.11	0.963		
X2.1		0.577	
X2.2		0.848	
X2.3		0.670	
X2.4		0.766	
X2.5		0.841	
X2.6		0.620	
X2.7		0.685	
Y1			0.643
Y2			0.852
Y3			0.764

Analisis Pengaruh *Self Leadership* dan *Entrepreneurial Leadership* terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan *Startup* di Kota Bandung

	X1	X2	Y
Y4			0.697
Y5			0.911
Y6			0.577
Y7			0.660
Y8			0.819
Y9			0.877
	<i>Scale Means if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-total Correlation</i>
XL.1	08.47	150,747	0,572

Sumber: data primer

Kesimpulan dari model pada tabel 2 adalah tidak ada data yang perlu dieliminasi karena setiap data memiliki *loading factor* > 0,50. Pengujian ini dilakukan untuk mengukur konsistensi dan reliabilitas dari pertanyaan yang diajukan kepada responden melalui nilai *Cronbach's Alpha* (Kusna & Setijani, 2018). Dikarenakan hasil *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka dapat dikatakan setiap butir pertanyaan yang diajukan mewakili variabel yang ingin diteliti.

Tabel 3
Pengujian Reliabilitas – Cronbach's Alpha

	<i>Scale Means if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item - Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X1.1	98.47	159,747	0,573	0,935
X1.2	98.68	152,058	0,837	0,931
X1.3	98.68	156,402	0,615	0,934
X1.4	98.69	157,347	0,580	0,935
X1.5	99.67	156,425	0,642	0,934
X1.6	98.53	158,575	0,615	0,934
X1.7	98.59	153,133	0,786	0,932
X1.8	98.61	155,351	0,788	0,932
X1.9	100.62	155,672	0,810	0,932
X1.10	98.69	152,196	0,808	0,931
X1.11	100,68	155,472	0,767	0,932
X2.1	99,06	158,097	0,451	0,937
X2.2	98,83	153,254	0,600	0,935
X2.3	99,03	160,878	0,367	0,938
X2.4	98,99	155,808	0,514	0,936
X2.5	98,81	153,307	0,604	0,935
X2.6	98,63	160,458	0,476	0,936
X2.7	98,87	158,498	0,504	0,936
Y1	100,61	161,452	0,455	0,936
Y2	98,5	160,273	0,594	0,935
Y3	99,37	161,831	0,448	0,936
Y4	98,47	164,130	0,345	0,937
Y5	98,61	157,998	0,662	0,934
Y6	98,38	164,177	0,334	0,937
Y7	98,69	158,681	0,458	0,936
Y8	98,5	158,919	0,551	0,935
Y9	100,58	160,771	0,590	0,935

Sumber: data primer

Kriteria dalam menentukan reliabel adalah jika data memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>0,70$, sehingga dalam pengolahan data ini dapat disimpulkan ke-27 pertanyaan adalah reliabel atau konsisten. Pengujian validitas dilakukan 2 kali dengan melakukan uji validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas diskriminan berfungsi untuk mengukur *cross loading* dengan konstraknya, dikatakan valid jika memiliki nilai paling tinggi dibanding konstruk lainnya. Dalam pengujian ini dihasilkan seluruh data konstruk valid karena merupakan nilai tertinggi jika dibanding konstruk lainnya. Untuk Uji validias konvergen juga seluruh indikator dinyatakan valid karena tidak ada nilai AVE yang di bawah 0,5.

Tabel 4
Pengujian Validitas – AVE

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite	Average
X1	0,843	0,859	0,882	0,521
X2	0,907	0,927	0,925	0,583
Y	0,972	0,987	0,975	0,781

Sumber: data primer

3. Koefisien Determinasi

Menurut (Sarwono, 2010) Nilai R² meemberikan informasi seberapa besar variabel laten independent mempengaruhi terhadap variabel laten dependent. Berdasarkan pengolahan data dan acuan menurut (Sarwono, 2010) jika nilai R² berada di antara 0,25 – 0,50 dapat dikategorikan memiliki korelasi yang cukup kuat.

Tabel 5
Pengujian Validitas – AVE

Kinerja Karyawan	
R Square (X1)	R Square (X2)
0,255	0,27

Sumber: data primer

4. Pengujian Hipotesis

Tahap yang dilakukan untuk menguji hipotesis dilakukan dengan proses *bootstrapping* dan membandingkan hasil nilai t dari hasil *bootstrapping* dengan nilai t tabel yang didapat.

Tabel 6
Hasil Bootstrapping

		Original Simple	Simple Mean	Standart Deviation	T Statistics	P Value
Self Leadership	Kinerja Karyawan	0,179	0,179	0,080	2,241	0,027
Entrepreneuria Leadership	Kinerja Karyawan	0,414	0,431	0,093	4,459	0,000

Sumber: data primer

Analisis Pengaruh *Self Leadership* dan *Entrepreneurial Leadership* terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan *Startup* di Kota Bandung

T-tabel untuk tingkat kepercayaan sebesar 95% (α sebesar 5%) dan derajat kebebasan (df) = $n-2 = 100 - 2 = 98$ adalah sebesar 1,984. Pengujian Hipotesis Variabel *Self Leadership* (X_1) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

$H_{01} : X_1 \rightarrow Y$

$H_{11} : X_1 \rightarrow Y$

Berdasarkan hasil output Tabel 7 T statistik untuk variabel *self leadership* (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 2,241 > T-tabel (1,984). Data di atas menunjukkan bahwa variabel *self leadership* (X_1) mempengaruhi variabel Kinerja karyawan (Y) karena memiliki t tabel yang lebih besar dari t hitung. Original *sample estimate* yang dihasilkan sebesar 0,179. Kesimpulannya pengujian kali ini keputusannya adalah terima H_0 . Indikator X_1 yang paling berpengaruh adalah indikator X_{12} (0,975) yaitu dimensi *behaviour focused strategies* dengan indikator *Self Goal Setting* dan yang paling rendah adalah dimensi X_{11} (0,714) *behaviour focused strategies* dengan indikator *self cueing* yaitu seperti menuliskan tanda – tanda yang mengingatkan akan tujuan,

Pengujian Hipotesis Variabel *Entrepreneurial Leadership* (X_2) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

$H_{02} : X_2 \rightarrow Y$

$H_{12} : X_2 \rightarrow Y$

T tabel yang dihasilkan variabel *Entrepreneurial Leadership* (X_2) adalah 4,459 > T-tabel hasil perhitungan yang hanya sebesar 1,984. Artinya, untuk pengujian ini keputusannya adalah terima H_{02} *Entrepreneurial Leadership* (X_2) memiliki original *sample estimate* sebesar 0,414 yang artinya hubungan variabel X_2 mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Y .

Berdasarkan kedua data di atas maka diperoleh kedua variabel independent *Self Leadership* (X_1) dan *Entrepreneurial Leadership* (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Nilai *original sample estimate* tertinggi pada *Entrepreneurial Leadership* (X_2) sebesar 0,414. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Entrepreneurial Leadership* (X_2) memiliki pengaruh yang lebih besar dibanding variabel *Self Leadership* (X_1) Indikator X_2 yang paling berpengaruh adalah indikator X_{22} yaitu dimensi *visionary* (0,848) dengan indikator mampu mengkomunikasikan harapan dan yang paling rendah adalah X_{21} (0,577) dimensi *able to motivate* indikator mampu memacu semangat.

Pengujian Hipotesis Variabel *Self Leadership* (X_1) dan *Entrepreneurial Leadership* (X_2) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

$H_{03} : X_1 \text{ dan } X_2 \rightarrow Y$

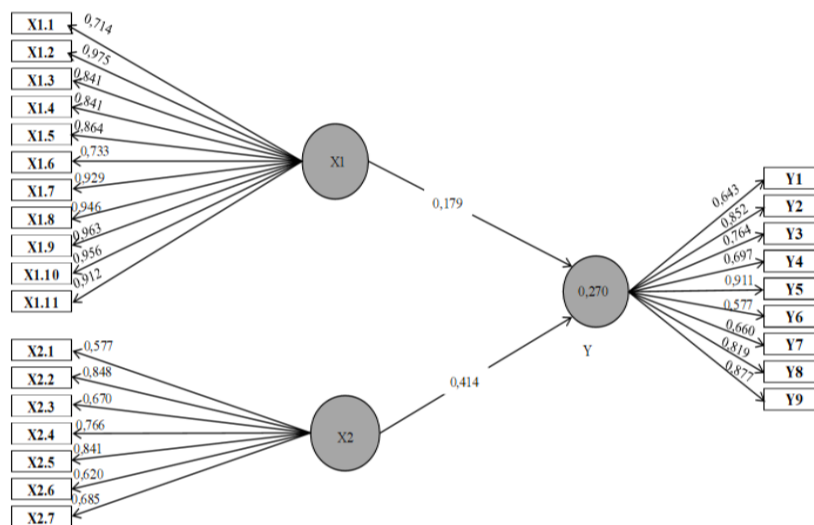
$H_{13} : X_1 \text{ dan } X_2 \rightarrow Y$

Penulis menggunakan SPSS untuk menjawab hipotesis 3 karena Smart PLS tidak dapat melihat pengaruh secara simultan. Namun untuk mengolah hipotesis 3 ini, penulis memberi beberapa asumsi yaitu asumsi data berdistribusi normal, valid dan reliabel jika diolah menggunakan SPSS. Selain itu asumsi kedua adalah hasil Hipotesis 1 dan Hipotesis 2 aktual melalui SPSS diasumsikan sama dengan hasil menggunakan Smart PLS (Zaky et al., 2018). Hasil perhitungan F tabel = F (k ; n-k) = F (2; 98) = 3,09 Kesimpulan pengujian ini adalah terima H₀₃ karena nilai F hitung (16,080) > dari F. *Self Leadership* (X₁) dan *Entrepreneurial Leadership* (X₂) secara simultan mempengaruhi Kinerja karyawan (Y).

Tabel 7
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	f	sig
1	Regression	512,609	2	256,305	16,08	0,000 ^b
	Residual	1546,141	97	15,94		
	Total	2058,750	99	100		

Sumber : data primer



Gambar 2
Model Penelitian
Sumber : data primer

Tabel 8
Keterangan Kode

KODE	ARTI
X1.1	<i>Self Cueing</i>
X1.2	<i>Self Goal Setting</i>
X1.3	<i>Self Observation</i>
X1.4	<i>Self Punishment</i>
X1.5	<i>Self Reward</i>
X1.6	<i>Believe and Assumption</i>

Analisis Pengaruh *Self Leadership* dan *Entrepreneurial Leadership* terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan *Startup* di Kota Bandung

KODE	ARTI
X1.7	<i>Mental Imagery</i>
X1.8	<i>Self Talk</i>
X1.9	<i>Enjoy to Activities</i>
X1.10	<i>Enjoy to Work</i>
X1.11	<i>Find Own Favourite the ways to Work</i>
X2.1	Mampu memacu semangat
X2.2	Mampu menyampaikan harapan
X2.3	Mampu membaca peluang
X2.4	Aktif mencari ide
X2.5	Bersedia menanggung kerugian
X2.6	Memberi perhatian lebih terhadap perusahaan
X2.7	Gigih mengatasi Hambatan
Y1	Kecakapan
Y2	Ketelitian
Y3	Ketepatan Waktu
Y4	Jumlah Output
Y5	Efektivitas
Y6	Efisiensi
Y7	Tingkat Kemandirian Tanpa Pengawasan
Y8	Tingkat Inisiatif dalam Bekerja
Y9	Tingkat Loyalitas Kepada Perusahaan

Sumber: data primer

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pengolahan data dan analisis maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *Self Leadership* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *startup* di Kota Bandung dengan dimensi paling tinggi dan rendah ada di *behaviour focused strategies*, dengan indikator dan yang paling tinggi adalah *self goal setting* (X_{12}) sebesar 0,975, dan indikator *self cueing* (X_{11}) sebagai indikator terendah dengan nilai 0,714. Ada juga pengaruh yang signifikan antara *Entrepreneurial Leadership* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *startup* di Kota Bandung dengan dimensi yang paling tinggi adalah (X_{22}) *visionary* sebesar 0,848 indikator mampu mengkomunikasikan harapan dan dimensi paling rendah adalah *able to motivate* (X_{21}) sebesar 0,577 dengan indikator mampu memacu semangat. Ada pengaruh yang signifikan antara *Self Leadership* dan *Entrepreneurial Leadership* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *startup* di Kota Bandung. Secara garis besar dapat dikatakan, *Self Leadership* dan *Entrepreneurial Leadership* mempunyai pengaruh yang cukup terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *startup* di Kota Bandung karena memiliki nilai sigma hanya sebesar 0,255 untuk variabel *Self Leadership* dan 0,270 untuk variabel *Entrepreneurial Leadership*.

BIBLIOGRAFI

- Amir, Mohammad Faisal. (2015). Memahami evaluasi kinerja karyawan. *Jakarta: Mitra Wacana Media*. [Google Scholar](#)
- Estiyanti, Ni Made, & Rusmadewi, Putu Dian. (2018). Analisa Nilai Valuasi Perusahaan Startup Berdasarkan Faktor Keuangan dan Non Keuangan (Studi Kasus Perusahaan Startup XYZ). *Sekolah Tinggi Ilmu (STIE) Ekonomi Triatma Mulya*, 22(2), 142–154. [Google Scholar](#)
- Fransiska, Nike, & Hutomo, Karyana. (2014). Analisis Pengaruh Entrepreneurial Leadership dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tiga Putra Adhi Mandiri. *Binus Business Review*, 5(1), 137–144. [Google Scholar](#)
- Graham, Paul. (2012). Want to start a startup. *Recuperado De* < [Http://Www.Paulgraham.Com/Growth.Html](http://www.paulgraham.com/growth.html). [Google Scholar](#)
- Kadariusman, Dadang. (2012). *Natural Intelligence Leadership*. Raih Asa Sukses. [Google Scholar](#)
- Kurniullah, Ardhariksa Zukhruf, Simarmata, Hengki Mangiring Parulian, Sari, Anggri Puspita, Sisca, Sisca, Mardia, Mardia, Lie, Darwin, Anggusti, Martono, Purba, Bonaraja, Mastuti, Rini, & Dewi, Idah Kusuma. (2021). *Kewirausahaan dan Bisnis*. Yayasan Kita Menulis. [Google Scholar](#)
- Kusna, Irrofatun, & Setijani, Erna. (2018). Analisis pengaruh kinerja keuangan, growth opportunity dan ukuran perusahaan terhadap struktur modal dan nilai perusahaan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 93–102. [Google Scholar](#)
- Marques-Quinteiro, Pedro, & Cural, Luís Alberto. (2012). Goal orientation and work role performance: Predicting adaptive and proactive work role performance through self-leadership strategies. *The Journal of Psychology*, 146(6), 559–577. [Google Scholar](#)
- Nurchahyo, Rahmat, Akbar, Mohammad Ilhamsyah, & Gabriel, Djoko Sihono. (2018). Characteristics of startup company and its strategy: Analysis of Indonesia fashion startup companies. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(2.34), 44–47. [Google Scholar](#)
- Putra, Darma Aditya Made I., & Sintaasih, Ketut Desak. (2018). Pengaruh Self Leadership Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Four Points By Sheraton. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(8), 4237–4266. [Google Scholar](#)
- Safar, Ilham. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi Pt Perkebunan Nusantara Xiv Makassar. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, 7(3). [Google Scholar](#)

Analisis Pengaruh *Self Leadership* dan *Entrepreneurial Leadership* terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan *Startup* di Kota Bandung

Sarwono, Yonathan. (2010). Pengertian dasar structural equation modeling (SEM). *Ilmiah Manajemen Bisnis*. [Google Scholar](#)

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: CV. Alfabeta. [Google Scholar](#)

Suwignyo, Probo. (2013). Entrepreneurial Leadership pada Pengusaha Mikro dan Kecil di Jawa Timur. *Agora*, 1(3), 1433–1440. [Google Scholar](#)

Zaky, M. A., Nuzar, I., Saputro, W. E., Prayusta, BDSB, Wijaya, S. B., & Riswan, M. (2018). Mapping dan database startup Indonesia 2018. *MIKTI Dan Teknopreneur Indonesia*. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Yohana Wijaya, Maya Malinda (2021)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

