

## The Effect of Entrepreneurial Leadership on Individual Performance: Learning Capacity as Mediation

Ajeng Dyah Paraswati<sup>1</sup>, Wahyu Eko Pujianto<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Department of Management, Faculty of Economics, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo  
[31420063.mhs@unusida.ac.id](mailto:31420063.mhs@unusida.ac.id)<sup>1</sup>, [wahyueko.mnj@unusida.ac.id](mailto:wahyueko.mnj@unusida.ac.id)<sup>2</sup>

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 12 Januari 2024 Disetujui 12 Februari 2024 Diterbitkan 01 Maret 2024</p>	<p>Penelitian ini mempunyai tujuan supaya tahu <i>effect</i> entrepreneurial leadership terhadap individual performance dengan learning capacity sebagai mediasi pada usaha catering samaniah. Penelitian ini menggunakan data primer berbentuk questioner dengan responden seluruh karyawan Usaha Catering Samaniah sebanyak 47. Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan pada penelitian ini yakni purposive sampling. Pengujian penelitian ini mempergunakan path analysis serta guna menguji pengaruh variabel intervening menggunakan uji upsilon V dengan software Smart PLS versi 4.0. Penelitian ini memiliki hasil yang menunjukkan yakni (1) <i>entrepreneurial leadership</i> memiliki pengaruh yang positif terhadap <i>learning capacity</i>, (2) <i>learning capacity</i> tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap <i>individual performance</i>, (3) <i>entrepreneurial leadership</i> berpengaruh yang positif terhadap <i>individual performance</i>.</p>
<p><b>Kata Kunci:</b> <i>Entrepreneurial Leadership; Individual Performance; Learning Capacity.</i></p>	<p><b>ABSTRACT</b> <i>The purpose of this study was to determine the effect of Entrepreneurial Leadership on Individual Performance with Learning Capacity as mediation in Samaniah Catering Business. The data used in this study are primary data in the form of a questionnaire of 47 respondents, namely all employees of the Samaniah Catering Business. The study employed purposive sampling as the sampling technique. This research test uses path analysis and to test the effect of intervening variables using the upsilon V test with Smart PLS software version 4.0. The results showed that (1) Entrepreneurial Leadership has a positive effect on Learning Capacity, (2) Learning Capacity has a positive effect on Individual Performance, (3) Entrepreneurial Leadership has a positive effect on Individual Performance.</i></p>
<p>DOI:10.32493/jism.v4i1</p>	
<p><b>Keywords:</b> <i>Entrepreneurial Leadership; Individual Performance; Learning Capacity.</i></p>	

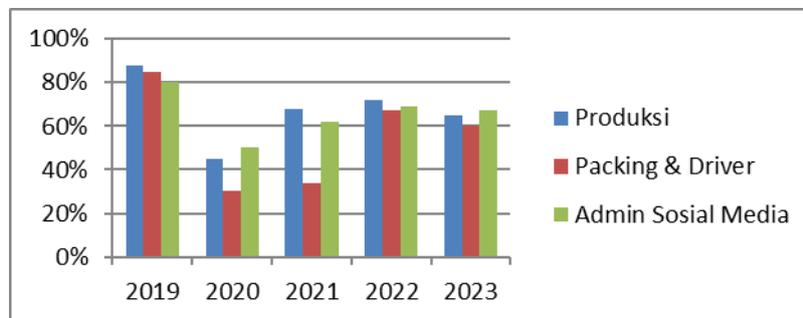
**How to cite:** Paraswati, A.D. & Pujianto, W.E. (2024). The Effect Of Entrepreneurial Leadership On Individual Performance: Learning Capacity As Mediation. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*4(1). 109-120



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

## PENDAHULUAN

Persaingan dalam usaha industri dinamis memerlukan kinerja yang efektif untuk mencapai visi dalam organisasi. Teece et al., (1997) menyatakan bahwa kapabilitas dinamis merupakan kemampuan industri untuk membangun, mengkonfigurasi ulang kompetensi internal, dan mengintegrasikan serta eksternal agar dapat mengatasi lingkungan yang mengalami perubahan secara cepat. *Dynamic capabilities* melibatkan kemampuan membentuk, menghadapi ancaman, memanfaatkan peluang dan bertahan dengan daya saing disertai peningkatan, perlindungan, dan konfigurasi ulang aset tidak berwujud dan aset berwujud perusahaan bisnis. *Performance* termasuk hal penting dalam perusahaan untuk mencapai visi misi dari perusahaan tersebut (Pujiyanto & Larasati, 2022). Perusahaan wajib memperhatikan apa saja yang dapat memengaruhi pengembangan kinerja individu karyawan (Retnowati & Sinambela, 2019). Untuk menjaga atau meningkatkan kinerja pada karyawan, perusahaan perlu mengupayakan berbagai strategi. Kinerja dapat berkembang dengan baik jika saja mereka mendapat dukungan dan arahan dari pemimpin. Maka dari itu, penilaian dari kinerja karyawan usaha dalam 5 tahun kebelakang dapat di analisa melalui tabel berikut:



**Grafik 1. Penilaian Kinerja**  
Sumber: data diolah peneliti, 2024

Dari diagram diatas menjelaskan bahwa tingkat kinerja usaha catering samaniah mengalami naik turun secara fluktuatif selama 5 tahun kebelakang. Saat ini kinerja mengalami penurunan, hal ini dapat terjadi karena pemimpin kurang menunjukkan semangat untuk pekerjanya dan tidak memiliki inovasi. Terdapat faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja yang baik yaitu kepemimpinan, kemampuan atau kapasitas pembelajaran karyawan. Keberlangsungan dan kemajuan perusahaan bergantung dari kinerja individu pada karyawan (Ermalina et al., 2017). Kinerja wajib mempunyai strategi manajemen supaya dapat membantu memahami apa saja peran tiap karyawan dalam meraih tujuan strategis (Paraswati & Pujiyanto, 2024). Hal tersebut sependapat dengan penjelasan dari Koopmans et al., (2016) terkait kinerja individual “Suatu kondisi yang wajib di ketahui dan berhak dikonfirmasi kepada pihak yang berkepentingan untuk mengetahui tingkat capaian tujuan suatu perusahaan”.

Peran entrepreneurial leadership atau kepemimpinan wirausaha menjadi salah satu factor meningkatkan kinerja individu pada karyawan sangatlah penting karena kepemimpinan proses mempengaruhi karyawan untuk bekerja mencapai tujuan organisasi. Oleh karenanya, kepemimpinan termasuk dalam sebab penting yang berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi (Lussier & Hendon, 2019 dan Pujiyanto et al., 2022). Hal ini dikarenakan keputusan manajerial memiliki dampak langsung terhadap produksi dan operasional perusahaan. Entrepreneurial leadership melibatkan organisasi dan motivasi sistem operasi perusahaan dan karyawan dalam meraih nilai-nilai inti perusahaan contohnya mengambil risiko, menangkap peluang, berinovasi dalam produk dan proses, mewujudkan keunggulan kompetitif, dan meningkatkan kompetensi dinamis yang ditarget oleh perusahaan (Felix et al.,

2019). Kepemimpinan wirausaha berada di persimpangan antara kepemimpinan dan kewirausahaan dan semua tentang mencari peluang dan kemudian mendorong orang lain untuk berkolaborasi mengambil peluang dengan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk inovasi dan berbagi pengetahuan (Rehman et al., 2021).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi optimalnya kinerja karyawan adalah learning capacity atau disebut kapasitas pembelajaran. Dengan adanya learning capacity, akan tercipta pengalaman yang dapat meningkatkan kinerja individu dalam suatu organisasi. Learning capacity ini merujuk pada kemampuan organisasi untuk terus menyelidiki praktiknya, meningkatkannya, dan memperbarui berdasarkan perbaikan empiris. Kemampuan belajar ini mencakup kemampuan organisasi untuk melakukan perbaikan, dan melibatkan kecakapan organisasi dalam terus memajukan dan memperbaiki dirinya berdasarkan pengalaman perbaikan, termasuk kemampuan mawas diri organisasi. (Supriharyanti & Sukoco, 2023). Learning capacity adalah jenis kemampuan sumber daya yang berasal dari pengetahuan dan kemampuan untuk beradaptasi dalam lingkungan yang sangat kompetitif. (Pujiyanto & Musyaffaah, 2023). Supaya karyawan dapat bekerja dengan baik dan maksimal, perusahaan tidak hanya harus menanyakan kepada karyawan apa yang harus mereka berikan kepada perusahaan, tetapi juga memikirkan apa saja kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karyawan, memberikan learning capacity tersebut untuk berkembang dan dimiliki oleh setiap karyawan.

Demikian pula, usaha catering Samaniah berperan sebagai salah satu pelaku dalam industri kuliner, khususnya dalam bisnis makanan. Dalam konteks ini, kepercayaan dan kepuasan pelanggan sangat menonjol dalam penanganan pemesanan makanan dan penciptaan rasa. Oleh karena itu, motivasi yang tinggi dari sumber daya manusia menjadi kunci utama untuk mencapai kinerja yang optimal, memastikan terpenuhinya visi usaha, dan memenuhi harapan pelanggan. Karyawan diharapkan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan, dan kepuasan pelanggan menjadi indikator kinerja yang baik. Produktivitas karyawan juga menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja, melibatkan aspek kebersihan dalam pengolahan makanan, pengiriman tepat waktu, dan penciptaan rasa yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Namun, usaha catering Samaniah masih menghadapi beberapa kendala terkait kinerja dan kapasitas pembelajaran. Beberapa di antaranya termasuk karyawan yang tidak sepenuhnya mematuhi aturan, seperti tidak mematuhi jadwal kerja, menggunakan jam kerja, dan kadang-kadang menghasilkan rasa makanan yang terlalu asin. Selain itu, terdapat ketidaksesuaian antara pemesanan dan pengiriman, yang dapat menyebabkan keterlambatan. Selama jam kerja, terlihat bahwa beberapa karyawan lebih fokus pada kegiatan pribadi, seperti berbincang-bincang. Dengan upaya peningkatan kinerja, termasuk melalui kapasitas pembelajaran oleh pemimpin, kinerja karyawan menjadi modal penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin harus memiliki tingkat kompetensi dan kemampuan tertentu untuk mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Felix et al., 2019). Jika diabaikan, organisasi akan gagal meskipun biaya yang dikeluarkan sangat besar untuk dikeluarkan. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Telah dilakukan studi sebelumnya mengenai dampak entrepreneurial leadership terhadap kinerja individu menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu (Herlina et al., 2021 dan Khalid, 2021). Berbeda dari penelitian yang dilakukan (Puwardi & Soelaiman, 2023) menghasilkan bahwa kepemimpinan kewirausahaan berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja. Kemampuan belajar sangat diperlukan untuk mengumpulkan dan menyebarkan ilmu dan menerapkan ilmu untuk memperkuat fasilitas dan transformasi kemampuan bisnis perusahaan (Zollo & Winter, 2002). Namun berbeda dari penelitian yang dilakukan Mathis et al., (2018) yang menyatakan pada tingkat

individu, kinerja dapat dinilai baik berdasarkan kualitas dan kuantitas dari hasil serta keefektifan dan efisiensi sebagai sikap personal ditempat kerja. Sedangkan dari Thahira et al., (2020) menghasilkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan yang langsung terhadap kemampuan pembelajaran. Maka dari itu perlu pembelajaran dari pemimpin untuk peningkatan kinerja. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait variable *entrepreneurial leadership* terhadap *individual performance* dimediasi *learning capacity*.

## **KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS**

### ***Entrepreneurial Leadership***

Renko et al., (2015) menjelaskan kepemimpinan wirausaha merupakan pengaruh dan pengarahan kinerja anggota kelompok menuju pencapaian tujuan organisasi yang melibatkan pengenalan dan eksploitasi peluang kewirausahaan. *Entrepreneurial leadership* digunakan untuk mengakomodasi kebutuhan pemimpin dalam dunia bisnis yang dilengkapi dengan perilaku dan kompetensi kewirausahaan (Sani et al., 2018). Kepemimpinan wirausaha memberdayakan berbagai sumber daya, memecahkan tantangan, berpikir kritis dan membawa organisasi mencapai tujuan (Felix et al., 2019). Kesimpulannya adalah pengusaha yang bisa menciptakan perubahan daripada bertransaksi dengan perusahaan lain. *Entrepreneurial Leadership* dapat diukur dengan dimensi: muncul ide-ide perbaikan untuk produk/jasa yang dijual; muncul ide-ide produk/jasa yang benar-benar baru yang bisa dijual; mengambil risiko; menunjukkan semangat untuk pekerjaannya; memiliki visi tentang masa depan bisnis; memiliki solusi kreatif untuk masalah; menantang dan mendorong untuk bertindak dengan cara yang lebih inovatif; menantang cara-cara menjalankan bisnis saat ini (Renko et al., 2015).

### ***Individual Performance***

Zincirli, (2021) *individual performance* merupakan perilaku pegawai karyawan yang terkait dan mendukung tujuan organisasi. *individual performance* merupakan perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial dan lingkungan psikologis di mana tugas-tugas teknis harus berfungsi (Koopmans et al., 2016). Sedangkan pendapat Pio, (2000) kinerja individu merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kesimpulan dari kinerja individu yakni tingkat pencapaian perilaku atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi perusahaan yang dituangkan dalam sebuah perencanaan strategis suatu perusahaan. Mahmoud et al., (2022) memaparkan bahwasanya dimensi *individual performance* mampu dievaluasi melalui: perencanaan sudah optimal; berhasil menyelesaikan kerja tepat waktu; menjalankan pekerjaan dengan baik, bertanggung jawab, memulai tugas baru, ketika tugas lama selesai; mengingat hasil yang dicapai pada pekerjaan, mampu memisahkan dan mengesampingkan masalah pada pekerjaan; bersedia mengambil tugas pekerjaan yang menantang; berusaha memperbaiki pengetahuan pekerjaan; menjaga keterampilan kerja tetap mutakhir; menemukan solusi untuk masalah; mencari tantangan baru dalam pekerjaan; berpartisipasi aktif ketika rapat kerja.

### ***Learning Capacity***

*Learning Capacity* adalah kemampuan untuk melakukan perbaikan serta mengacu pada kecakapan suatu organisasi guna terus memajukan serta memperbaiki organisasi berdasarkan pengalaman perbaikan, termasuk kemampuan mawas diri organisasi (Supriharyanti & Sukoco, 2023). Kemampuan belajar adalah kemampuan sumber daya yang dilandaskan atas pengetahuan yang dapat disesuaikan dengan lingkungan yang sangat kompetitif. (Pujianto & Musyaffaah, 2023). Kesimpulan dari *learning capacity* yakni cara-cara yang digunakan individu untuk mengenali, menyerap, dan belajar dengan menggunakan pengetahuan.

Supriharyanti & Sukoco, (2023) menjelaskan dimensinya yaitu: menelaraskan, menunjukkan komitmen, menyeimbangkan perubahan, melakukan diskusi, memahami konsekuensi, memenuhi tenggat waktu dan kehormatan, menerima tanggung jawab, memiliki peran yang jelas.

**HIPOTESIS**

**H1: *entrepreneurial leadership* tidak memiliki pengaruh terhadap *learning capacity***

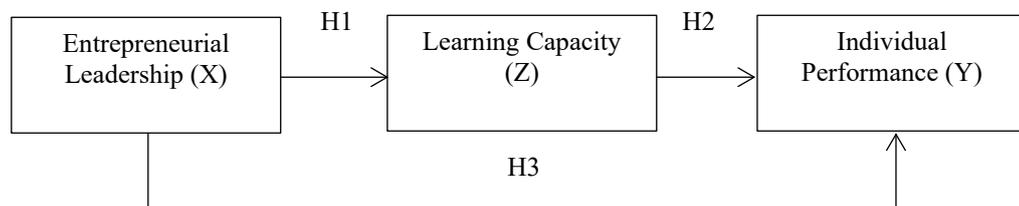
Dari penelitian yang dilakukan Makhloufi et al., (2021) dan Khalid, (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan kewirausahaan memiliki pengaruh signifikan terhadap learning capacity. Berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Thahira et al., (2020) menghasilkan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kemampuan pembelajaran. Pentingnya membangun kepemimpinan dalam meningkatkan kemampuan pembelajaran supaya kinerja karyawan membaik.

**H2: *learning capacity* memiliki pengaruh terhadap *individual performance***

Penelitian yang dilakukan menghasilkan bahwa kemampuan belajar sangat diperlukan untuk mengumpulkan dan menyebarkan ilmu dan menerapkan ilmu untuk memperkuat fasilitas dan transformasi kemampuan bisnis perusahaan (Zollo & Winter, 2002 dan Sawaeen & Ali, 2020). Kemampuan belajar mendorong perolehan dan penyebaran pengetahuan dalam proses diberbagai departemen dalam suatu bisnis organisasi yang akan mengarah pada penciptaan produk atau layanan baru. Namun berbeda dari penelitian yang dilakukan Mathis et al., (2018) yang menyatakan pada tingkat individu, kinerja dapat dinilai baik berdasarkan kualitas dan kuantitas dari hasil serta keefektifan dan efisiensi sebagai sikap personal ditempat kerja.

**H3: *entrepreneurial leadership* memiliki pengaruh terhadap *individual performance***

Penelitian yang dilakukan Herlina et al., (2021) menyatakan bahwa entrepreneurial leadership terhadap kinerja individu menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu. Berbeda dari penelitian yang dilakukan (Puwardi & Soelaiman, 2023 dan Saputra & Nasution, 2023) menghasilkan bahwa kepemimpinan kewirausahaan berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja. Pemimpin yang kurang tepat untuk memimpin dan memberikan instruksi dapat berdampak negatif pada performa karyawan yang ada. Sebaliknya, pemimpin yang tepat unru memberikan instruksi akan membawa dampak positif terhadap kinerja karyawannya.



**Gambar 1. Kerangka berfikir**  
 Sumber: data diolah peneliti, 2023

**METODOLOGI PENELITIAN**

Riset ini memakai analisis deskriptif. Analisis bertujuan guna menuturkan tiap karakter dari responden setiap variabel responden menggunakan presentase angka. Kuantitatif dipilih sebagai jenis penelitian ini untuk mengetahui adanya keterkaitan antar dua variabel atau lebih. Penelitian induktif dipergunakan menjadi gambaran hasil riset pada kuantitatif. Populasi terdiri dari objek serta karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk menarik kesimpulannya. 45 karyawan, 2 pemimpin yakni pemilik dan supervisor adalah jumlah dari

populasi penelitian. Pengambilan sampling yang digunakan dengan kuesioner pada karyawan dan pemimpin dengan memakai metode purposive sampling.

Sumber data yang diperlukan yakni data sekunder. Teknik pengambilan data berupa informasi gambaran tempat peneliti yang telah diatur dalam buku yang diarsipkan oleh pemilik. Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data adalah survey dan kuesioner dengan cara pengumpulan jawaban responden menyodorkan serangkaian pernyataan dalam lembaran pernyataan. Teknik analisis data yang dipergunakan merupakan analisis linier berganda. Program yang digunakan yakni Software SmartPLS versi 4.0 dalam membantu analisis data. Langkah-langkah SmartPLS yang dilaksanakan yaitu analisa outer model dan analisa inner model (Hair et al., 2018). Peneliti menggunakan PLS dikarenakan model struktural kompleks dan mencakup banyak konstruk, indikator, dan hubungan model (Hair et al., 2018).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Outer Model

#### Validitas dan reabilitas

Uji validitas diunakan untuk menunjukkan kevalidan instrument untuk diteliti. Instrument dikatakan valid jikanilai dari outer loadin  $> 0,7$  sedangkan averae dikatakan reliable atau cukup mewakili konstruk yan diukur apabila nilainya  $> 0,5$  (Hair et al., 2018).

**Tabel 1** *Validity dan Reliability*

Variabel	Item	Outer	V	AVE	R
EL	Sering muncu pada saya ide-ide perbaikan untuk produk/jasa yang dijual.	0.782	Valid	0.636	Reliabel
	Sering muncul pada saya ide-ide produk/jasa yang benar-benar baru yang dapat dijual.	0.820	Valid		
	Saya berani mengambil risiko.	0.764	Valid		
	Saya memiliki solusi kreatif untuk masalah.	0.794	Valid		
	Karyawan saya menunjukkan semangat untuk pekerjaannya.	0.757	Valid		
	Saya memiliki visi tentang masa depan bisnis.	0.783	Valid		
	Karyawan menantang dan mendorong saya untuk bertindak dengan cara yang lebih inovatif.	0.832	Valid		
	Karyawan menginginkan saya untuk menantang cara-cara menjalankan bisnis ini	0.843	Valid		
IP	Saya berhasil merencanakan pekerjaan sehingga selesai tepat waktu.	0.823	Valid	0.624	Reliabel
	Perencanaan saya sudah optimal.	0.857	Valid		
	Saya mengingat hasil yang harus dicapai dalam pekerjaan.	0.746	Valid		
	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik dengan waktu dan usaha yang minimal	0.794	Valid		
	Saya mengambil tanggung jawab tambahan	0.732	Valid		
	Saya mengambil tugas-tugas pekerjaan yang menantang, jika tersedia	0.849	Valid		
	Saya berusaha menjaga agar keterampilan kerja tetap mutakhir.	0.751	Valid		
	Saya menemukan solusi kreatif bagi permasalahan baru	0.801	Valid		
	Saya senantiasa mau diberikan tantangan baru pada pekerjaan.	0.746	Valid		
LC	Saya memiliki kesempatan untuk menyesuaikan tujuan pribadi dengan pekerjaan.	0.739	Valid	0.603	Reliabel
	Saya dapat mengalokasikan waktu dan sumber daya untuk meningkat keterampilan dan pengetahuan saya.	0.827	Valid		
	Saya merasa memiliki dukungan dan sumber daya yang memadai untuk belajar dan beradaptasi dengan	0.791	Valid		

perubahan.		
Saya merasa diskusi kelompok memberikan kesempatan untuk mendengarkan sudut pandang orang lain dan memperoleh wawasan baru.	0.748	Valid
Saya memahami konsekuensi dari tindakan dan keputusan yang saya ambil dari tempat kerja.	0.783	Valid
Saya mempunyai keahlian memanajemen waktu yang baik serta menghadapi masalah atau tantangan dalam pekerjaan.	0.761	Valid
Saya memiliki rasa tanggung jawab dalam mencari solusi setiap menghadapi masalah atau tantangan dalam pekerjaan.	0.770	Valid
Saya merasa mempunyai pemahaman jelas terkait peran dan tanggung jawab saya dalam organisasi.	0.792	Valid

Sumber: data diolah peneliti dengan PLS 4.0, 2024

Nilai keseluruhan outer loadings di atas menunjukkan bahwa konfirmasi validitas memenuhi standar yang baik, hal ini dikarenakan nilai  $> 0,7$  dan dianggap valid. Sementara itu, nilai Cronbach alpha menunjukkan reliabilitas yang baik karena nilainya  $> 0,50$ .

### Average Variant Extracted (AVE)

Nilai rata-rata dianggap baik jika nilainya  $> 0,5$ , yang mengindikasikan bahwa indikator yang dipilih cukup merepresentasikan konstruk yang diukur (Hair et al., 2018). Seperti yang terlihat pada tabel di bawah, nilai  $> 0,5$  memenuhi asumsi validitas.

**Tabel 2 AVE**

Average variance extracted (AVE)	
EL	0.636
IP	0.624
LC	0.603

Sumber: data diolah peneliti dengan PLS 4.0, 2024

### Validitas Diskriminan

#### Fornel – Lacker Criterion

Berdasarkan kriteria Fornel-Larcker, suatu konstruk dinilai memiliki validitas diskriminan yang bagus jika nilai yang baik bilamana nilai melebihi 0,65 dan 0,85 (Hair et al., 2018).

**Tabel 3 Fornel – Lacker Criterion**

	EL	IP	LC
EL	0.798		
IP	0.287	0.790	
LC	0.949	0.316	0.777

Sumber: data diolah peneliti dengan PLS 4.0, 2024

Menurut data tersebut, nilai Fornel-Lacker Criterion bagi setiap konstruk menunjukkan nilai tertinggi atas variabel laten yang diuji dibandingkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwasanya setiap parameter dapat diprediksi dengan baik oleh setiap variabel laten.

### Inner Model

#### R Square

R Square pada konstruk endogen adalah koefisien determinasi yang mengindikasikan sejauh mana kontribusi variabel bebas pada model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Hair et al., (2018) mengemukakan jika nilai R Square senilai 0,75 dinyatakan substansial, 0,50 dinyatakan moderat, dan 0,25 dinyatakan lemah sedangkan jika nilai di atas 0,90 dan di atasnya termasuk tipikal overfit.

**Tabel 4 R Square**

	R-square	R-square adjusted
IP	0.102	0.061
LC	0.901	0.899

Sumber: data diolah peneliti dengan PLS 4.0, 2024

Dari tabel di atas, ditemukan nilai R-Square untuk variabel IP senilai 0,102 atau 10,2%, sementara variabel LC mencapai 0,901 atau 90,1%. Hasil pengujian model struktural menunjukkan bahwa nilai R-Square untuk variabel IP berada dalam kategori lemah. Sebaliknya, variabel LC dianggap overfit.

**Prediction relevance (Q Square)**

Nilai Q square lebih tinggi dari 0, 0,25, dan 0,50 menggambarkan akurasi kecil, sedang, dan besar (Hair et al., 2018). Guna mencari tahu kapabilitas prediksi dipergunakan Stone-Geisser Q Square Test melalui rumus :  $Q2 = 1 - (1 - R12) (1 - R22) \dots (1 - Rn2)$

$$\begin{aligned}
 Q &= 1 - (1 - 0,102) (1 - 0,901) \\
 &= 1 - (1 - 0,010404) (1 - 0,811801) \\
 &= 1 - (0,989596) (0,188199) \\
 &= 1 - (0,186240978) \\
 &= 0,813
 \end{aligned}$$

Menuru Persamaan 1, didapatkan Q senilai 0,813 melebihi 0,50, alhasil nilai observasi dinilai besar.

**Estimate for Path Coefficients**

Hair et al., (2018), mengukur nilai koefisien jalur dilakukan dalam rentang antara -1 dan 1, yang mana nilai yang lebih tinggi mencerminkan keterkaitan yang lebih kuat antara variabel eksogen dan endogen. Pengujian hipotesis antar variabel dilaksanakan melalui statistik t-value atau p-value. Bilamana nilai t hitung melebihi 1,96 (sesuai dengan nilai t tabel) atau jika nilai p-value dari hasil pengujian di bawah 0,05, alhasil dapat disimpulkan bahwa ditemukan pengaruh yang signifikan antar variabel.

**Tabel 5 Estimate for Path Coefficients**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV)	P values	Ket.
EL -> IP	0.287	0.291	0.219	1.307	0.191	Sig
EL -> LC	0.949	0.953	0.011	86.447	0.000	Not Sig
LC-> IP	0.447	0.475	0.679	0.659	0.510	Not Sig

Sumber: data diolah peneliti dengan PLS 4.0, 2024

Dari data tersebut entrepreneurial leadership didapatkan nilai t-statistic: 86,447 > 1,96 dengan nilai p-value: 0,000. Berarti entrepreneurial leadership membawa pengaruh positif dan signifikan atas learning capacity. Variabel learning capacity memiliki nilai t-statistic: 0.659 < 1,96 dengan nilai p-value: 0,510. Berarti learning capacity tidak membawa pengaruh yang signifikan dan positif pada individual performance. Sedangkan variabel entrepreneurial leadership memiliki nilai t-statistic: 1.307 < 1,96 dengan nilai p-value: 0,191. Berarti entrepreneurial leadership tidak membawa pengaruh yang signifikan dan positif pada individual performance.

**Statistik Upsilon V**

Untuk mengukur *indirect effect* dalam uji mediasi, menggunakan rumus statistika *upsilon* yakni  $V = \beta2MX \beta2YM.X$  dengan kriteria yaitu (0,175) memediasi tinggi, (0,075) memediasi medium, dan (0,01) memediasi rendah (Ogbeibu et al., 2021). Uji *upsilon* digunakan dalam mencari tahu variabel mediasi memiliki *effect* keterkaitam antara variabel independen dan variabel dependen atau tidak dapat.

**Tabel 6 Uji Upsilon V**

Hipotesis	Statistik Upsilon (V)	Keterangan Mediasi
EL -> LC -> IP	0,9492 X 0,4472 0,900601 X 0,199809 = 0,179948185	Tinggi

Sumber: data diolah peneliti dengan PLS 4.0, 2023

Table diatas hasil uji upilon dari variabel entrepreneurial leadership -> learning capacity -> individual performance membawa pengaruh mediasi tinggi diperlihatkan melalui hasil perhitungan upilon 0,179. Dengan kata lain, learning capacity dapat memediasi hubungan antara variabel entrepreneurial leadership dengan individual performance. Berarti learning capacity memainkan peran dalam menentukan karyawan supaya dapat berinovasi serta produktif ketika menjalankan usaha.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### ***Entrepreneurial Leadership Terhadap Learning Capacity***

Hasil dari penelitian menunjukkan yaitu entrepreneurial leadership memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap learning capacity. Hasil menandakan hipotesis pertama diterima. Karenanya menunjukkan apabila entrepreneurial leadership jika diterapkan akan meningkatkan kapasitas belajar pada karyawan. Maka dari itu, setara dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh (Herlina et al., 2021 dan Khalid, 2021) entrepreneurial leadership memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kapasitas belajar. Kepemimpinan yang efektif dapat menumbuhkan kapasitas belajar setiap karyawan supaya kinerja dan produktivitas karyawan dapat meningkat.

### ***Learning Capacity Terhadap Individual Performance***

Hasil dari penelitian menunjukkan yaitu learning capacity tidak berpengaruh signifikan terhadap individual performance. Hasil menandakan hipotesis kedua belum dapat diterima. Karyawan terus dituntut untuk belajar supaya dapat membenahi diri agar dapat meningkatkan kualitas dirinya. Namun, pada usaha catering ini tidak berpengaruh. Hal ini bisa saja terjadi karena kurangnya pemahaman pembelajaran pada karyawan atau kualitas dan kuantitas dari hasil serta keefektifan dan efisiensi sebagai sikap personal ditempat kerja tidak baik (Mathis et al., 2018). Karena dari tim produksi sebagian besar berumur tua sehingga ketika bekerja kurang optimal. Learning capacity harus diperhatikan lebih detail supaya kinerja karyawan dapat berjalan sesuai tujuan perusahaan. hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan Zollo & Winter, (2002) dan Sawaeen & Ali, (2020) yang menghasilkan bahwa learning capacity berpengaruh terhadap kinerja.

### ***Entrepreneurial Leadership Terhadap Individual Performance***

Hasil dari penelitian menunjukkan yaitu entrepreneurial leadership tidak berpengaruh signifikan terhadap individual performance. Hasil menandakan hipotesis ketiga belum dapat diterima. Dengan menilai kemampuan perusahaan dalam membangun keberlanjutan, kualitas produk dan layanan, reputasi di industri, kepuasan pelanggan secara menyeluruh, dan peningkatan volume penjualan dari waktu ke waktu, hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan kewirausahaan tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian dari. (Puwardi & Soelaiman, 2023).

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini memiliki hasil yakni, entrepreneurial leadership memiliki pengaruh yang positif terhadap learning capacity di usaha catering samaniah, learning capacity tidak mempunyai pengaruh dengan signifikan dan yang positif atas individual performance di usaha catering samaniah, dan entrepreneurial leadership tidak membawa pengaruh dengan

signifikan dan yang positif terhadap individual performance di usaha catering samaniah. Perusahaan diharapkan selalu berupaya memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja agar tujuan perusahaan tercapai. Selain itu, perusahaan juga diharapkan dapat meningkatkan learning capacity serta berinovasi supaya menjadi usaha yang memiliki nilai atau kualitas baik dan unggul dalam bersaing. Adapun saran untuk penelitian kedepan dapat dilakukan dengan menambah variabel yang relevan yang dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan serta dapat melakukan penelitian dengan populasi yang lebih banyak.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ermalina, Hendriani, S., & Efni, Y. (2017). The mediating effect of work Enthusiasm on non financial compensation and style of leadership implementation to employee's performance in PT. Instrucom, Riau, Indonesia. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 15(2), 1–11.
- Felix, C., Aparicio, S., & Urbano, D. (2019). Leadership as a driver of entrepreneurship: an international exploratory study. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 26(3), 397–420. <https://doi.org/10.1108/JSBED-03-2018-0106>
- Hair, J. F., Risher, J. J., & Ringle, C. M. (2018). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *Journal European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Herlina, E., Tukiran, M., & Anwar, S. (2021). The Effect of Entrepreneurial Leadership on Organizational Performance: Literature Review. *Marginal : Journal of Management, Accounting, General Finance and International Economic Issues*, 1(1), 25–33. <https://doi.org/10.55047/marginal.v1i1.9>
- Khalid, Z. (2021). *AGILITAS ORGANISASIONAL: KAJIAN PENGARUH KEPEMIMPINAN KEWIRAUSAHAAN, BUDAYA ORGANISASIONAL DAN PEMBELAJARAN ORGANISASIONAL*.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Lerner, D., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2016). Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, 53(3), 609–619. <https://doi.org/10.3233/WOR-152237>
- Mahmoud, M. A., Ahmad, S. bin, & Poespowidjojo, D. A. L. (2022). Validation of the psychological safety, psychological empowerment, intrapreneurial behaviour and individual performance measurements. *RAUSP Management Journal*, 57(3), 219–234. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-11-2020-0252>
- Makhloufi, L., Laghouag, A. A., Sahli, A. A., & Belaid, F. (2021). Impact of entrepreneurial orientation on innovation capability: The mediating role of absorptive capability and organizational learning capabilities. *Sustainability (Switzerland)*, 13(10). <https://doi.org/10.3390/su13105399>
- Mathis, A., Mamidanna, P., Cury, K. M., Abe, T., Murthy, V. N., Mathis, M. W., & Bethge, M. (2018). DeepLabCut: markerless pose estimation of user-defined body parts with deep learning. *Nature Neuroscience*, 21(9), 1281–1289. <https://doi.org/10.1038/s41593-018-0209-y>
- Ogbeibu, S., Jabbour, C. J. C., Gaskin, J., Senadjki, A., & Hughes, M. (2021). *Leveraging STARA competencies and green creativity to boost green organisational innovative evidence: A praxis for sustainable development* (pp. 2421–2440). [wileyonlinelibrary.com](https://www.wileyonlinelibrary.com). <https://doi.org/DOI:10.1002/bse.2754>
- Paraswati, A. D., & Pujianto, W. E. (2024). Workload To Individual Performance : Mediation

- Effect Of Burnout And Moderation Effect Of Psychological Capital. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 7(1), 275–290. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1469>
- Pio, R. J. (2000). Penilaian Kinerja Individu Pegawai Pemerintah Kota Malang Riane Johnly Pio. *Jurnal Administrasi Bisnis Fisip Unstrat*, 1–12.
- Pujiyanto, W. E., & Larasati, A. L. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi dengan Model Blue Ocean Leadership melalui Dimensi Spiritual. *Journal of Research and Technology*, 8(2), 179–193. <https://journal.unusida.ac.id/index.php/jrt/article/view/670>
- Pujiyanto, W. E., & Musyaffaah, L. (2023). *Organizational Justice terhadap Employee Innovative Work Behavior : Efek Mediasi Learning Capacity dan Efek Moderator Blue Ocean Leadership Organizational Justice to Employee Innovative Work Behavior : Mediation Effect of Learning Capacity and Moderation* . 05(1), 77–93.
- Pujiyanto, W. E., Solikhah, A., & Supriyadi, S. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto. *Strategic: Journal of Management Sciences*, 2(2), 63. <https://doi.org/10.37403/strategic.v2i2.61>
- Puwardi, S. F., & Soelaiman, L. (2023). Pengaruh Orientasi Kewirausahaan dan Kepemimpinan Kewirausahaan terhadap Kinerja Usaha UMKM Kuliner di Taman Palem Lestari. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(2), 466–473. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i2.23417>
- Rehman, K. U., Aslam, F., Mata, M. N., Martins, J. M., Lourenço, A. M., Abreu, A., & Mariam, S. (2021). Impact of entrepreneurial leadership on product innovation performance: intervening effect of absorptive capacity, intra-firm networks, and design thinking. *Sustainability (Switzerland)*, 13(13). <https://doi.org/10.3390/su13137054>
- 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. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12086>
- Retnowati, E., & Sinambela, E. A. (2019). Pengaruh Komunikasi Kerja dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai. *EBIS: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 1–10.
- Sani, A., Ekowati, V. M., Wekke, I. S., & Idris, I. (2018). Respective contribution of entrepreneurial leadership through organizational citizenship behaviour in creating employee's performance. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 24(4), 1–11.
- Saputra, R., & Nasution, Y. (2023). *THE EFFECT OF STRATEGIC AGILITY, ENTREPRENEURIAL LEADERSHIP AND INNOVATION CAPABILITY ON SME'S PERFORMANCE*. 17(4), 2825–2848. <https://doi.org/DOI : 10.35931/aq.v17i4.2325>
- Sawaeen, F. A. A., & Ali, K. A. M. (2020). The impact of entrepreneurial leadership and learning orientation on organizational performance of SMEs: The mediating role of innovation capacity. *Management Science Letters*, 10(2), 369–380. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.033>
- Supriharyanti, E., & Sukoco, B. M. (2023). Organizational Change Capability: a Systematic Review and Future Research Directions. *Management Research Review*, 46–81. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/MRR-01-2021-0039>

- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). *DYNAMIC CAPABILITIES AND STRATEGIC MANAGEMENT*. 18(March), 509–533.
- Thahira, A., Tjahjono, H. K., & Susanto, S. (2020). The Influence of Transactional Leadership on Organization Innovativeness (OI) Mediated by Organizational Learning Capability (OLC) in Medium Small Enterprise Kendari City. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/10.18196/mb.11190>
- Zincirli, M. (2021). A Hypothetical Model for the Relationship Between Teachers' Job Satisfaction, Burnout and Perceptions of Individual Performance. *International Online Journal of Education and Teaching (IOJET)*, 8(2), 1190–1205. [https://eric.ed.gov/?q=teacher+job+satisfaction+emotional+tone&pr=on&ft=on&ffl=dtySince\\_2018&pg=2&id=EJ1294458](https://eric.ed.gov/?q=teacher+job+satisfaction+emotional+tone&pr=on&ft=on&ffl=dtySince_2018&pg=2&id=EJ1294458)
- Zollo, M., & Winter, S. G. (2002). Deliberate learning and the evolution of dynamic capabilities. *Organization Science*, 13(3), 339–351. <https://doi.org/10.1287/orsc.13.3.339.2780>