

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, TERHADAP KINERJA PEGAWAI DAN IMPLIKASI TERHADAP PUBLIC SECTOR ENTREPRENEURSHIP PADA KEJAKSAAN NEGERI BATANGHARI**

**Dedi Priyo Handoyo**

Kepala Kejaksaan Negeri Batanghari

Email : dedy6entong@gmail.com

### **Abstrak**

*Berbagai permasalahan yang dihadapi dalam suatu organisasi atau perusahaan sangatlah kompleks. Salah satunya adalah masalah manajemen sumber daya manusia. Permasalahan-permasalahan perlu mendapat tanggapan dan solusi. Dalam penelitian ini penulis hanya membatasi masalah pada bidang kecil yaitu mengenai kinerja pegawai yang ada di Kantor Kejaksaan Negeri Batang Hari. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Batang Hari diantaranya kompetensi, kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja. Namun dalam penelitian ini penulis membatasi masalah kinerja pegawai kantor Kejaksaan Negeri batang hari yang dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi kerja dan implikasi terhadap Public Sector Entereneurship. Penelitian ini mengadopsi desain penelitian inferensial. Penelitian ini merupakan penelitian cross-sectional survei karena data dalam penelitian ini dikumpulkan pada satu titik waktu dari Sampel pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang ada di Kejaksaan Negri Batang hari dengan sample sebanyak 89 orang . dan penelitian ini menggunakan structural equation modeling (PLS-SEM) untuk menganalisis data. Penelitian ini menemukan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja, Kepemimpinan berpengaruh terhadap Perilaku Kewirausahaan Sektor Public, Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai, Motivasi berpengaruh terhadap Perilaku Kewirausahaan Sektor Public, Kinerja berpengaruh terhadap terhadap Perilaku Kewirausahaan Sektor Public/, Kepemimpinan berpengaruh terhadap Perilaku Kewirausahaan Sektor Public Melalui Kinerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Perilaku Kewirausahaan Sektor Public/ Melalui Kinerja.*

**Keywords:** *kepemimpinan, Motivasi kerja, Kinerja Pegawai, Public sector entrepreneurship*

### **Abstract**

*Various problems faced in an organization or company are very complex. One of them is the problem of human resource management. Problems need responses and solutions. In this research, the author only limits the problem to a small area, namely regarding the performance of employees at the Batang Hari District Attorney's Office. There are many factors that affect the performance of employees at the Batang Hari District Attorney's Office including competence, compensation, job satisfaction, work environment, work culture, leadership, discipline and work motivation. However, in this study the authors limit the problem of the performance of the Batang Hari District Attorney's office which is influenced by leadership and work motivation and the implications for Public Sector Entrepreneurship. This study adopts an inferential research design. This study is a cross-sectional survey study because the data in this study were collected at one point in time. The sample in this study were all employees at the Batang Hari District Attorney's Office with a sample of 89 people. and this study uses structural equation modeling (PLS-SEM) to analyze the data. This study found that leadership affects performance, leadership affects*

*entrepreneurial behavior in the public sector, motivation affects employee performance, motivation affects entrepreneurial behavior in the public sector, performance affects entrepreneurial behavior in the public sector, leadership affects entrepreneurial behavior in the public sector through performance and Motivation has an effect on Entrepreneurial Behavior in the Public Sector/Through Performance.*

**Keywords:** *leadership, work motivation, employee performance, public sector entrepreneurship*

## **1. Pendahuluan**

Kewirausahaan sektor publik mengintegrasikan duakonsep: kewirausahaan dan sektor publik. Ketika yang pertama mengacu pada peluang untuk eksplorasi dan eksploitasi (Kearney et al. 2008; Klein 2008), yang terakhir mengacu pada organisasi dimiliki dan didanai oleh pemerintah dan di bawah otoritas politik langsung. Kewirausahaan sektor publik dapat didefinisikan sebagai "proses yang ada di dalam" organisasi sektor publik yang menghasilkan kegiatan inovatif seperti pengembangan baru dan yang sudah ada layanan, teknologi, teknik administrasi, baru strategi yang ditingkatkan, pengambilan risiko, dan proaktif" (Kearney et al. 2009, hal. 28). Kewirausahaan sektor publik sangat penting untuk mengembangkan dan menerapkan kebijakan sebagai tuntutan untuk layanan publik berubah dari waktu ke waktu. Publik organisasi harus inovatif dan berjiwa wirausaha dalam lingkungan global dan cepat berubah saat ini.

Ada beberapa variabel yang bisa mempengaruhi kinerja para pegawai (dalam Hanifah, Susanthi, & Setiawan (2014), adalah kepemimpinan dan motivasi kerja. Kinerja pegawai sangat terintegrasi dengan peran pemimpin sedangkan motivasi dibutuhkan oleh pegawai untuk bekerja.

Penelitian terkait pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Wijayanti (2012) yang mana Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Daya Anugerah Semesta Semarang. Sehingga disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang tercipta semakin meningkat pula kinerja pegawai, dan demikian pula sebaliknya semakin buruk kepemimpinan maka kinerja pegawai juga semakin buruk.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain kepemimpinan adalah motivasi kerja. Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. Motivasi menjadi aktualisasi seorang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Di dalam organisasi maupun perusahaan, interaksi yang terjadi adalah antar manusia yang berperilaku berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan atau manajer, karena seorang pimpinan atau manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

Faktor dalam diri individu yang sangat berpengaruh dalam kinerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai adalah motivasi kerja. Menurut Chung & Megginson dalam Karweti (2010) menjelaskan "*motivation is defined as goal-directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal it is closely related to employee atisfaction and job performance*" (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerjaan dan performansi pekerjaan). Pada aspek kemauan (*motivation*) terkandung unsur bertanggungjawab, motivasi untuk berprestasi dan keterikatan, Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang

yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja.

Untuk mengisi kesenjangan penting dalam literatur, penelitian ini menjawab pertanyaan penelitian berikut: Apakah perilaku kepemimpinan tertentu lebih kondusif untuk aktivitas kewirausahaan di sektor publik? Karena para pemimpin organisasi memainkan peran penting dalam menciptakan budaya inovasi organisasi, memahami perilaku kepemimpinan sangat penting bagi organisasi dan pemangku kepentingan. Oleh karena itu, penting untuk memahami jenis perilaku kepemimpinan mana yang harus dipromosikan dan bagaimana perilaku ini memengaruhi anggota lain dari suatu organisasi.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Kepemimpinan**

Isyandi (2004), mendefinisikan beberapa pendapat bahwa kepemimpinan adalah sesuatu yang melekat pada diri si pemimpin dan oleh karenanya kepemimpinan itu lalu dikaitkan dengan sifat pembawaan (*traits*), kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*) dan kesanggupan (*capability*) yang kesemuanya itu mengarah kepada ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu. Berdasarkan definisi tersebut, penentuan atas Kepemimpinan seseorang sebenarnya terletak pada bagaimana peran pengikut memberikan penilaian perilaku dan pemimpin ketika pemimpin berpengaruh dengan pengikutnya. Pemimpin yang efektif harus menghadapi tujuan-tujuan individu, kelompok, dan organisasi. Individu dapat memandang pemimpin efektif atau tidak berdasarkan kepuasan yang didapatkan dan pengalaman kerja secara keseluruhan.

Indikator kepemimpinan dalam penelitian ini berdasarkan Kalshoven, Den Hartog & De Hoogh (2011) antara lain adalah : *People orientation, Fairness, Power sharing, Concern for sustainability, Ethical guidance, Role clarification dan Integrity.*

### **Motivasi Kerja**

Menurut Chung & Megginson dalam Karweti (2010) menjelaskan “*motivation is defined as goal-directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal it is closely related to employee satisfaction and job performance*” (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerjaan dan performansi pekerjaan).

Wardani (2016) Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu: (1) kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), seperti: rasa lapar, haus, istirahat dan sex; (2) kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual; (3) kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*); (4) kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status; dan (5) aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Begitu banyak indikator dari motivasi kerja pegawai, namun pada penelitian ini peneliti menggunakan indikator yang dikemukakan Fernet, Guay, Marsh & Dowson (2008) dan Sears, dkk (1994) indikator motivasi kerja pegawai terdiri dari: (a) *Intrinsic motivation*; (b) *Identified regulation*; (c) *Introjected Regulation*; (d) *External Regulation*; (e) *Amotivation*; dan (f) *Altruistic motivation*.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Prabu (2016) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Selanjutnya menurut Fahmi (2010) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode”.

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja pegawai. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006) adalah : kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama.

### **Kewirausahaan sektor publik**

Beberapa Peneliti membagi wirausahawan publik ke dalam kategori wirausahawan politik, wirausahawan birokrasi, wirausahawan eksekutif, dan wirausahawan kebijakan (Holcombe 2002; Kropp dan Zolin 2008). Peneliti lain melihat pengusaha sektor publik dalam hal peran yang mereka mainkan. Sebagai contoh, Klein dkk. (2010) menyarankan bahwa pengusaha sektor publik memainkan empat peran yang berbeda: aturan main, organisasi publik baru, manajemen kreatif sumber daya publik, dan limpahan tindakan pribadi ke domain publik. Demikian pula, Dhliwayo (2017) menunjukkan bahwa pengusaha sektor publik melayani tiga peran yang berbeda: fasilitasi dan regulasi ekonomi, agen layanan sipil-politik, dan partisipasi pasar komersial. Kami mendefinisikan wirausahawan sektor publik sebagai berikut: di Untuk mencapai tujuan organisasi, seorang karyawan bekerja melebihi apa yang dibutuhkan dalam pekerjaannya, bekerja lebih keras, dan menyarankan ide atau kebijakan yang meningkatkan cara kerja organisasi dan anggotanya.

### **3. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi serta semua data dan informasi diwujudkan dalam bentuk angka, dengan analisis secara statistik. Informasi yang menyangkut variable dalam penelitian ini diperoleh dari responden yang ditransfer dalam bentuk angka-angka kemudian dianalisis.

Populasi dalam penelitian adalah pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Batang Hari. Mempertimbangkan jumlah populasi sebanyak seratus orang maka penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai responden, artinya teknik sampling yang diambil adalah *total sampling*.

Teknik pengumpulan data berupa wawancara untuk penyusunan latar belakang dan juga instrumen dalam pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner/angket. Penelitian yang berkualitas tentu didukung adanya instrumen penelitian yang merupakan alat pengumpul data. Pengukuran ini bertujuan untuk menghasilkan data kuantitatif yang benar dan akurat pada objek penelitian. Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini yaitu kuesioner yang berfungsi untuk mendapatkan data Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, dan Kewirausahaan Sektor Public di Kantor Kejaksaan Negeri Batang Hari.

### **Analisis Data Kuantitatif**

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif, yaitu suatu teknik analisis yang digunakan untuk menggambarkan variable Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai dengan cara menyusun tabel distribusi frekuensi untuk melihat dan memasukan dalam kategori manakah variabel yang akan diteliti.

### **Penyajian Hasil Data Kuantitatif**

Setiap item pertanyaan pada angket ini memiliki 4 pilihan jawaban yang mewakili respon yang berbeda, yaitu; (4) *selalu*, (3) *sering* (2) *Kadang - kadang*, (1) *tidak pernah*. Kemudian, setiap item akan dianalisa nilai reratanya (*mean*) untuk kemudian dikategorikan. Kategori tersebut dibuat berdasarkan rentangan skor ideal yang ada sesuai dengan skala likert, yaitu berkisar antara 1 (satu) sampai dengan 4 (empat). Teknik Analisa data pada penelitian ini menggunakan teknik *personally administered questionnaires*. Pengelolaan data penelitian ini menggunakan Software Smart PLS 3.2.7. *Structural Equation Modeling* (SEM) merupakan suatu metode yang dipakai untuk menutup kelemahan yang terdapat pada metode regresi. Menurut para ahli metode penelitian SEM dikelompokkan menjadi dua, yaitu pendekatan *Covariance Based SEM* (CBSEM) dan *Variance Based SEM* atau *Partial Least Square* (PLS).

### **Uji Kualitas Data**

Uji instrumen oleh peneliti pada penelitian ini dilakukan melalui pengujian dan pengukuran angket. Mengingat data yang didapat tidak akan bermanfaat manakala instrumen yang dipakai dalam pengumpulan data tidak memiliki tingkat kesahihan (*validity*) dan tingkat keandalan (*reliability*).

### **Uji Hipotesis**

Pada penelitian ini data diuji dan diukur dengan memakai pendekatan kuantitatif dengan pendekatan Analisis jalur Partial Least Square (PLS). Pemakaian pendekatan Partial Least Square pada penelitian ini menurut Wong (2013) disebabkan PLS merupakan metode analisis yang powerfull sehingga bisa di digunakan pada semua skala data, yaitu tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel serta tidak harus besar. Partial Least Square selain dapat dipakai sebagai konfirmasi teori dapat juga dipakai untuk merekomendasikan hubungan yang ada atau belum ada serta dapat dipakai untuk mengusulkan proposisi untuk pengujian selanjutnya. Hipotesis variabel independen (eksogen) pada penelitian ini akan dilakukan pengujian melalui R Square ( $R^2$ ) dan T/P Value.

## **4. Hasil Dan Pembahasan**

### **Hasil Penelitian**

Deskripsi data yaitu upaya menampilkan data agar data tersebut dapat dipaparkan secara baik dan diinterpretasikan secara mudah (Saefuddin, 2009). Dalam penelitian ini data yang digunakan terdiri dari demografi responden dan enam variabel yaitu data Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2), Kinerja Pengawai(Z) dan Public Sector enterpreneursihp (Y). Berikut penjelasan data tersebut:

### **Data Demografi Responden**

Data pertama dalam penelitian ini menghasilkan informasi demografik responden (N=89). Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai PNS di Kejaksaan Batang Hari berjumlah 89 orang.

Demografi partisipan berdasarkan jenis kelamin di mana laki-laki 35 partisipan dengan persentase sebesar 39,3% dan responden perempuan berjumlah 54 partisipan dimana persentase sebesar 60,6%. Berdasarkan karakteristik usia dimana di atas 45 tahun responden berjumlah 32 partisipan dan di bawah 45 tahun berjumlah 57 orang di mana untuk partisipan dengan umur diatas 45 persentase sebesar 35,9% dan dibawah 45 tahun 64,4 jadi secara keseluruhan partisipan dalam penelitian ini lebih banyak didominasi oleh partisipan yang di bawah umur 45 tahun. Partisipan dengan pendidikan terakhir D3

sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 13,3 persen selanjutnya untuk pendidikan terakhir jenjang S1 sebanyak 57 partisipan dengan persentase sebesar 50,7 persen dan sebaliknya untuk pendidikan terakhir dengan jenjang itu S2 sebanyak 17 partisipan dengan persentase sebesar 15,3 dan dapat disimpulkan bahwa keseluruhan partisipan didominasi oleh bidang pendidikan S1. Hanya untuk lama masa kerja di mana tempat disampaikan bahwa masa kerja di bawah 10 tahun sebanyak 39 orang dengan persentase sebesar 44,3 dan partisipan dengan masa kerja di atas 10 tahun sebanyak 50 partisipan dengan persentase sebesar 55,7 surat keluhan untuk Ahmad kategori masa kerja didominasi oleh pekerja yang sudah bekerja di atas 10 tahun.

### **Uji Validitas**

Adapun untuk mengukur validitas instrumen angket per item atau butir soal penulis menggunakan bantuan komputer dengan menggunakan program *SPSS Versi 20.0*. Kemudian untuk mengetahui valid atau tidaknya item tersebut. Maka nilai *korelasi skor total* ( $r_{hitung}$ ) per item yang diperoleh harus lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) dengan taraf signifikan 5 yaitu sebesar 0,334. Dari 37 item pertanyaan variable kepemimpinan yang dibuat terdapat 6 item pertanyaan yang tidak valid yaitu no 6,7,1,19, 23 dan 33 sehingga jumlah pertanyaan yang menjadi dasar dalam penelitian ini pada variabel Kinerja berjumlah 31 item pertanyaan. Dari 15 item pertanyaan variable motivasi yang dibuat tidak terdapat item pertanyaan yang tidak sehingga jumlah pertanyaan yang menjadi dasar dalam penelitian ini pada variabel Motivasi berjumlah 15 item pertanyaan. Dari 11 item pertanyaan variable kinerja yang dibuat terdapat 1 item pertanyaan yang tidak valid yaitu no 7 sehingga jumlah pertanyaan yang menjadi dasar dalam penelitian ini pada variabel Kinerja berjumlah 10 item pertanyaan. Dari 7 item pertanyaan variable public sector kewirausahaan yang dibuat terdapat 1 item pertanyaan yang tidak yaitu pernyataan no 7 sehingga jumlah pertanyaan yang menjadi dasar dalam penelitian ini pada variabel Motivasi berjumlah 6 item pertanyaan.

### **Evaluasi Model Pengukuran Outer Model**

#### **Reliabilitas Indikator**

Reliabilitas indikator bertujuan untuk menilai apakah indikator pengukuran variabel laten reliabel atau tidak. Caranya dengan mengevaluasi hasil *outer loading* tiap indikator. Nilai *loading* di atas 0,7 menunjukkan bahwa konstruk dapat menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya (Wong K.K., 2013; Sarstedt dkk., 2017). Dan pada penelitian ini semua nilai loading diatas 0,7 dan hanya satu yang dibawah 0,7 dan dapat dipaparkan semuanya diatas 0,7.

#### **Evaluasi Model Struktural atau Inner Model**

##### **Variance Inflation Factor (VIF)**

Validitas Construct Multikolinieritas terjadi jika model prediktor berkorelasi dan memberikan redundansi respons. Multikolinieritas diukur dengan varians inflation factor (VIF). Jika nilai VIF melebihi 5.0, ada masalah dengan multikolinieritas (Hair et.al., 2017). Dalam penelitian ini, tidak ada nilai VIF yang melebihi 5.0 (Tabel) yang berarti bahwa multikolinieritas tidak menjadi masalah dalam penelitian ini.

##### **Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Merupakan cara untuk menilai seberapa besar konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) diharapkan antara 0 dan 1. Nilai R<sup>2</sup> 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah (Sarstedt

dkk., 2017 ). Chin memberikan kriteria nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,67, 0,33 dan 0,19 sebagai kuat, moderat, dan lemah (Chin, 1998). Dari hasil olah data dapat dijelaskan bahwa menunjukkan model koefisien determinasi yang Kuat untuk Kineja (0,900) dan Kecil untuk Public Sector Entrepreneurship 0,049 .

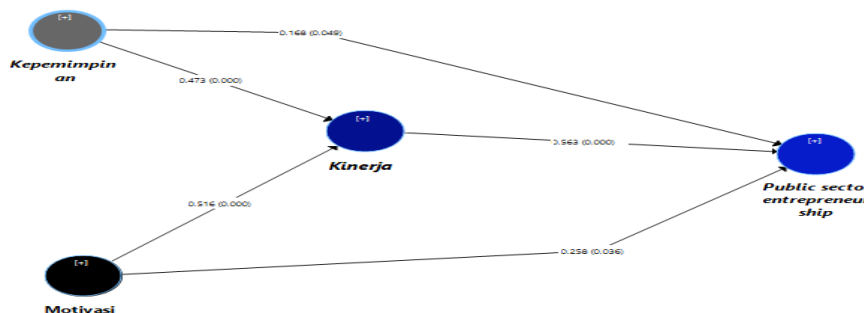
**Cross-validated Redundancy (Q<sup>2</sup>)**

*Cross-validated redundancy (Q<sup>2</sup>)* atau *Q-square test* digunakan untuk menilai *predictive relevance*. Nilai Q<sup>2</sup> > 0 menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance* yang akurat terhadap konstruk tertentu sedangkan nilai Q<sup>2</sup> < 0 menunjukkan bahwa model kurang mempunyai *predictive relevance* ( Sarstedt dkk., 2017 ). Hasil olah data menunjukkan Nilai Q<sup>2</sup> > 0 bahwa model mempunyai *predictive relevance* yang akurat terhadap konstruk.

**Evaluation OF Structural Model**

**Structural Model Path Coefficients and Hypothesis Testing.**

Pengujian hipotesis dilakukan dengan t-test pada outer model maupun inner model Uji hipotesis ini dilakukan melalui R square (R<sup>2</sup>) dan T/P Value. Uji statistik T/P Value menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau eksogen (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel endogen (dependen) dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel endogen (dependen) yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05 (Heir et al 2016). Hal ini dilihat dengan membandingkan antara nilai t tabel dengan nilai t statistic.



**Gambar 1. Hasil Pengujian Hipotesis Struktural Parsial**

Dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah nilai yang terdapat pada output result for inner weight. Hasil output estimasi untuk pengujian model struktural dapat dilihat pada gambar dan juga tabel path Coefficient:

**Tabel 1. Hasil Path Coefficients Langsung**

		<i>Path Coefficients</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>	<i>Keterangan</i>
H1	Kepemimpinan_ -> Kinerja_	0,473	0,475	4,301	0,000	Diterima
H2	Kepemimpinan_ -> Public sector entrepreneurship	0,168	0,170	1,977	0,049	Diterima
H3	Motivasi_ -> Kinerja_	0,516	0,516	5,349	0,000	Diterima
H4	Motivasi_ -> Public sector entrepreneurship	0,258	0,266	2,108	0,000	Diterima
H5	Kinerja_ -> Public sector entrepreneurship	0,258	0,266	3,037	0,036	Diterima

1. Hipotesis pertama menguji apakah *Kepemimpinan (X1) Kinerja Pegawai* secara **P Values** menunjukkan terdapat pengaruh terhadap *Kinerja*, Hasil pengujian menunjukkan Dimana nilai p Value dibawah 0,05 **hipotesis pertama diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa Kepemimpinan *berpengaruh terhadap Kinejra dengan Original Sample sebesar 0,473 (47,3%)*.
2. Hipotesis kedua menguji apakah *Terdapat Kepemeimpinan terhadap Prilaku Kewirausahaan Sektor Public/Public Sector Entrepreneurship* secara Hasil pengujian menunjukkan bahawa ada pengaruh yang signifikan. Dimana nilai p Value dibawah 0,05 **hipotesis Kedua diterima**. Hal tersebut membuktikan bahawa terdapat Pengaruh *Kepemimpinan terhadap Prilaku Kewirausahaan Sektor Public/Public Sector Entrepreneurship 0,168(16,8%)*.
3. Hipotesis Ketiga menguji apakah *Terdapat Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai* secara **P Values** positif artinya terdapat pengaruh. Hasil pengujian menunjukkan bahawa ada pengaruh yang signifikan. Dimana nilai p Value dibawah 0,05 **hipotesis Ketiga diterima**. Hal tersebut membuktikan bahawa *Terdapat pengaruh siginfikian Motivasi terhadap Kinerja dengan Original Sample sebesar 0,516 (51,6 %)*.
4. Hipotesis Keempat menguji apakah *Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Prilaku Kewirausahaan Sektor Public/Public Sector Entrepreneurshisecara* **P Values** menunjukkan terdapat pengaruh Hasil pengujian menunjukkan Dimana nilai p Value diatas 0,05 **hipotesis Keempat diterima** Hal tersebut membuktikan bahawa *Terdapat pengaruh siginfikian dengan Original Sample sebesar 0,258 (25,8 %)*.
5. Hipotesis Kelima menguji apakah *Terdapat Kinerja terhadap terhadap Prilaku Kewirausahaan Sektor Public/Public Sector Entrepreneurshisecara* secara **P Values** positif artinya Terdapat pengaruh langsung. Hasil pengujian menunjukkan bahawa ada pengaruh yang signifikan. Dimana nilai p Value dibawah 0,05 **hipotesis Kelima diterima**. Hal tersebut membuktikan pengaruh dengan *Original Sample sebesar 0, 563 (56,1%)*.

**Evaluasi Variabel Mediator (Pengaruh Tidak Langsung)**

Penelitian ini mengikuti metode Preacher and Hayes untuk melakukan analisis mediasi. Mediasi dipastikan apabila (1) pengaruh tidak langsung signifikan dan (2) hasil pengaruh tidak langsung dari *Confidence Intervals (CI)* tidak menunjukkan nilai nol artinya hasil antara batas bawah dan batas atas pada (CI) tidak langsung efeknya semua positif atau negatif . Signifikansi efek tidak langsung diuji menggunakan bootstrap rutin dengan 5000 subsampel. Hasil faktor mediator ditunjukkan pada Tabel di bawah ini.

**Tabel 2. Hasil pengujian faktor mediator (Pengaruh tidak Langsung)**

	<i>Path Coefficients</i>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>	<b>Keterangan</b>	
H6	Kepemimpinan_ -> Kinerja_ -> Public sector entrepreneurship	0,266	0,262	2,955	0,003	Diterima
H7	Motivasi_ -> Kinerja_ -> Public sector entrepreneurship	0,290	0,287	3,130	0,002	Diterima

1. Hipotesis keenam menguji apakah Terdapat pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap *Prilaku Kewirausahaan Sektor Public/Public Sector Entrepreneurship* melalui Kinerja Dimana nilai p Value dibawah 0,05 **hipotesis keenam di terima**. Hal tersebut



- membuktikan bahwa *terdapat Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prilaku Kewirausahaan Sektor Public/Public Sector Entrepreneurship Melalui Kinerja dengan Original Sample sebesar 0,266 (2,6 %)*.
2. Hipotesis ketujuh menguji apakah Terdapat pengaruh langsung Motivasi terhadap *Prilaku Kewirausahaan Sektor Public/Public Sector Entrepreneurship* melalui Kinerja Dimana nilai p Value dibawah 0,05 **hipotesis ketujuh di terima**. Hal tersebut membuktikan bahwa *terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Prilaku Kewirausahaan Sektor Public/Public Sector Entrepreneurship Melalui Kinerja dengan Original Sample sebesar 0,290 (29 %)*.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Public Sector Entrepreneurship (H1,H2)**

**Hipotesis pertama** menguji apakah *Kepemimpinan (X1) Kinerja Pegawai* secara **P Values** menunjukkan terdapat pengaruh terhadap *Kinerja*, Hasil pengujian menunjukkan Dimana nilai p Value dibawah 0,05 **hipotesis pertama diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa *Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja dengan Original Sample sebesar 0,473 (47,3%)*.

Terkait dengan penelitian ini sesuai dengan beberapa indikator yang mengukur Kepemimpinan diantaranya adalah people Orientation, Fairness, Power sharing, Concern for sustainability, Ethical guidance, Role clarification, Integrity tentunya memberikan dampak terhadap kinerja dari pegawai khususnya di Kejaksaan batang hari.

Beberapa penelitian diantaranya juga menyoroti kepemimpinan dinataranya memberikan gambaran mengenai efek dari kepemimpinan terhadap efektifitas dan juga kinerja pegawai dalam organisasi seperti : penelitian mengenai Gaya kepemimpinan transaksional dicirikan dengan pertukaran yang saling menguntungkan antara pemimpin dan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam pengertian itu, ini adalah kontrak lunak kewajiban antara pemimpin dan karyawan (Jensen et al., 2016). Penghargaan pemimpin transaksional karyawan untuk menyelesaikan tugas yang memelihara atau meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, yang juga menunjukkan mereka kepada supervisor mereka sebagai pemimpin yang efektif. Oleh Sebaliknya, gaya kepemimpinan laissez-faire menghindari keputusan kritis dan menawarkan pemecahan masalah yang terbatas bimbingan.

Namun, beberapa penelitian telah meneliti mengenai kontras pengaruh kepemimpinan pada karyawan komitmen organisasi dan kinerja pekerjaan di layanan publik negara berkembang. Beberapa pengecualian adalah studi oleh Garg dan Ramjee (2016); di Afrika Selatan dan Teshome (2011) di Etiopia. Misalnya, Kru dan rekan (2019) melaporkan komunikasi yang efektif dengan transformasional dan pemimpin transaksional untuk meningkatkan organisasi pertunjukan. Garg dan Ramjee (2016) melaporkan laissez-faire gaya kepemimpinan untuk menjadi lemah terkait dengan komitmen afektif di antara karyawan pemerintahan di Afrika Selatan, sementara kepemimpinan transaksional dikaitkan dengan lemah dengan komitmen normatif.

Dalam masyarakat Indonesia gaya kepemimpinan di depan umum organisasi sektor dicirikan oleh kekuatan tinggi jarak, maskulinitas, dan penghindaran risiko (Hofstede, 2001; House et al., 2004). Meskipun demikian, kami percaya bahwa gaya kepemimpinan dapat menginspirasi peningkatan kinerja (Amoako-Asiedu & Obuobisa-gelap; Ohemeng & Aye, 2016; Wright, Moynihan, & Pandey, 2012)

**Hipotesis kedua** menguji apakah *Terdapat Kepemimpinan terhadap Prilaku Kewirausahaan Sektor Public/Public Sector Entrepreneurship* secara Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan. Dimana nilai p Value dibawah 0,05 **hipotesis Kedua diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa *terdapat Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prilaku Kewirausahaan Sektor Public/Public Sector Entrepreneurship 0,168(16,8%)*.

Berdasarkan hasil analisis diatas memberikan gambaran bahwa *terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap Public Sector entrepreneurshib* artinya semakin baik kepemimpinan akan memberikan effect terhadap prilaku kewirausahaan pegawai pada organisasi public atau pemerintah dalam hal ini tentunya organisasi kejaksaan

Kewirausahaan sektor publik mengintegrasikan dua konsep yang berbeda: kewirausahaan dan sektor publik. Sedangkan yang pertama mengacu pada peluang untuk eksplorasi dan eksploitasi (Kearney et al. 2008; Klein 2008), yang terakhir mengacu pada organisasi yang dimiliki dan didanai oleh pemerintah dan di bawah otoritas politik langsung. Kewirausahaan sektor publik dapat didefinisikan sebagai "proses yang ada dalam organisasi sektor publik yang menghasilkan kegiatan inovatif seperti pengembangan layanan baru dan yang sudah ada, teknologi, teknik administrasi, strategi baru yang ditingkatkan, pengambilan risiko dan proaktif" (Kearney et al. .2009). Kewirausahaan sektor publik sangat penting untuk mengembangkan dan menerapkan kebijakan karena tuntutan layanan publik berubah dari waktu ke waktu. Publik organisasi harus inovatif dan berwirausaha di lingkungan global dan cepat berubah saat ini.

#### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja dan Public Sector Entrepreneurship (H3,H4)**

**Hipotesis Ketiga** menguji apakah *Terdapat Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai* secara **P Values** positif artinya *terdapat pengaruh*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan. Dimana nilai p Value dibawah 0,05 **hipotesis Ketiga diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa *Terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja dengan Original Sample sebesar 0,516 (51,6 %)*.

Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi Pegawai kejaksaan dapat diartikan bahwa faktor imbalan, baik imbalan yang berupa material maupun yang bersifat non material merupakan hal penting bagi kelangsungan hidupnya. Selain itu temuan ini mengkonfirmasi *Need for Achievement Theory* dikembangkan oleh Mc Clelland (1961) dan Atkinson (1964) yang menyatakan bahwa kebutuhan individu dibagi menjadi tiga kebutuhan psikologis. Kebutuhan primer dalam teori ini adalah kebutuhan untuk berafiliasi, akan kekuasaan, dan untuk berprestasi.

**Hipotesis Keempat** menguji apakah *Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Prilaku Kewirausahaan Sektor Public/Public Sector Entrepreneurshisecara* **P Values** menunjukkan *terdapat pengaruh* Hasil pengujian menunjukkan Dimana nilai p Value diatas 0,05 **hipotesis Keempat diterima** Hal tersebut membuktikan bahwa *Terdapat pengaruh signifikan dengan Original Sample sebesar 0,258 (25,8 %)*

Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. Motivasi menjadi aktualisasi seorang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Di dalam organisasi maupun perusahaan, interaksi yang terjadi adalah antar manusia yang berperilaku berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan atau manajer, karena seorang pimpinan atau manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Faktor dalam diri individu yang sangat berpengaruh dalam kinerja yang dapat dicapai oleh

seorang pegawai adalah motivasi kerja. Menurut Chung & Megginson dalam Karweti (2010) menjelaskan “*motivation is defined as goal-directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal it is closely related to employee atisfaction and job performance*” (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerjaan dan performansi pekerjaan).

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Guzzo dkk. (1993) menetapkan bahwa diskusi dan dialog terbuka di antara anggota tim membantu menetapkan dan memperjelas tujuan tim. Karena aktivitas kewirausahaan sektor public dipengaruhi oleh motivasi karyawan, komunikasi, dan visi pemimpin (Hayter et al. 2018; Morris dan Jones 1999), kepemimpinan yang berorientasi tugas dapat meningkatkan kewirausahaan. Belum banyak literatur yang berkaitan dengan bagaimana motivasi mempengaruhi public sector kewirausahaan dalam hal ini penelitian ini merupakan hal baru dan dilakukan dikejaksaan negeri batang hari.

#### **Pengaruh Kinerja terhadap Kinerja dan Public Sector Entrepreneurship ( H5)**

Hipotesis Kelima menguji apakah Terdapat Kinerja terhadap *terhadap Prilaku Kewirausahaan Sektor Public/Public Sector Entrepreneursh* secara secara **P Values** positif artinya Terdapat pengaruh langsung. Hasil pengujian menunjukkan bahawa ada pengaruh yang signifikan. Dimana nilai p Value dibawah 0,05 **hipotesis Kelima diterima**. Hal tersebut membuktikan pengaruh dengan *Original Sample sebesar 0, 563 (56,1%)*.

Jones mempertimbangkan kewirausahaan dalam hal peran karyawan bermain dan menyelaraskan dengan studi Morris dan Jones (1999), di mana pengusaha sektor publik menemukan cara yang lebih baik untuk menyediakan layanan publik dengan menggabungkan dan mengeksplorasi sumber daya publik dan swasta dan menciptakan nilai bagi organisasi dan warga negara. Demikian pula, definisi kami sejalan dengan klaim bahwa proses kewirausahaan di sektor publik memiliki (a) fase penciptaan (ide baru); (b) tahap desain (prototipe); dan (c) tahap implementasi (inovasi). Oleh karena itu, pengusaha sektor publik dapat mengeksplorasi dan memanfaatkan peluang (Kearney dkk. 2008; Klein 2008; Leyden dan Tautan 2015), mereka terlibat dalam kegiatan inovatif (misalnya, menyediakan ide), proaktif (Hayter et al. 2018; Kearney et al. 2009), dan performatif (Clausen 2020). Bahkan, di agar pengusaha sektor publik menemukan peningkatan cara untuk memberikan layanan, mereka harus datang dengan ide-ide baru, membuat desain, dan mengelola sumber daya diperlukan untuk mewujudkan ide (Hayter dkk. 2018).

#### **Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja dan Public Sector Entrepreneurship dimoderasi oleh kinerja ( H6, H7)**

Hipotesis keenam menguji apakah Terdapat pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap *Prilaku Kewirausahaan Sektor Public/Public Sector Entrepreneurship* melalui Kinerja Dimana nilai p Value dibawah 0,05 **hipotesis keenam di terima**. Hal tersebut membuktikan bahawa *terdapat Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prilaku Kewirausahaan Sektor Public/Public Sector Entrepreneurship Melalui Kinerja dengan Original Sample sebesar 0,266 (2,6 %)*.

Hipotesis ketujuh menguji apakah Terdapat pengaruh langsung Motivasi terhadap *Prilaku Kewirausahaan Sektor Public/Public Sector Entrepreneurship* melalui Kinerja Dimana nilai p Value dibawah 0,05 **hipotesis ketujuh di terima**. Hal tersebut membuktikan bahawa *terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Prilaku Kewirausahaan Sektor*

*Public/Public Sector Entrepreneurship Melalui Kinerja dengan Original Sample sebesar 0,290 (29 %).*

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor yang mempengaruhi yaitu kepemimpinan dan motivasi. Kepemimpinan secara umum adalah proses mempengaruhi bawahan untuk melakukan tugas atau pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Dengan demikian, pemimpin perlu mengetahui kondisi yang terjadi di organisasinya agar perlakuan terhadap pemimpin tepat untuk memajukan organisasi yang dipimpinnya. Pimpinan hendaknya memperhatikan kinerja pegawai, bersikap adil terhadap sesama pegawai, saling mengingatkan jika melakukan kesalahan dan bersikap terbuka. Semakin efektif kepemimpinan dalam suatu organisasi, maka semakin efektif pula kinerja karyawannya.

Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian tentang kepuasan kerja persepsi tentang pemenuhan yang diperoleh dari aktivitas kerja sehari-hari penting karena mempengaruhi kinerja komitmen, ketidakhadiran, kesehatan fisik dan mental, dan kesejahteraan secara keseluruhan (Caprara et al., 2003; Hakim, Thoresen, Bono, & Patton, 2001). Capra et al. berlabel kepuasan kerja "elemen yang menentukan" (hal. 823) yang mempengaruhi sikap dan kinerja dan menyarankan bahwa kemandirian diri dan kolektif keduanya berkontribusi pada kepuasan kerja Meskipun secara luas diyakini bahwa kepuasan kerja berpengaruh bagi keberhasilan Organisasi

Seperti yang dinyatakan, kepemimpinan etis dapat memengaruhi komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka dalam organisasi publik (Blau 1964) dan hubungan antara pemimpin etis dan bawahan menjadi kuat di bawah pertukaran sosial daripada ekonomi; seperti ini bertukar perhatian dengan kasih sayang dan kepercayaan timbal balik sementara pertukaran ekonomi bersifat impersonal (Brown dan Treviño 2006). Pemimpin yang beretika dapat membentuk yang lebih baik.

### **Implikasi dan Keorisinilan Penelitian**

Terlepas dari pentingnya kewirausahaan sektor publik, penelitian telah menemukan bahwa aktivitas kewirausahaan cenderung rendah di sektor publik (Osborne dan Plastrik 1997; zcan dan Reichstein 2009). Kurangnya aktivitas kewirausahaan di sektor publik ini disebabkan oleh sifat organisasi publik yang menghindari risiko dan struktur birokrasi; mekanisme penghargaan dan kompleksitas lingkungan kerja tidak mendukung karyawan sektor publik menjadi wirausaha (Bozeman dan Kingsley 1998; Demircioglu 2021). Struktur hierarki organisasi publik (Özcan dan Reichstein 2009) serta kendala pendanaan (Zerbinati dan Souitaris 2005), semakin mengurangi sektor public kewirausahaan.

Penelitian ini tentunya berkontribusi pada literatur kewirausahaan dengan berfokus pada konteks sektor publik dan dengan menunjukkan bahwa karakter tertentu dari seorang pemimpin membantu membangun kapabilitas organisasi di sektor publik. Dalam penelitian ini, kami mengusulkan bahwa People orientation dan Role clarification berorientasi pada hubungan, dan kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan perilaku mempengaruhi kewirausahaan dalam organisasi publik. Perilaku berorientasi tugas berfokus pada penyelesaian kegiatan yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan. Perilaku yang berorientasi pada hubungan mendorong pembangunan hubungan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, dan perilaku yang berorientasi pada perubahan mendorong inovasi dan perubahan dan membantu peserta mengatasi perubahan. Itu hasil penelitian kami secara khusus menunjukkan bahwa Power sharing pemimpin yang berorientasi pada hubungan dan berorientasi pada perubahan akan membantu mempromosikan kewirausahaan kapabilitas di instansi pemerintah

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja
2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Prilaku Kewirausahaan Sektor Public
3. Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai
4. Motivasi berpengaruh terhadap Prilaku Kewirausahaan Sektor Public
5. Kinerja berpengaruh terhadap Prilaku Kewirausahaan Sektor Public/
6. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Prilaku Kewirausahaan Sektor Public Melalui Kinerja
7. Motivasi berpengaruh terhadap Prilaku Kewirausahaan Sektor Public/ Melalui Kinerja.

### **Saran**

Temuan penelitian ini menjelaskan bahwa prediksi kontribusi Kepemimpinan terhadap Public sector entrepreneurship masih kecil dibandingkan dengan kontribusi variable dalam penelitian ini hal ini dapat dilihat bahwa kontribusi dengan original sample 0,168 (16%) sedangkan variabel yang lain diatas 20% tentunya ini menjadi masukan bagi kejaksaan untuk dapat meningkatkan proses kepemimpinan sehingga meningkatkan sikap dan prilaku entrepreneurship di sector public terutama di kejaksaan. ini juga sejalan dengan temuan penelitian lain yang menyatakan kewirausahaan sektor publik, penelitian telah menemukan bahwa activities kewirausahaan cenderung rendah di sektor publik (Osborne dan Plastrik 1997; zcan dan Reichstein 2009).

Temuan penelitian berdasarkan IPMA ini menjelaskan bahwa performa dari masing- masing variable dan sub variable dimana performa variable terendah adalah pada variable public sector entrepreneurship yang perlu ditingkatkan.

Bagi Kejaksaan Batang Hari penelitian ini diharapkan sebagai bahan informasi mengenai bagaimana kondisi Kepemimpinan, motivasi, kinerja dan Public sector entrepreneurship di Kantor Kejaksaan negeri Batang hari.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini menggunakan dengan metode penelitian Kuantitatif dan disarankan untuk dapat meneliti dengan menggunakan kualitatif agar lebih spesifik kedalam objek yang diteliti seperti focus kedalam kepemimpinan, motivasi, kinerja dan sikap ataupun prilaku public sector entrepreneurship dan penulis menyarankan bagi peneliti lainnya untuk meneliti dengan variabel dan setting tempat yang lebih besar.

### **Daftar Pustaka**

- Chin, W. W. (1998). Commentary: Issues and opinion on structural equation modeling. <https://www.jstor.org/stable/249674>
- Demircioglu, M. A., & Chowdhury, F. (2021). Entrepreneurship in public organizations: the role of leadership behavior. *Small Business Economics*, 57(3), 1107-1123.
- Dhliwayo, S. (2017). Defining public-sector entrepreneurship: a conceptual operational construct. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 18(3), 153–163.
- Fahmi, I. (2010). Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi (Cetakan Kesatu). *Bandung: Alfabeta*.
- Fernet, C., Senécal, C., Guay, F., Marsh, H., & Dowson, M. (2008). The work tasks motivation scale for teachers (WTMST). *Journal of Career assessment*, 16(2), 256-279. <https://doi.org/10.1177/1069072707305764>
- Hair J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.

- Hanifah, H., Susanthi, N. I., & Setiawan, A. (2014). The Effect Of Leadership Style On Motivation To Improve The Employee Performance. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik*, 1(3), 221-226. [Http://Dx.Doi.Org/10.25292/J.Mtl.V1i3.20](http://Dx.Doi.Org/10.25292/J.Mtl.V1i3.20)
- Hayter, C. S., Link, A. N., & Scott, J. T. (2018). Public-sectorentrepreneurship. *Oxford Review of Economic Policy*, 34(4),676–694.
- Holcombe, R. G. (2002). Political entrepreneurship and the democraticallocation of resources. *The Review of AustrianEconomics*, 15(2/3), 143–160.
- Jensen, U. T., Andersen, L. B., Bro, L. L., Bøllingtoft, A., Eriksen, T. L. M., Holten, A.-L., Jacobsen, C. B., Ladenburg,
- Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The leadership quarterly*, 22(1), 51-69.
- Kearney, C., Hisrich, R., & Roche, F. (2008). A conceptual model of public sector corporate entrepreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 4(3), 295–313.
- Kearney, C., Hisrich, R.D.,&Roche, F. (2009). Public and private sector entrepreneurship: similarities, differences or a combination? *Journal of Small Business and Enterprisen Development*, 16(1), 26–4
- Klein, P. G. (2008). Opportunity discovery, entrepreneurial action, and economic organization. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 2(3), 175–190.
- Klein, P. G., Mahoney, J. T., McGahan, A. M., & Pitelis, C. N. (2010). Toward a theory of public entrepreneurship. *European Management Review*, 7(1), 1–15.
- Kropp, F., & Zolin, R. (2008). US government entrepreneurship: new enterprise structures. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 15(3), 595–605.
- Leyden, D. P., & Link, A. N. (2015). *Public sector entrepreneurship: US technology and innovation policy*. New York: Oxford University Press.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat*.
- Morris, M. H., & Jones, F. F. (1999). Entrepreneurship in established organizations: the case of the public sector. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 24(1), 71–91.
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh penghargaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada divisi penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(2), 104-117.
- Sinha, N., Garg, A., Dhingra, S., dan Dhall, N. (2016). Mapping the linkage between organizational culture and TQM. *Benchmarking*, 23, 208-235.
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., dan Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Organisasi*, 31(1), 58-65.
- Wijayanti, D. W. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang* (Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Wong, K. K. K. (2013). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) techniques using SmartPLS. *Marketing Bulletin*, 24(1), 1-32.