

**ANALISIS PENERAPAN *ENTREPRENEURIAL LEADERSHIP* DALAM  
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI BERKAH TANI GRUP**

**(Skripsi)**

**Oleh**

**ROHMANI  
NPM 2016051028**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2024**

## **ABSRTAK**

### **ANALISIS PENERAPAN *ENTREPRENEURIAL LEADERSHIP* DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI BERKAH TANI GRUP**

**Oleh**

**Rohmani**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan *entrepreneurial leadership* dalam peningkatan kinerja karyawan di Berkah Tani Group Kabupaten Lampung Selatan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan wawancara (interview), observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam dimensi strategis berupa penggunaan pupuk yang mereka pakai dengan mengurangi bahan pupuk kimia dan menggantikannya dengan pupuk kompos atau kendang. Dalam dimensi pribadi ditunjukkan berupa diversifikasi produk yang kreatif dan inovatif dengan mengembangkan produk olahan dari hasil pertanian, seperti marning jagung. Dalam dimensi motivasional berupa program pinjaman tanpa bunga, Dimensi komunikatif, yang ditunjukkan berupa komunikasi tertulis yang aktif dilakukan dengan menggunakan beberapa media yaitu papan pengumuman, aplikasi whatsapp grup, dan chat atau SMS. Dalam penerapan *entrepreneurial leadership* Berkah Tani tercatat berhasil meningkatkan petani baru yang mandiri dan lapangan usaha yang luas, hal ini bisa terlihat dari data Berkah Tani yang telah menjadi petani mandiri dan bermitra dalam Berkah Tani Grup terus meningkat setiap bulannya, Dengan demikian kuantitas produksi hasil pertanian nya juga bisa bertambah setiap bulannya, hal itu juga meningkatkan kinerja karyawan dan buruh tani yang bekerja untuk bisa menjadi petani baru yang mandiri. Secara umum, Berkah tani telah berhasil menerapkan *Entrepreneur Leadership* dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata kunci: *Entrepreneurial Leadership*, Kinerja Karyawan, Berkah Tani.**

## **ABSTRACT**

### ***ANALYSIS OF THE IMPLEMENTATION OF ENTREPRENEURIAL LEADERSHIP IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE AT BERKAH TANI GROUP***

**By**

**Rohmani**

*This study aims to determine the application of entrepreneurial leadership in improving employee performance at Berkah Tani Group, South Lampung Regency. This study is a descriptive type of research with a qualitative approach. Data collection techniques used in this study using interviews, observations, and documentation. Data analysis techniques used are data reduction, data presentation and drawing conclusions. The results of this study indicate that in the strategic dimension in the form of the use of fertilizers they use by reducing chemical fertilizers and replacing them with compost or manure. In the personal dimension, it is shown in the form of creative and innovative product diversification by developing processed products from agricultural products, such as corn marring. In the motivational dimension in the form of an interest-free loan program, the communicative dimension, which is shown in the form of active written communication carried out using several media, namely bulletin boards, WhatsApp group applications, and chat or SMS. In the implementation of entrepreneurial leadership, Berkah Tani has been recorded as having succeeded in increasing new independent farmers and wide business fields, this can be seen from the data of Berkah Tani who have become independent farmers and partners in the Berkah Tani Group which continues to increase every month, thus the quantity of agricultural production can also increase every month, this also improves the performance of employees and farm laborers who work to become new independent farmers. In general, Berkah Tani has succeeded in implementing Entrepreneurial Leadership in improving the performance of its employees.*

***Keywords: Entrepreneurial Leadership, Employee Performance, Berkah Tani.***

**ANALISIS PENERAPAN *ENTREPRENEURIAL LEADERSHIP* DALAM  
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI BERKAH TANI GRUP**

**SKRIPSI**

Oleh

**ROHMANI**

**Sebagai Salah syarat untuk mencapai gelar  
SARJANA ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2024**

Judul Skripsi

**:ANALISIS PENERAPAN  
ENTREPRENEURIAL LEADERSHIP  
DALAM PENINGKATAN KINERJA  
KARYAWAN DI BERKAH TANI  
GRUP**

Nama Mahasiswa

**: Rohmani**

Nomor Pokok Mahasiswa

**: 2016051028**

Program Studi

**: Ilmu Administrasi Bisnis**

Fakultas

**: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

**MENYETUJUI**

**1. Komisi Pembimbing**

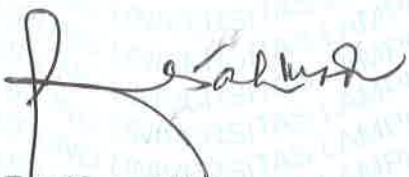


**Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si**  
NIP. 198501152008012002



**May Roni, S.A.B., M.Si**  
NIP. 199105152023211034

**2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis**



**Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.**  
NIP. 197502042000121001

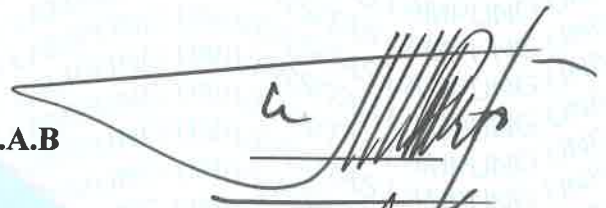
**MENGESAHKAN**

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si**



Sekretaris : **Dr. Supto, S. Sos., M.A.B**



Anggota : **May Roni, S.A.B., M.Si**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



**Dr. Ida Nurhaida, M.Si**  
NIP. 19610807 198703 2 001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **10 Oktober 2024**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa penyabutan gelar yang telah diperoleh dari karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan normal yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, Oktober 2024  
Yang Membuat Pernyataan,



Rohmani  
NPM 2016051028

## RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Kurnia Rohmani yang lahir di Desa Palembang, pada 23 Juli 2001. Penulis merupakan anak kelima dari lima bersaudara dari pasangan Bapak Herman (Alm) dan Ibu Masrohan. Penulis memiliki kakak perempuan bernama Heni Patria, Yuli Yulita, dan kakak laki-laki bernama Agus Setiawan dan Nasrullah.

Latar belakang pendidikan yang telah ditempuh penulis yaitu menyelesaikan pendidikan dasar di Sekolah Dasar Negeri 2 Palembang pada tahun 2007-2013. Lalu melanjutkan ke MTs N 1 Lampung Selatan pada tahun 2013-2016, dan SMA N 1 Kalianda pada tahun 2016-2019. Pada tahun 2020 penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Lampung.

Penulis mengambil jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Selama menjadi mahasiswa, penulis pernah mengikuti program Studi Independen Kampus Merdeka pada semester 5 “Business Development” oleh PT Steqhoq Robotika Indonesia dan di semester 6 “Digitalisasi UMKM” di PT Narasumber Teknologi Indonesia, serta mendapatkan Bantuan Modal Usaha Mahasiswa (Wirasusaha) Fisip pada tahun 2022 dan Program Pengembangan Mitra Bisnis Start Up Mahasiswa (PMBSUP) Unila 2023. Penulis aktif menjadi anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Ilmu Administrasi Bisnis dan menjadi salah satu anggota divisi Pengkajian dan Keilmuan (P&K) serta pernah menjadi Anggota Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM) fisip pada tahun 2023. Selain itu penulis juga Aktif di Organisasi Eksternal PMII sebagai ketua PMII Rayon Fisip pada tahun 2023 dan Ketua PMII Komisariat UNILA pada tahun 2024.



## **MOTTO**

"Allah SWT tidak akan membebani seorang hamba melainkan sesuai dengan  
kemampuannya"

(Q.S Al-Baqarah:286)

"Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan"

(Q.S Al-Insyirah:5)

“Orang bijak adalah ia yang mengerti bahwa dirinya tidak tahu apa-apa”

-Socrates

Berubah menjadi lebih baik adalah pilihan tetapi meras palling baik adalah suatu  
kesalahan.

## **PERSEMBAHAN**

Teriring rasa syukur saya kepada Allah yang maha besar atas kuasa-Nya, yang selalu mengiringi setiap perjalanan hidup dan mempermudah urusan saya. Serta Nabi Muhammad SAW yang selalu melimpahkan kebahagiaan bagi setiap umatnya. Saya persembahkan karya kecil ini untuk:

Kedua Orang Tuaku Tercinta. Ayah dan Ibu yang senantiasa memberi kasih sayang, mendoakan, memotivasi, memberikan semangat serta selalu ada dan menyertai setiap langkahku.

Keluarga besarku, yang selalu mendoakan dan mendukungku demi kesuksesan dan keberhasilanku.

Kepada diriku sendiri, tulisan ini sebagai apresiasi teruntuk diri saya sendiri yang telah berada ditahap ini dengan melewati seluruh hambatan dan kejadian. Terimakasih telah bertahan sampai sejauh ini dan tetap memilih untuk bangkit saat kata menyerah selalu menghampiri.

Sahabat-sahabat dan senior senior yang selalu memberi warna dan motivasi agar saya selalu semangat dan optimis untuk terus maju.

Seluruh dosen jurusan Ilmu Administrasi Bisnis dan staff tata usaha yang telah berjasa dalam membimbing dan mengajarkan banyak pengalaman berharga selama saya menempuh dunia perkuliahan.

Almamaterku yang sangat kucintai dan kubanggakan

**Universitas Lampung**

## SANWACANA

Puji dan Syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia Nya sehingga saat ini penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan baik. Shalawat serta salam tercurahkan kepada Nabi besar kita, Nabi Muhammad Shalallahu 'alayhi Wa Sallam beserta keluarga dan para sahabat, semoga kita semua mendapatkan syafa'at beliau di Yaumul Akhir kelak. Skripsi dengan judul **“ANALISIS PENERAPAN *ENTREPRENEURIAL LEADERSHIP* DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI BERKAH TANI GRUP”** disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis di Universitas Lampung. Selesaiannya penulisan skripsi ini adalah berkat motivasi dan pengarahan serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan banyak terimakasih kepada:

1. Ibu Dra. Ida Nurhaida, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Dedy Hermawan, S.Sos., M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung dan selaku Dosen Pembimbing Akademik.
4. Bapak Dr. Robi Cahyadi K., S.IP., M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung yang telah banyak memberikan motivasi, dukungan, arahan, masukan, nasihat, saran, dan kritik sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Damayanti, S.A.N., M.A.B., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung dan selaku Pemimbing Akademik yang bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan

bimbingan, motivasi, dukungan, arahan, saran, dan kritik serta memberikan banyak pengetahuan dan pembelajaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih ibu, semoga selalu dalam lindungan Allah, sehat selalu dan Allah membalas kebaikan-kebaikan ibu.

7. Ibu Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah meluangkan banyak waktunya untuk membimbing penulis dengan sabar, memberikan arahan, saran dan kritik serta pengetahuan dan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih bapak, semoga selalu dalam lindungan Allah SWT, sehat selalu, dan Allah membalas kebaikan-kebaikan bapak.
8. Bapak May Roni, S.A.B., M.Si selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah meluangkan banyak waktunya untuk membimbing penulis dengan sabar, memberikan arahan, saran dan kritik serta pengetahuan dan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih bapak, semoga selalu dalam lindungan Allah SWT, sehat selalu, dan Allah membalas kebaikan-kebaikan bapak.
9. Seluruh dosen dan karyawan jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan banyak bantuan dan arahan semasa perkuliahan dan dalam proses pengerjaan skripsi.
10. Teristimewa untuk kedua orang tuaku tercinta, abah Herman (Alm) dan Ibu Suhartini karena telah mengorbankan waktu, materi, dan tenaga untuk merawat, membesarkan, mendidik hingga putra bapak dan ibu ini sampai pada tahap saat ini. Terimakasih atas pengorbanan, kasih sayang, dan doa-doa yang tiada hentinya. Terimakasih karena telah berjuang untuk putra kalian, semoga kalian sehat selalu sehingga dapat menemani saya sampai di masa akhirat nanti
11. Kakak saya, Heni Patria, Yuli Yulita, Agus Setiawan dan Nasrullah yang selalu memberikan semangat dan menjadi motivasi saya untuk menyelesaikan pendidikan ini.
12. Seluruh kawan seangkatan 2020 jurusan Ilmu administrasi Bisnis yang telah menjadi teman pertaman dalam perkuliahan. Terimakasih atas semua cerita dan kenangan.

13. Sahabat-sahabat PMII Rayon Fisip yang menjadi rumah pertama dalam saya berproses di Organisasi. Terimakasih atas semua ilmu dan pengalaman selama ini dan sampai saat nanti
14. Sahabat-sahabat pengurus PMII Komisariat Unila yang telah banyak berkorban waktu, tenaga dan pikiran untuk membantu saya dalam menjalankan Amanah di organisasi ini.
15. Seluruh Alumni dan Senior PMII yang selalu memberikan arahan, motivasi dan support dalam saya berproses di organisasi ini. Terimakasih atas segala dukungan yang selalu diberikan dalam hal apapun.
16. Pondok Pesantren Shoolihun Rojaan yang telah memberikan pondasi keilmuan yang sangat penting untuk saya menjalani kehidupan. Terimakasih atas segala bekal pengetahuan yang telah diberikan.
17. Seluruh keluarga yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, Terimakasih atas dukungan, motivasi, dan doa yang selalu diberikan sehingga saya sampai pada tahap ini.
18. Semua teman-teman yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, Terimakasih karena telah memberikan semangat untuk saya.
19. Terimakasih untuk jiwa dan ragaku yang telah bertahan dan mampu sampai saat ini.
20. Almamaterku tercinta..

Akhir kata penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata “sempurna”. Besar harapan penulis agar skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi para pembaca khususnya peneliti selanjutnya.

Bandar Lampung 4 Oktober 2024

Penulis,

**Rohmani**

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II.....</b>	<b>8</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1 Pengertian Perilaku Organisasi .....	8
2.1.1 Model Perilaku Organisasi .....	8
2.2 Kepemimpinan .....	10
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan .....	10
2.3 Gaya Kepemimpinan.....	11
2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	11
2.3.2 Jenis Gaya Kepemimpinan .....	11
2.4 <i>Entrepreneur Leadership</i> .....	13
2.4.1 Karakteristik <i>Entrepreneurial Leadership</i> .....	14
2.4.2. Dimensi <i>Entrepreneurial Leadership</i> .....	15
2.5 Kinerja Karyawan .....	16
2.5.1 Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan .....	17
2.5.2 Indikator Kinerja Karyawan .....	18
2.5.3 Hubungan Antara <i>Entrepreneur Leadership</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	18
2.6 Penelitian Terdahulu .....	19
2.7 Kerangka Pemikiran .....	21
<b>BAB III.....</b>	<b>25</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	25

3.2 Fokus Penelitian .....	25
3.3 Lokasi Penelitian .....	25
3.4 Subjek Penelitian .....	26
3.5 Jenis Data .....	26
3.5.1 Data Primer .....	27
3.5.2 Data Sekunder .....	27
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	27
3.6.1 Wawancara (Interview) .....	27
3.6.2 Obervasi .....	27
3.6.3 Dokumentasi .....	28
3.7 Teknik Keabsahan Data .....	28
3.8 Teknik Analisis Data .....	28
3.8.1 Reduksi Data .....	29
3.8.2 Penyajian Data .....	29
3.8.3 Penarikan Kesimpulan .....	29
<b>BAB IV .....</b>	<b>30</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>30</b>
4.1. Gambaran Umum .....	30
4.1.1 Sejarah Perusahaan .....	31
4.1.2 Visi Misi Usaha .....	32
4.1.3 Struktur Organisasi Usaha .....	33
4.2 Hasil Penelitian .....	34
4.3 <i>Entrepreneurial Leadership</i> .....	35
4.3.1 Dimensi Strategis .....	35
4.3.2 Dimensi Komunikatif .....	39
4.3.3 Dimensi Motivasi .....	40
4.3.4 Dimensi Pribadi .....	42
4.4 Kinerja Karyawan .....	44
4.4.1 Kualitas .....	44
4.4.2 Kuantitas .....	45
4.4.3 Ketepatan waktu .....	46
4.4.4 Efektivitas .....	46
4.4.5 Kemandirian .....	47
4.4.6 Komitmen Kerja .....	48
4.5 Pembahasan .....	48
4.5.1 Analisis Dimensi Strategis .....	48

4.5.2 Analisis Dimensi Komunikatif .....	52
4.5.3 Analisis Dimensi Motivasional .....	54
4.5.4 Analisis Dimensi Pribadi .....	55
4.5.5 Analisis Kinerja Karyawan .....	57
<b>BAB V .....</b>	<b>60</b>
<b>PENUTUP .....</b>	<b>60</b>
5.1 Kesimpulan.....	60
a. Entrepreneurial Leadership .....	60
b. Kinerja Karyawan .....	61
5.2 Saran.....	61
a. Saran Bagi Perusahaan.....	61
b. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya .....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>63</b>



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1.1 Produksi Beras Nasional Tahun 2023 .....	2
2.1 Model Perilaku Organisasi .....	9
2.2 Komponen <i>Entrepreneurial Leadership</i> .....	103
2.3 Karakteristik <i>Entrepreneurial Leadership</i> .....	105
2.4 Kerangka Pemikiran .....	22
4.1 Struktur Organisasi .....	33

## DAFTAR TABEL

Halaman

1.1 Hasil Padi (Luas Panen dan Produksi) .....	2
1.2 Hasil Produksi dan Pendapatan Berkah Tani Tahun 2022.....	6
2.1 Penelitian Terdahulu .....	19
4.1 Identitas Informan Peneliti .....	33
4.2 Peningkatan Petani Tahun 2024.....	58

# **BAB I**

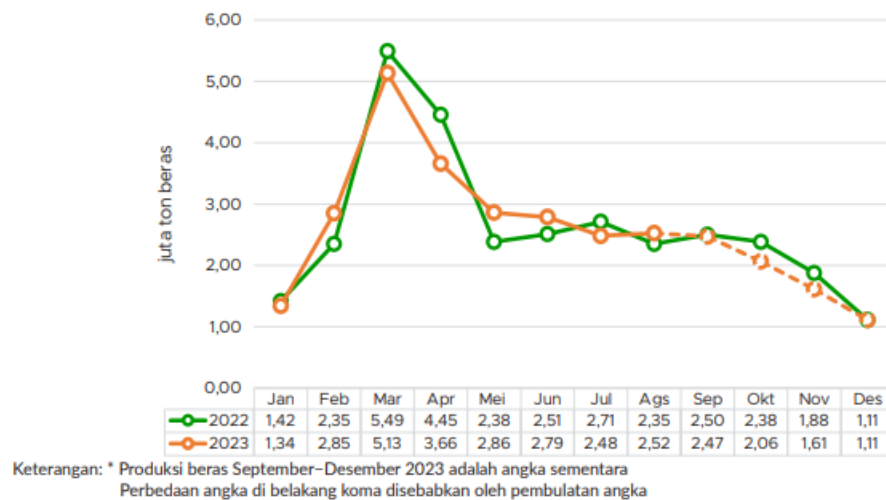
## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada tahun 2023, isu ketahanan pangan menjadi salah satu permasalahan yang menjadi tantangan global untuk segera diatasi. Perubahan iklim menjadi ancaman nyata yang telah mengurangi 21% produktivitas pertanian sejak tahun 1961. Berbanding terbalik dengan produktivitas pertanian, jumlah penduduk dunia justru mengalami peningkatan sebanyak 80 juta penduduk setiap tahunnya. Artinya jumlah pertumbuhan penduduk dunia tidak diiringi oleh pertumbuhan produktivitas pangan sehingga jutaan orang terancam kelaparan. Secara global pada tahun 2021 terdapat 828 juta orang terkena dampak kelaparan, atau 46 juta orang lebih banyak dari tahun 2020 dan 150 juta lebih banyak dibanding tahun 2019 (Pratama, 2022).

Menurut *The European Commission's Civil Protection and Humanitarian Aid Operation Department* (DG ECHO) sebanyak 238 juta penduduk di 48 negara mengalami krisis pangan di tahun 2023. Jumlah ini meningkat 10% dari data tahun 2022. Global Food Security Index (GFSI) atau Indeks Ketahanan Pangan Global yang dirilis *The Economist dan Corteva* perusahaan sains bidang pangan menempatkan Indonesia pada posisi 65 dari 113 negara. Di kawasan ASEAN, Indonesia berada di posisi kelima per Oktober 2018 (Nindita, 2023).

Ketahanan pangan dapat dilihat dari data produksi padi/beras yang mencakup luas lahan dan produktivitas tanaman padi karena beras merupakan makanan pokok sebagian besar masyarakat Indonesia. Indeks data produksi padi/beras Indonesia dapat dilihat pada gambar 1 berikut.



Gambar 1. Produksi Beras Nasional Tahun 2023  
Sumber: Badan Pusat Statistik, 2023

Menurut data dari Badan Pusat Statistik pada tahun 2023 (Gambar 1), luas panen padi diperkirakan sebesar 10,20 juta hektare dengan produksi padi sekitar 53,63 juta ton gabah kering giling (GKG). Jika dikonversikan menjadi beras untuk konsumsi pangan penduduk, produksi beras pada 2023 diperkirakan sebesar 30,90 juta ton, mengalami penurunan sebanyak 645,09 ribu ton atau 2,05 persen dibandingkan produksi beras di 2022 yang sebesar 31,54 juta ton. Adapun salah satu penghasil produksi padi terbesar di Indonesia adalah Provinsi Lampung dengan total luas panen 518.256.06 (Ha) dengan hasil produksi padi sebesar 2.688.159.74 (ton). (BPSN, 2023).

Berdasarkan tabel 1.1, Kabupaten Lampung Selatan menjadi satu satu kabupaten yang berhasil meningkatkan produksi padi sebesar 339.941,87 ton (tabel 1.1), yang melampaui hasil produksi dua kabupaten di atasnya, yaitu kabupaten Tulang Bawang dan Mesuji yang secara geografis memiliki lahan panen yang lebih luas, yaitu sebesar 65.510.84 Ha dan 57.654.90 Ha (tabel 1.1). Dari total 17 Kecamatan yang ada di Kabupaten Lampung Selatan, Kecamatan Kalianda menjadi wilayah yang memiliki luas lahan dan produksi padi terbesar dengan hasil 4.274 ton. (BPS Kabupaten Lampung Selatan, 2015).

Hal tersebut didorong pula oleh banyaknya pelaku UMKM bidang pertanian di Kabupaten Kalianda, diantaranya yakni Setia Damai Grup, Arkan Beras, Rojo Lele,

Putra Sulung dan Berkah Tani Grup. Di antara beberapa industri pertanian tersebut, Berkah Tani menjadi UMKM yang mendominasi pasar di daerah Kalianda.

Tabel 1.1 Hasil Padi (Luas Panen dan Produksi)

<b>Hasil Panen Padi Provinsi Lampung 2022</b>		
Wilayah	Padi (Luas Panen dan Produksi)	
	Luas Panen (Ha)	Produksi (Ton)
	2022	2022
Lampung Tengah	101612.69	566601.47
Lampung Timur	91718.06	449294.90
Tulang Bawang	65510.84	268323.74
Mesuji	57654.90	296934.72
Lampung Selatan	56393.41	339941.87
Pringsewu	23489.05	137096.53
Pesawaran	23359.64	130558.89
Tanggamus	22563.40	128674.92
Wilayah	Padi (Luas Panen dan Produksi)	
	Luas Panen (Ha)	Produksi (Ton)
	2022	2022
Way Kanan	21224.06	100985.27
Lampung Utara	13705.47	63452.76
Lampung Barat	13032.88	62802.09
Pesisir Barat	11921.43	60772.93
Tulang Bawang Barat	10254.68	50700.33
Metro	5323.92	29297.35
Bandar Lampung	491.63	2721.97
Provinsi Lampung	518256.06	2688159.74

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung 2022

Berkah Tani merupakan UMKM yang bergerak di industri pertanian padi dan jagung yang telah memiliki 50 Karyawan dengan rata-rata pengasilan keuntungan sebesar Rp. 14.641.000/bulan. Hal ini bisa dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini.

Tabel 1.2 Hasil Produksi dan Pendapatan Berkah Tani Tahun 2022

No	Penghasilan Tahun 2022	Produksi (Ton)		Pendapatan bersih perbulan (Rp)
		Padi	Jagung	
1	Januari	115	250	Rp. 15.500.000
2	Februari	124	231	Rp. 14.535.000

3	Maret	137	225	Rp. 14.850.000
4	April	139	213	Rp. 14.500.000
5	Mei	111	224	Rp. 13.700.000
6	Juni	108	227	Rp. 13.500.000
7	Juli	98	239	Rp. 13.450.000
8	Agustus	94	243	Rp. 15.100.000
9	September	88	249	Rp. 15.390.000
10	Oktober	109	225	Rp. 15.120.000
11	November	118	220	Rp. 14.900.000
12	Desember	121	117	Rp. 15.150.000

*Sumber : Berkah tani Group tahun 20223*

Di tengah kondisi iklim yang tidak menentu pada tahun 2023, Berkah Tani menjadi salah satu UMKM yang berhasil mempertahankan produktivitas dan stabilitas hasil pertaniannya. Hal ini juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari pemilik Berkah Tani yang melakukan inovasi dalam mengolah lahan pertanian dengan menyesuaikan cuaca yang ada, serta terus mendorong karyawan untuk bisa lebih kreatif mengolah lahan pertanian yang mereka miliki sendiri sehingga hasil pertanian itu bisa dikembangkan dan dijual kepada Berkah Tani untuk menjaga stabilitas usaha mereka (Hasil wawancara dengan Renaldi Mario, 23 Tahun, HRD Berkah Tani Group, Tanggal 30 September 2023, jam 16.50 WIB).

Sebagai pemimpin, karyawan menilai pemilik usaha Berkah Tani memiliki jiwa wirausaha yang baik dan inovatif, serta berani mengambil keputusan dalam menghadapi faktor cuaca yang tidak menentu karena lahan yang dimiliki tidak hanya berada pada satu wilayah. Pengolahan lahan yang dimiliki terus dimanfaatkan dengan menyesuaikan tanaman dengan cuaca yang ada saat ini. Sumber penghasilan Berkah Tani juga tidak beracuan pada satu sektor usaha ataupun tanaman (Hasil wawancara dengan Rodi, 32 tahun, karyawan Berkah Tani Group, tanggal 1 Oktober 2023, Jam 09.00 WIB).

Di tengah kondisi ekonomi yang belum stabil pasca Covid-19 dan kondisi iklim cuaca yang tidak menentu, Berkah Tani melakukan manuver lahan padi yang dimiliki untuk ditanami jagung dan pepaya yang dapat tumbuh dengan baik

meskipun kondisi air sedang minim. Selain itu, Berkah Tani juga menyediakan pupuk dan obat tani yang dijual dengan menyesuaikan cuaca dan kebutuhan petani yang sedang diolah sehingga operasional usaha tetap berjalan dengan baik setiap saatnya (Hasil wawancara dengan Rommy Ansori, 40 Tahun, Pemilik Berkah Tani Group, Tanggal 2 Januari 2024, jam 19.50 WIB).

Kondisi tersebut dipengaruhi peran seorang pemimpin untuk meningkatkan kinerja dan kemajuan organisasi. Kepemimpinan menjadi suatu hal yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Menurut Khairizah, *et al.*, (2018), keberadaan seorang pemimpin dalam suatu organisasi dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini terutama pada dunia wirausaha. Kewirausahaan adalah suatu proses dalam mengerjakan sesuatu yang baru atau kreatif dan berbeda (inovatif) yang bermanfaat dalam memberikan nilai lebih (Hamdan & Pratiwi, 2021). Dibutuhkan peran pemimpin yang mampu menstimulus kreativitas berinovasi untuk keberlanjutan usaha.

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Solikin, *et al.*, 2017). Dalam perkembangannya, muncul kemudian model kepemimpinan kewirausahaan (*entrepreneurial leadership*) sebagai pendekatan yang efektif dalam memotivasi karyawan untuk mencapai visi *entrepreneur* dan mendorong perkembangan serta eksplorasi peluang dalam organisasi yang pada akhirnya menghasilkan penciptaan nilai (Lin, Q., & Yi, 2023).

Model kepemimpinan tersebut juga dianggap mampu memfasilitasi motivasi, memberikan ruang bagi inovasi dan kreativitas, serta memiliki kemampuan untuk menghadapi situasi lingkungan yang tidak pasti guna mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi (Kadar et al., 2023). Menurut Herlina et al., (2021) *entrepreneurial leadership* memiliki pengaruh yang sangat besar dalam kinerja karyawan dan kelompok. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya (Ginting et al., 2019). Kinerja perwujudan dari kemampuan

membentuk karya nyata atau hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan organisasi, jadi kinerja bukan termasuk dari karakteristik individu seperti kemampuan atau bakat (Sukaris et al., 2020). Pada dunia wirausaha, gaya kepemimpinan sangat erat dalam mempengaruhi kinerja karyawannya (Khairizah et al., 2018), khususnya dalam industri pertanian, sebagai industri pangan di Indonesia yang sangat berperan penting dalam menyumbang PDRB nasional (Anggreani et al., 2023).

Berdasarkan tabel 1.2, Berkah Tani menunjukkan hasil produksi padi dan jagung saling melengkapi, yang mana ketika cuaca penghujan maka produksi padi akan meningkat dan jagung yang cenderung menurun, sebaliknya ketika musim kemarau produksi jagung meningkat dan hasil produksi padi menurun sehingga pendapatan yang dihasilkan juga cukup stabil setiap bulannya. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan pemilik berkah tani yang mampu memberikan inovasi dan kreatifitas dalam menjalankan usahanya yang tidak hanya beracuan pada satu jenis tanaman. Kondisi tersebut sejalan dengan gaya kepemimpinan *entrepreneurial leadership* yang menunjukkan model kepemimpinan untuk mampu memberikan inovasi, motivasi, dan ruang bagi karyawan untuk melakukan kreatifitas, serta memiliki kemampuan untuk menghadapi situasi lingkungan yang tidak pasti guna mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi (Kadar et al., 2023). Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang “Analisis Penerapan *Entrepreneurial Leadership* Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di Berkah Tani Grup”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latarbelakang penelitian tersebut, adapun rumusan masalah pada penelitian ini yakni: Bagaimana penerapan *entrepreneurial leadership* dan peningkatan kinerja karyawan di Berkah Tani?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan *entrepreneurial leadership* dalam peningkatan kinerja karyawan di Berkah Tani Group Kabupaten Lampung Selatan.



## 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini yakni sebagai berikut:

### 3.2.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan, wawasan terkait perilaku organisasi dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai perilaku organisasi, khususnya tentang *entrepreneurial leadership* dan kinerja.

### 4.2.1 Aspek Praktis

Bagi pihak perusahaan, penelitian diharapkan memberikan pandangan dan evaluasi terkait penerapan gaya *entrepreneurial leadership* dalam mendukung tercapainya kinerja perusahaan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pengertian Perilaku Organisasi**

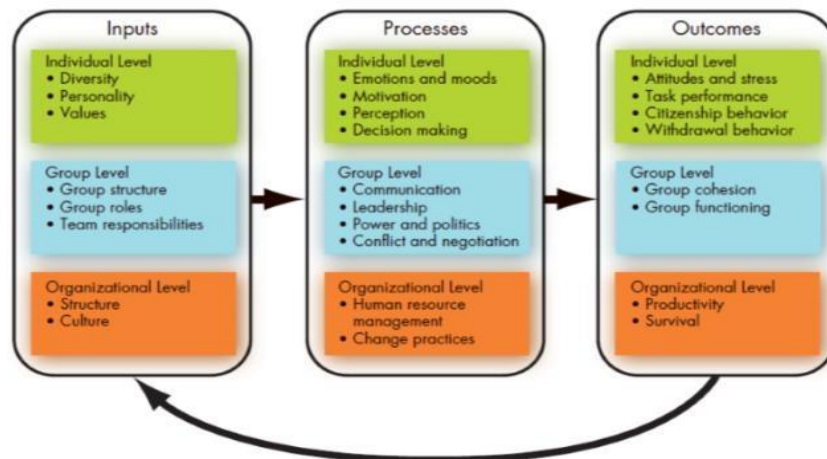
Perilaku organisasi pada dasarnya sebuah bagian disiplin ilmu yang mengulas bagaimana seharusnya perilaku dalam tingkatan individu, kelompok dan sejauh mana dampaknya terhadap kinerja (kinerja individu, kelompok maupun organisasi). Stephen P. Robbins, (2008) mengartikan perilaku organisasi adalah studi yang menyelidiki dampak yang dialami dari tingkatan individu ke kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi. Tujuannya agar menjadi sumber referensi baru dalam membangun efektivitas di dalam organisasi. Perilaku organisasi adalah ilmu yang mempelajari perilaku pada tingkat individu dan kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja (baik individu, kolektif, dan organisasi) (Wijaya, 2017). Tidak jauh berbeda, Tahir (2014) menyebutkan bahwa perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Ia meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi.

Dengan demikian, perilaku organisasi dapat disimpulkan sebagai suatu sistem yang berfokus pada pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi. Tujuannya agar menjadi sumber referensi baru dalam membangun efektivitas di dalam organisasi. Mengelola perilaku di dalam organisasi memiliki makna bagaimana mengarahkan dan memengaruhi perilaku-perilaku yang dikehendaki oleh proses pencapaian tujuan organisasi, termasuk sikap produktif, rajin, maupun sikap loyal pada organisasi.

##### **2.1.1 Model Perilaku Organisasi**

Struktur yang menjadi pondasi dasar yang mengkorelasikan hubungan antar karyawan pada tingkatan yang berbeda dalam organisasi adalah fungsi dari model

perilaku organisasi. Model perilaku organisasi mencerminkan perilaku orang-orang dan manajemen secara bersama-sama, ini dianggap sebagai studi lapangan bukan hanya sebuah disiplin ilmu. (Robbins & Judge, 2013) menjelaskan bahwa perilaku individu mengacu pada cara individu bereaksi atau berperilaku di tempat kerjanya. Organisasi mengidentifikasi sikap karyawan ke dalam tiga tingkat dasar yang



dikenal sebagai Model OB, yaitu: tingkat individu, kelompok dan tingkat sistem organisasi.

Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi

*Sumber : Robbins & Judge, (2013)*

Model perilaku organisasi di atas menggambarkan alur model, yang menunjukkan bahwa terdapat tiga tingkatan analisis (individu – kelompok - organisasi). Perilaku individu ini mendeskripsikan bagaimana seseorang akan merespon dalam kondisi yang berbeda dan akan mengekspresikan diri yang berbeda seperti ciri-ciri biografi, nilai, kepribadian dan emosi, motivasi, sikap, kemampuan persepsi, pengambilan keputusan dan pembelajaran individu. Sementara perilaku kelompok merupakan sikap, perasaan dan pikiran dari sekumpulan orang yang dapat diamati atau diperhatikan. Jenis dari perilaku kelompok ini meliputi politik dan kekuasaan, komunikasi, kerja tim, konflik, pengambilan keputusan kelompok, strukturkelompok hingga kepemimpinan dan kepercayaan.

Terakhir, perilaku dalam sistem organisasi merupakan hasil gambar untuk perilaku dalam sistem sosial. Perilaku organisasi ini meliputi desain kerja dan teknologi, kebijakan serta praktik Sumber Daya Manusia, desain kerja dan strukturnya, hingga budaya organisasi. Berdasarkan model di atas, maka dapat

diketahui kepemimpinan berada dalam bagian proses pada perilaku kelompok, sedangkan kinerja merupakan unit analisis dari perilaku individu.

## **2.2 Kepemimpinan**

### **2.2.1 Pengertian Kepemimpinan**

Mulyasa, (2004) menyebutkan kepemimpinan sebagai upaya dalam memberikan persuasi bagi orang yang di bawah kepemimpinannya demi tercapainya cita-cita organisasi. Sementara Hasibuan (2010), juga memberikan pendefinisian terkait kepemimpinan yakni metode seorang pemimpin dalam memberikan pengaruh bagi anggotanya agar bersedia bekerjasama dengan produktif demi tercapainya tujuan organisasi lewat proses memberikan ruang menghargai anggotanya untuk lebih bisa memahami dan menyepakati tentang apa yang perlu dikerjakan demi eksekusi yang terlaksana dengan efektif dan juga menjadi proses memfasilitasi apapun kebutuhan anggotanya demi tujuan yang berjalan secara progresif.

Wahjosumidjo, (2010) memberikan pandangan bahwa kepemimpinan memiliki tiga hukum, yakni :

- 1) Kepemimpinan itu melibatkan berbagai pihak, yakni para karyawan jika dalam instansi organisasi. Karyawan atau bawahan di dalam posisi ini juga memiliki kemauan untuk menerima arahan dari pemimpin dan tentunya perlu juga interaksi yang bertimbal balik.
- 2) Keefektifan kepemimpinan teruji dari kemampuan dalam mampu menanamkan pengaruh ke pengikutnya demi kepuasan kinerja yang ditetapkan. Tindakan ini juga berlangsung dengan memanfaatkan bentuk2 kekuasaan yang berbeda demi terarahnya perilaku bawahan di berbagai situasi.
- 3) Kepemimpinan dengan mental jujur pada diri sendiri, mental bertanggung jawab yang tulus, wawasan atau ilmu (*cognizance*), berani bertindak dengan tekad keyakinan, kepercayaan diri (*confidence*) serta mampu untuk meyakinkan orang lain (*communication*) serta membangun organisasi.

Berdasarkan pengertian dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk menjadi bawahan dalam mencapai tujuan bersama

## **2.3 Gaya Kepemimpinan**

### **2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Peran kunci pimpinan adalah berkaitan dengan hal menciptakan visi, misi, merancang strategi, penentuan dan penetapan tujuan kebijakan, dan langkah mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien serta mengarahkan dan mengkoordinasikan langkah-langkah dalam mencapai organisasi (Xu, G. Y., & Wang, 2008). Harris et al., (2007) juga memberikan pandangan bahwa gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai model hubungan yang digunakan oleh seorang individu untuk membuat pihak lainnya bersedia untuk bekerjasama. Kemampuan menggerakkan, memengaruhi serta mengarahkan suatu tindakan terhadap individu atau sekelompok anggota demi tercapai tujuan merupakan maksud dari gaya kepemimpinan.

Kondisi yang dialami perusahaan seperti praktik yang tidak etis, perputaran tenaga kerja yang tinggi, kinerja keuangan yang buruk menjadi salah satu praktik kurangnya kepemimpinan secara efektif. Memahami tujuan utama sebuah perusahaan ataupun organisasi adalah untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, diperlukan pemimpin yang efektif untuk mengkoordinasikan dan memotivasi karyawan yang memengaruhi kinerja (Vigoda-Gadot, 2007). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dinilai sebagai kombinasi karakteristik, perilaku dan sifat yang digunakan seorang pemimpin dalam membangun interaksi dengan bawahannya.

### **2.3.2 Jenis Gaya Kepemimpinan**

Berikut gaya kepemimpinan yakni:

#### **1. Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Gaya kepemimpinan transformasional yakni kemampuan pemimpin dalam memberikan hal inspiratif bagi bawahan lewat visi serta berperan juga

memberdayakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Wang, et al., (2010) mengungkapkan jika kepemimpinan transformasional dengan kinerja bawahannya pada tingkat individu maupun kelompok memiliki kaitan yang positif.

## 2. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional tujuannya adalah untuk membantu serta menciptakan konteks kemampuan organisasi dan manusia diuji kompetensi maksimalnya atas dasar penghargaan yang terwujud maupun tidak terwujud. Gaya kepemimpinan ini juga membantu sekali di dalam menciptakan kondisi lingkungan yang optimal yang secara garis lurus berdampak pada kinerja organisasi keseluruhan (Longe, 2014).

## 3. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis memiliki pola pengambilan keputusan yang desentralisasi dan terbagi dengan semua bawahan serta adanya perasaan dihargai. Negatifnya, potensi eksekusi yang lemah dan pengambilan keputusan yang buruk sangat tinggi. Masalah besar lainnya yang terkait dengan kepemimpinan demokratis adalah asumsi bahwa setiap orang yang terlibat memiliki kepentingan yang sama dalam pengambilan keputusan dengan tingkat keahlian yang sama Rukmani et al., (2010).

## 4. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Pemimpin otokratis bersifat klasik dan suka memerintah. Biasanya, tipe pemimpin otokratis mempertahankan hak pengambilan keputusan dan mewajibkan pengikutnya untuk menjalankan layanan dan strategi dengan cara yang sempit (Timothy C. et al., 2013). Untuk praktik jangka panjang, kepemimpinan ini bisa memengaruhi motivasi dan tingkat kepuasan karyawan menjadi lebih rendah karena membatasi sosialisasi dan komunikasi di tempat kerja yang ramah untuk kinerja organisasi yang efektif yang bisa menyebabkan konflik organisasi yang berdampak negatif terhadap kinerja secara keseluruhan.

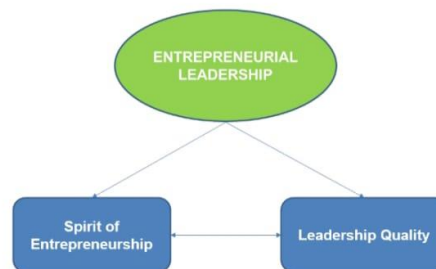
## 5. Gaya Kepemimpinan Birokrasi

Pemimpin birokrasi mempengaruhi orang-orang di bawahnya untuk tetap taat

dan tertata sesuai dengan pondasi peraturan yang telah dibangun sebelumnya. Baik para pemimpin maupun bawahannya perlu berfokus pada tanggung jawab agar terlaksana dengan sistematis (Germano, 2010). Ojokuku et al., (2012) menilai pola kepemimpinan birokrat berdampak negatif terhadap kinerja organisasi. Menurut mereka, pemimpin tipe ini tidak mendorong karyawan organisasinya untuk bekerja dengan cara yang diharapkan yang dapat mengarah pada peningkatan kinerja organisasi.

#### 2.4 *Entrepreneur Leadership*

Saat ini, hanya dengan memiliki kualitas kepemimpinan atau kapasitas *entrepreneurial* saja tidaklah cukup untuk menjaga pertumbuhan, perkembangan, keberlanjutan usaha, dan kesuksesan perusahaan. Tambahan untuk ini, pemimpin bisnis harus mampu mencari inovasi, peluang di sekitar mereka dan ambil risiko. Pemimpin bisnis harus memiliki kualitas kepemimpinan dan *entrepreneurial* agar berhasil. Dan pada titik ini, konsep *entrepreneurial leadership* hadir dan dibutuhkan menjadi alternatif solutif (Sutanto, 2021)



Gambar 2.2. Komponen *Entrepreneurial Leadership*

Sumber : (Sutanto, 2021)

*Entrepreneur Leadership* adalah jenis kepemimpinan baru dan modern yang merupakan kombinasi dari kualitas kepemimpinan dan semangat *entrepreneurial* (Gambar 2.2). Lebih dari itu, *Entrepreneur Leadership* menciptakan produk baru, proses baru dan perluasan peluang pada bisnis yang ada, bekerja di lembaga-lembaga sosial dan berurusan dengan masalah sosial yang diabaikan, berpartisipasi dalam gerakan sosial dan politik, berkontribusi pada perubahan layanan dan kebijakan saat ini yang diterapkan oleh organisasi masyarakat madani dan

pemerintah. Belakangan ini, kepemimpinan *entrepreneurial* menjadi fenomena baru dalam manajemen bisnis yang perlu dibahas.

*Entrepreneur Leadership* memegang peran kunci bagi kesuksesan organisasi. Untuk itu seorang pemimpin yang efektif di dalam era disruptif dia haruslah memiliki atau melengkapi dirinya dengan kualitas dan kompetensi *entrepreneurial*. Tidak bisa lagi hanya dengan kepemimpinan yang biasa-biasa atau konvensional. Seorang *entrepreneur* adalah sosok yang mewarisi atau menyandang atau memiliki atribut-atribut atau karakteristik atau kompetensi personal unggul (Sutanto, 2021).

#### **2.4.1 Karakteristik *Entrepreneurial Leadership***

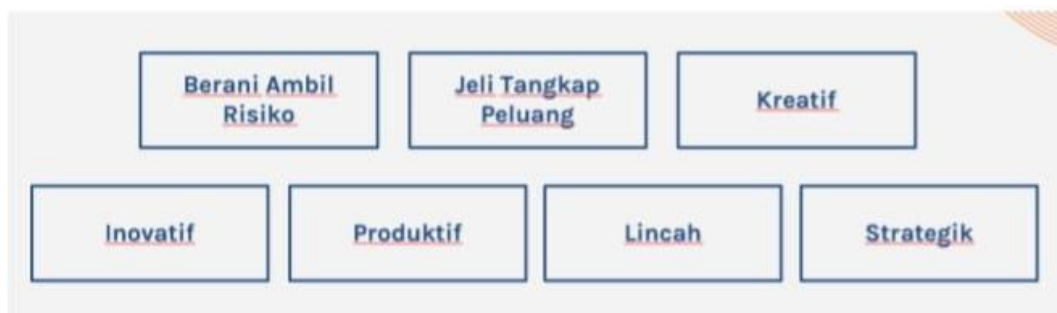
Cover dan Slevin (2002) mengemukakan bahwa ada enam karakteristik utama dari *entrepreneurial leadership*. Karakteristik utama ini dijelaskan di bawah ini dalam Yilmaz, H., & Görmüs, (2012)

- 1) Mendukung keterampilan *entrepreneurial*: Pemimpin *entrepreneurial* yang efektif menganggap elemen manusia sebagai sumber perilaku *entrepreneurial* dan mendukung perkembangan perilaku tersebut.
- 2) Interpretasi peluang: Pemimpin *entrepreneurial* dapat mengirimkan nilai peluang ke tujuan umum organisasi atau orang yang mendapat manfaat dari peluang.
- 3) Melindungi inovasi yang mengancam model bisnis saat ini: Individu memandang inovasi yang mengganggu sebagai ancaman pribadi dan organisasi. Seorang pemimpin *entrepreneurial* dapat memberi tahu orang lain tentang potensi manfaat dari inovasi yang mengganggu.
- 4) Mempertanyakan logika bisnis saat ini: *entrepreneurial leadership* memerlukan pertanyaan terus menerus tentang asumsi yang mendasari logika dominan untuk mengidentifikasi peluang penciptaan nilai baru dan memastikan bahwa organisasi diposisikan dengan cara yang berhasil.
- 5) Meninjau pertanyaan sederhana: Pemimpin *entrepreneurial* meninjau pertanyaan tentang identifikasi peluang dan penggunaan sumber daya yang diperlukan untuk menopang kehidupan organisasi, jenis definisi tujuan dan pencapaian organisasi dan hubungan yang dikembangkan dengan pemangku kepentingan secara berkelanjutan.



- 6) Mengaitkan *entrepreneurial* dengan manajemen strategis: Pemimpin *entrepreneurial* yang efektif percaya bahwa organisasi harus memiliki keterampilan *entrepreneurial* secara strategis untuk menciptakan nilai tertinggi.

Kualitas inilah yang membedakan pemimpin *entrepreneurial leadership* dari yang lainnya. *Entrepreneurial leadership* bukan hanya sekedar menjalankan roda organisasi, melainkan kapasitas yang berani ambil risiko, jeli tangkap peluang, kreatif, inovatif, produktif, lincah, dan strategik (Gambar 8). Kualitas yang tidak mungkin diperoleh dalam waktu sekejap.



Gambar 2.3 Karakteristik *Entrepreneurial leadership*

Sumber : Buku *Entrepreneur Leadership Dalam Organisasi*

*Entrepreneurial leadership* dapat diartikan sebagai seorang pemimpin yang juga memiliki keterampilan *entrepreneurial*. Dengan kata lain, *Entrepreneurial leadership* mengacu pada pemimpin yang mampu ambil risiko, meraih peluang, mengejar inovasi dan inovatif, produktif, saling bertukar dan strategik. Pemimpin *entrepreneurial* memiliki kemampuan mengenali diri dan lingkungannya sangat baik. Dia juga memiliki kelebihan menemukan peluang-peluang baru. Mereka berkeinginan untuk menciptakan peluang sosial, lingkungan, dan ekonomi.

#### 2.4.2. Dimensi *Entrepreneurial Leadership*

Fontana & Musa, (2017) mendefinisikan dimensi kepemimpinan kewirausahaan sebagai berikut :

- 1) Dimensi strategis yaitu dimensi yang berkaitan dengan kemampuan untuk menentukan sistem organisasi secara komprehensif dengan mempertimbangkan sumber daya, orang, dan strateginya, serta model bisnis yang dianut suatu organisasi. Dimensi strategis juga membahas pemikiran

strategis yang harus dimiliki oleh kepemimpinan kewirausahaan untuk memastikan visi kemungkinan masa depan dibagikan, sehingga organisasi akan mempunyai arah, tujuan dan penemuan.

- 2) Dimensi komunikatif yang berkaitan dengan bagaimana visi tentang kemungkinan masa depan dibagikan ke seluruh organisasi. Hal ini berkaitan dengan kemampuan untuk membujuk anggota organisasi, mengelola konflik, dan mendorong manajemen pengetahuan dengan memahami emosi dalam interaksi sosial
- 3) Dimensi motivasi yang berkaitan dengan tindakan manusia dalam organisasi yang mempengaruhi dan memotivasi orang-orang dalam organisasi, untuk memahami kebutuhan organisasi dalam memelihara semangat kewirausahaan pada orang-orang dalam organisasi, serta untuk memiliki kepercayaan diri mempengaruhi orang lain.
- 4) Dimensi Pribadi atau personal yang membahas faktor-faktor yang berkaitan dengan kreativitas, stabilitas, alokasi sumber daya yang tepat (kesesuaian pekerjaan), dan disiplin.

## **2.5 Kinerja Karyawan**

Abdullah Maruf, (2014) menyebutkan bahwa kinerja karyawan merupakan sebuah prestasi kerja sebagai bentuk implementasi rancangan kerja yang dibuat oleh sebuah lembaga terkait maupun institusi yang dilaksanakan oleh pemimpin dan juga karyawan yang ternaung dalam organisasi tersebut atas dasar tujuan organisasi. Merujuk pada maksud kinerja karyawan, hal ini erat kaitannya dengan hal yang individual, sebab masing-masing karyawan tentu memiliki kapasitas yang berbeda dalam menuntaskan pekerjaan yang diemban.

Hasibuan, (2010) memberikan pandangan bahwa kinerja karyawan merupakan *output* dari hasil kerja atas pelaksanaannya atas segala pekerjaandan juga tugas yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Mangkunegara, (2011) juga memandang bahwa kinerja merupakan sikap nyata yang ditunjukkan lewat prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya. Tentu, dari masing-masing pendefenisian di atas, bisa diberikan pengertian bahwa kinerja adalah tolakukur terkait pencapaian pelaksanaan atas

dasar hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang sedang/akan dikelola.

### 2.5.1 Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Ada banyak jenis dan preferensi yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara, (2011) terdapat indikator yang memengaruhi kinerja yakni:

*Human Resources* : *Abilities + Motivations*

*Motivations* : *Attitudes + Situations*

*Abilities* : *Knowledges + Skills*

Dari persamaan di atas maka diberikan penjelasan yakni:

#### 1) Kemampuan

Berdasarkan psikologis, kemampuan atau *ability* dibentuk dari perpaduan kemampuan kecerdasan intelektual atau IQ dan kemampuan realitas. Ini berarti, pekerja dengan IQ rata-rata yakni 110 sampai 120 dengan pendidikan yang sudah memadai untuk jabatannya dan pengalamannya, tentu akan lebih mudah mendapatkan target prestasi yang diharapkan di awal. Dari kondisi ini maka sistem *the right man on the right place, the right man on the right job* adalah hal wajib untuk dilakukan.

#### 2) Motivasi

Terbentuknya motivasi karena sikap seorang pekerja dalam menghadapi situasi kerja dihadapannya. Sehingga motivasi yang positif akan menggerakkan diri pekerja untuk terarah demi pencapaian tujuan organisasi. Dalam motivasi juga, sikap mental adalah barang wajib dan juga fisik untuk kemampuannya ini mampu dimanfaatkan untuk situasi kerja yang kondusif dan progresif.

Referensi lainnya dari Mathis & Jackson, (2009) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu kemampuan, dukungan yang didapatkan, motivasi, keberadaan pekerjaan yang sedang dikerjakan serta hubungan organisasi dengan pekerja. Berdasarkan beberapa sumber dan referensi tersebut, maka dapat diberikan kesimpulan bahwa faktor utama pemberi

pengaruh terhadap kinerja karyawan yakni : kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, atasan, rekan kerja dan kompensasi yang mampu memengaruhi munculnya kualitas kinerja yang maksimal dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

### **2.5.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Variabel yang menjadi indikator sehingga dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi merupakan makna dari indikator. Menurut Robbins, (2006) kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
- f. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### **2.5.3 Hubungan Antara *Entrepreneur Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan**

*Entrepreneurial Leadership* memengaruhi performa organisasi secara positif dan signifikan. Hal ini sebagaimana dinyatakan dalam hasil penelitian Jagdale & Bhola, (2014), Sutanto, (2015), dan Rahim, Abidin, Mohtar & Ramli, (2015). Pemimpin yang mengaplikasikan kualitas *entrepreneurial* dalam kepemimpinannya mendorong kinerja karyawan.. *Entrepreneurial Leadership* merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan dinamis saat ini, para pemimpin perusahaan dan

terutama para pemimpin perusahaan keluarga skala kecil harus memiliki dan menggunakan kualitas *entrepreneurial leadership* untuk melanjutkan hidup, bersaing dengan kompetitor, dan mengembangkan diri (Karcioglu & Yucel, 2004 dalam Esmer & Dayi, (2016)).

*Entrepreneurial Leadership* merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mendukung keberhasilan pencapaian tujuan bisnis atau organisasinya. Karenanya, karakteristik *entrepreneurial leadership* dari orang-orang yang berada pada posisi terdepan memengaruhi kinerja, kontinuitas, efektivitas dan produktivitas perusahaan atau organisasi. Orang-orang ini harus memiliki karakteristik *entrepreneurial leadership* untuk mendapatkan keunggulan daya saing, menumbuhkan dan mengembangkannya, dan bertahan dalam lingkungan yang kompetitif ini. Keberhasilan bisnis bergantung pada keterampilan kepemimpinan manajemen yang efektif. *Entrepreneurial Leadership* mengacu pada status *entrepreneurial* seorang pemimpin. Dengan kata lain, *Entrepreneurial Leadership* dapat digunakan untuk seorang pemimpin yang memiliki karakteristik seperti mengambil risiko, mengevaluasi peluang, inovatif, produktif, saling bertukar, dan strategis.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berperan kunci penting dalam setiap penelitian kedepannya, sebab penelitian terdahulu menjadi acuan dan tujuan penting bagi penelitian selanjutnya. Pada tabel 2.1 ini akan dijelaskan secara sistematis terkait perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Terdahulu	Keterangan / Uraian
1	Judul Penelitian	<i>The Influence Of Leadership on Employee Performance Among Jewellery Artisansin Malaysia</i>
	Peneliti	Lor, W., & Hassan, (2017)
	Metode Penelitian	Kuantitatif

No	Penelitian Terdahulu	Keterangan / Uraian
	Hasil Penelitian	Perilaku seorang pemimpin yang transformatif dan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan tiga perilaku lainnya seorang pemimpin yakni, pelayan, partisipatif dan transaksional. Hasilnya, perilaku kepemimpinan dengan gaya transformasional dan supportif yang memiliki pengaruh secara langsung positif terhadap kinerja karyawan.
	Perbedaan Penelitian	Penelitian ini berfokus pada pengerajin dengan menggunakan semua jenis gaya kepemimpinan. Penelitian ini tidak mengaitkan pada <i>entrepreneur leadership</i>
2	Judul Penelitian	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi pada karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai)
	Peneliti	Prayudi, (2020)
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil Penelitian	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh ireversibel terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebesar 0.201.
	Perbedaan Penelitian	1) Penelitian ini berfokus pada karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai dengan menggunakan variabel motivasi sebagai variabel intervening 2) Penelitian ini tidak mencantumkan preferensi <i>Entrepreneur Leadership</i>
3	Judul Penelitian	Dampak validasi pengukuran kepemimpinan kewirausahaan terhadap manajemen inovasi dan validasi pengukurannya
	Peneliti	Avanti Fontana Soebowo Musa (2017)
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil Penelitian	Kepemimpinan wirausaha memfasilitasi manajemen inovasi/proses inovasi melalui dimensi disiplin strategis, komunikatif, motivasi, dan pribadi/organisasi. Penelitian ini juga memvalidasi pengukuran kepemimpinan kewirausahaan dengan menggunakan kuesioner unidimensi. Namun, penelitian ini menemukan bahwa hubungan positif antara proses inovasi dan kinerja inovasi tidak

No	Penelitian Terdahulu	Keterangan / Uraian
		didukung.
	Perbedaan Penelitian	Penelitian berfokus pada manajemen inovasi dan validasi pengukurannya
4	Judul Penelitian	Kepemimpinan Transformatif di Lembaga Pendidikan Islam
	Peneliti	Sukarti Nengsih, Rika Gusfira, & Rivaldo Pratama, (2022)
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil Penelitian	Kepemimpinan transformasional yang mampu memengaruhi institusi pendidikan Islam akan memberikan efek positif dalam mengembangkan produktifnya organisasi serta tercapainya visi-misi kelembagaan. Kondisi ini tercipta lewat kepemimpinan transformasional menjadi figur yang menginspirasi organisasi dan melahirkan loyalitas yang lebih kuat.
	Perbedaan Penelitian	1) Penelitian ini menguji pada lembaga pendidikan Islam 2) Penelitian ini tidak mencantumkan preferensi Entrepreneur Leadership
5	Judul Penelitian	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
	Peneliti	Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, Erni T. Sule (2019)
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil Penelitian	Pengujian hipotesis untuk menguji pengaruh kepemimpinan, terhadap kinerja karyawan, memperlihatkan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi secara nyata dan positif oleh model kepemimpinan yang diterapkan. Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan $(0.33 \times 0.33) = 10.89$ persen.
	Perbedaan Penelitian	1) Penelitian ini hanya menguji pengaruh kepemimpinan terhadap tingkat kinerja karyawan. 2) Penelitian ini tidak menggunakan jenis gaya penelitian secara spesifik

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

## 2.7 Kerangka Pemikiran

Permasalahan yang dihadapi oleh usaha 'Berkah Tani' berkaitan dengan berbagai tantangan yang terjadi akibat perubahan kondisi lingkungan dan pasar yang tidak

menentu. Tantangan utama yang dihadapi adalah kondisi iklim yang tidak stabil, yang memengaruhi pola tanam dan hasil produksi pertanian. Ketidakpastian iklim, seperti kemarau panjang, curah hujan yang tidak merata, atau cuaca ekstrem, berdampak langsung pada tanaman yang diusahakan oleh 'Berkah Tani'. Hal ini menyebabkan siklus pertanian yang tidak terprediksi, di mana tanaman sulit tumbuh dengan optimal karena kekurangan air atau mengalami kerusakan akibat banjir. Iklim yang tidak menentu ini merupakan tantangan besar, karena pertanian sangat tergantung pada kondisi cuaca yang stabil dan terprediksi. Akibat dari iklim yang tidak menentu ini, 'Berkah Tani' mengalami penurunan kualitas tanaman. Tanaman yang sebelumnya mampu menghasilkan panen yang melimpah, kini menghadapi masalah seperti kerontokan buah, pembusukan, atau pertumbuhan yang lambat.

Kualitas hasil pertanian yang menurun bukan hanya memengaruhi kuantitas produksi, tetapi juga berdampak pada kualitas produk akhir yang ditawarkan. Dampak lanjutan dari penurunan kualitas tanaman ini adalah penurunan penghasilan bagi petani dan karyawan 'Berkah Tani'. Saat hasil panen berkurang dan kualitasnya tidak optimal, pendapatan usaha akan terdampak negatif. Hal ini tidak hanya memengaruhi kesejahteraan para petani, tetapi juga karyawan yang bekerja di 'Berkah Tani' yang bergantung pada keberhasilan hasil panen untuk mendapatkan upah atau insentif. Permasalahan yang dihadapi oleh 'Berkah Tani' bukan hanya memerlukan solusi teknis seperti teknologi pertanian dan strategi pemasaran, tetapi juga membutuhkan perubahan dalam cara memimpin dan mengelola usaha ini..

Penting bagi 'Berkah Tani' untuk memiliki kepemimpinan yang mampu beradaptasi dengan situasi yang terus berubah dan menghadapi tantangan dengan strategi yang inovatif dan kreatif. Di sinilah peran *entrepreneurial leadership* menjadi penting, karena jenis kepemimpinan ini mengutamakan kemampuan untuk berinovasi, berkomunikasi, dan memotivasi, sehingga bisa menghadirkan solusi yang lebih komprehensif dan berkelanjutan untuk mengatasi berbagai masalah yang ada. Secara keseluruhan, permasalahan di 'Berkah Tani' mencakup kompleksitas yang memerlukan pendekatan multidimensi, Fontana & Musa, (2017) mendefinisikan dimensi *entrepreneurial leadership* ke dalam 4 dimensi yaitu dimensi strategis, dimensi komunikatif, dimensi motivasional dan dimensi personal.



Dalam kerangka pemikiran ini, kepemimpinan *entrepreneurial* memainkan peran kunci melalui empat dimensi, yaitu dimensi strategis, komunikatif, motivasional, dan personal. Dengan mengintegrasikan keempat dimensi ini, kepemimpinan *entrepreneurial* di 'Berkah Tani' bertujuan untuk menghadapi tantangan yang ada, terutama yang berkaitan dengan iklim dan kualitas hasil pertanian. Kepemimpinan ini tidak hanya membantu meningkatkan produktivitas dan inovasi usaha, tetapi juga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan melalui dukungan, komunikasi, dan perhatian yang diberikan oleh pimpinan. Teori-teori terdahulu mengenai kepemimpinan strategis, komunikasi, motivasi, dan hubungan personal menjadi landasan yang memperkuat pendekatan ini, membuktikan bahwa keberhasilan 'Berkah Tani' sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang adaptif, inovatif, dan peduli terhadap karyawan. Oleh karena itu, berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu yang relevan, maka kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.4 Kerangka Pemikiran

Sumber : (Diolah oleh peneliti 2024)

Dalam Kerangka pemikiran di atas menunjukkan bagaimana tantangan yang dihadapi oleh usaha 'Berkah Tani' dapat diatasi melalui penerapan kepemimpinan *entrepreneurial* yang efektif, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja

karyawan secara positif. Tantangan utama yang dihadapi 'Berkah Tani' meliputi kondisi iklim yang tidak menentu, penurunan kualitas tanaman, dan penurunan penghasilan petani. Untuk mengatasi masalah tersebut, diperlukan pendekatan kepemimpinan yang mencakup beberapa dimensi penting.

Dimensi strategis mencakup perencanaan jangka panjang dan pengambilan keputusan yang inovatif, seperti diversifikasi produk dan penggunaan teknologi pertanian. Dimensi komunikatif memastikan adanya komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan, sehingga semua pihak memiliki pemahaman yang jelas mengenai tujuan bersama. Dimensi motivasional bertujuan untuk memberikan dorongan kepada karyawan dan membantu mereka menjadi lebih mandiri. Terakhir, dimensi personal menunjukkan pentingnya perhatian terhadap kesejahteraan individu, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi. Dengan menggabungkan keempat dimensi tersebut, kepemimpinan *entrepreneurial* dapat membantu 'Berkah Tani' menghadapi tantangan yang ada, sekaligus meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi, komunikasi, dan strategi yang tepat.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Ismail (2019), penelitian deskriptif kualitatif penelitian yang dilakukan secara langsung di lapangan dan bersifat deskriptif. Penelitian kualitatif didefinisikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafah postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (Sugiyono, 2017).

### **3.2 Fokus Penelitian**

Fokus penelitian menurut merupakan suatu batasan permasalahan yang didasari pada tingkat kepentingan, urgensi, serta tingkat kelayakan yang akan di pecahkan (Sugiyono, 2020). Fokus ini untuk membantasi pengumpulan data yang sesuai dengan permasalahan yang akan dijawab, sehingga dengan adanya pemfokusan dapat menghindari penyimpangan pengumpulan data dan data yang banyak, serta akan membantu peneliti dalam mempercepat penelitian tanpa harus memilih dan tidak penting yang cenderung sangat banyak apabila tidak dilakukannya pembatasan data. Fokus pada penelitian ini adalah membahas mengenai analisis penerapan entrepreneur leadership dalam peningkatan kinerja karyawan.

### **3.3 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian, yang ditujukan untuk menangkap fenomena yang sebenarnya terjadi dari objek yang diteliti dalam rangka mendapatkan data-data penelitian yang bersifat akurat. Menurut (Sugiyono, 2014) lokasi penelitian merupakan tempat dimana situasi sosial tersebut akan diteliti. Lokasi penelitian dilaksanakan di Berkah Tani Grup, Kecamatan Kalianda, Kabupaten Lampung Selatan.

### 3.4 Subjek Penelitian

Menurut Harahap (2020), subjek penelitian merupakan sumber data yang dapat memberikan suatu informasi-informasi mengenai permasalahan dalam penelitian, subjek penelitian biasanya bisa individu, masyarakat, atau institusi. Adapun teknik penelitian menggunakan purposive sampling, merupakan teknik pengambilan sampel sumber data berdasarkan sebuah pertimbangan, dan subjek yang dianggap paling tahu akan masalah, sehingga memudahkan peneliti (Sugiyono, 2020). Pada penelitian ini, informan dipilih menggunakan metode snowball sampling. Menurut Ismail (2019:46) snowball sampling merupakan teknik dalam menentukan informan yang pada awalnya sedikit dan bisa bertambah sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian. Alasan dalam penggunaan teknik ini merupakan dimana pada situasi tertentu, jumlah subjek bisa saja bertambah karena subjek atau informan sebelumnya kurang dalam memberikan informasi yang mendalam atau pada situasi tertentu tidak memungkinkan peneliti untuk mendapatkan akses pada sumber, lokasi, atau subjek yang akan diteliti. Adapun subjek atau informan dalam penelitian ini adalah :

1. Pimpinan Usaha

Pimpinan usaha dalam hal ini adalah pemilik Berkah Tani Grup, sebagai pimpinan yang mengelola usaha tersebut.

2. Staff operasional

Staff dalam hal ini satu karyawan tetap di Berkah Tani Grup yang berposisi sebagai staff operasional produksi.

3. Buruh Tani

Buruh tani dalam hal ini adalah salah satu karyawan tidak tetap yang berkerja harian di Berkah Tani Grup yang berposisi sebagai buruh tani.

### 3.5 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian kualitatif merupakan data yang berbentuk kata-kata atau yang berbentuk pernyataan secara verbal, bukan angka (Arikunto, 2013). Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berasal dari 2 jenis, yaitu:

### **3.5.1 Data Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dengan cara menggali informasi secara mendalam dengan melakukan wawancara secara tatap muka. Sumber data dalam penelitian ini adalah hasil wawancara mendalam dengan pihak internal yaitu pemilik usaha dan karyawan Berkah Tani Grup

### **3.5.2 Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari studi kepustakaan dengan cara membaca, mengutip, yang bersumber dari buku, dokumen atau literatur lainnya yang berkenaan dengan permasalahan yang akan dibahas. Data sekunder berupa sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, uraian tugas, dokumen-dokumen, serta laporan keuangan perusahaan.

## **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

Menurut (Sugiyono, 2014) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan wawancara (interview), observasi, dan dokumentasi.

### **3.6.1 Wawancara (*Interview*)**

Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara secara mendalam dengan melakukan tanya jawab secara tatap muka dengan informan agar memperoleh data yang valid dan lengkap. Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur. Dalam melakukan pengumpulan data, peneliti menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis untuk diajukan dan pengumpulan data menggunakan alat bantu seperti tape recorder. Wawancara dilakukan pada pemilik usaha dan karyawan Berkah Tani Grup.

### **3.6.2 Observasi**

Menurut (Sugiyono, 2014), observasi merupakan teknik pengumpulan data yang

mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Observasi dalam penelitian ini menggunakan observasi partisipasi dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya mengenai penerapan entrepreneur leadership dan peningkatan kinerja karyawan

### **3.6.3 Dokumentasi**

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu yang berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2014). Dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat dan melakukan analisis terkait dokumen-dokumen kegiatan operasional Berkah Tani Grup.

### **3.7 Teknik Keabsahan Data**

Teknik pemeriksaan keabsahan data merupakan sebagai tahapan yang tidak dapat dipisahkan dari tubuh pengetahuan pada penelitian kualitatif (Mekarisce, 2020). Menurut Sugiyono dalam (Pratiwi, 2017) untuk memperoleh keakuratan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi untuk dapat menguji validitas data .

### **3.8 Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan hal yang kritis dalam proses penelitian kualitatif. Analisis digunakan untuk memahami hubungan dan konsep dalam data sehingga hipotesis dapat dikembangkan dan dievaluasi. (Sugiyono, 2014) mengemukakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun data secara sistematis yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, catatan lapangan, dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, melakukan pemilahan hasil, dan membuat kesimpulan agar mudah difahami. Menurut Miles dan Huberman dalam (Sugiyono, 2014) aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu:

### 3.8.1 Reduksi Data

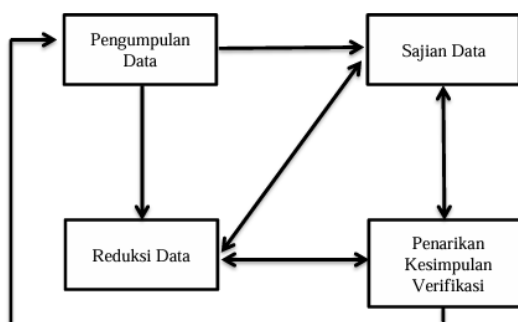
Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, dan fokus pada hal-hal penting. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan dapat mempermudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan melakukan pencarian apabila diperlukan. Dalam melakukan reduksi data, penelitian dapat dihasilkan dari proses diskusi sehingga dapat mereduksi data-data yang memiliki nilai temuan dan pengembangan teori yang signifikan.

### 3.8.2 Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan sejenisnya. Dalam melakukan penyajian data, maka dapat memudahkan untuk memahami sesuatu yang terjadi, dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan dengan yang telah dipahami tersebut. Penyajian data yang didapatkan pada penelitian ini merupakan teks yang bersifat naratif yang didapatkan melalui hasil wawancara serta didukung oleh dokumen-dokumen serta gambar untuk dilakukan penarikan kesimpulan.

### 3.8.3 Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan awal yang dikemukakan dapat bersifat sementara, dan akan mengalami perubahan apabila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat untuk mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Dalam penelitian ini memberikan kesimpulan berdasarkan hasil wawancara dan observasi. Berikut merupakan gambar analisis data menurut Miles, Matthew B. and A. Michael (2014):



**Gambar 3.1 Analisis Model Interaktif**

Sumber : Milles and Hubberman (2014)

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Analisis Penerapan *Entrepreneurial Leadership* Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di Berkah Tani Grup dapat disimpulkan sebagai berikut:

#### **a. Entrepreneurial Leadership**

- 1) Dalam dimensi strategis berupa penggunaan pupuk yang mereka pakai dengan mengurangi bahan pupuk kimia dan menggantikannya dengan pupuk kompos atau kandang yang merupakan bentuk komitmen Berkah Tani dalam moto mereka yaitu “Petani maju dan Mandiri serta Berkelanjutan” yang dimaknai dengan harapan untuk bisa menciptakan petani yang maju dalam pemikiran dan mandiri dalam segi ekonomi usaha dan sistem yang berkelanjutan. Selain itu, pada dimensi ini juga telah ditunjukkan dalam kebijakan untuk mengoptimalkan proses produksi melalui penggunaan teknologi, seperti mesing penggiling jagung dan alat panen padi mesin *combine*, serta irigasi air.
- 2) Dalam dimensi pribadi ditunjukkan berupa diversifikasi produk yang kreatif dan inovatif dengan mengembangkan produk olahan dari hasil pertanian, seperti marning jagung untuk menambah nilai dan menarik pasar baru. Selain itu, dimensi pribadi juga ditunjukkan pada sistem penanaman yang dilakukan dengan menyesuaikan musimnya, yaitu penanaman padi ketika musim hujan dan penanaman jagung serta pepaya ketika musim kemarau
- 3) Dalam dimensi motivasional berupa pemberian bonus dan insentif berbasis kinerja untuk mendorong karyawan mencapai target yang telah ditentukan. Selain itu, pada dimensi motivasional ini juga telah ditunjukkan dalam program pinjaman tanpa bunga, program ini ialah kebiakan dari pimpinan berkah tani untuk memotivasi buruh dan karyawan yang mau bertani secara mandiri namun mempunyai keterbatasan modal.
- 4) Dimensi komunikatif, yang ditunjukkan berupa rapat bulanan yang dilakukan untuk menyampaikan kebijakan baru, mendiskusikan pencapaian, dan



mengevaluasi kinerja. Selain itu, dalam dimensi ini juga telah ditunjukkan berupa komunikasi tertulis yang aktif dilakukan dengan menggunakan beberapa media yaitu papan pengumuman, aplikasi whatsapp grup, dan chat atau SMS.

Sebagai pimpinan, pemimpin berkah tani, kuat dalam dimensi strategis, dan dimensi pribadi, tetapi masih kurang maksimal dalam dimensi komunikatif dan motivasional karena buruh tani yang sudah mandiri, kurang mendapatkan pembinaan setelahnya, dan juga komunikasi yang kurang ditindaklanjuti ketika petani mendapatkan masalah dalam pertaniannya. Secara umum, Berkah tani telah berhasil menerapkan Entrepreneur Leadership dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

#### **b. Kinerja Karyawan**

Dalam penerapan *entrepreneurial leadership* Berkah Tani tercatat berhasil meningkatkan petani baru yang mandiri dan lapangan usaha yang luas, hal ini bisa terlihat dari data Berkah Tani yang telah menjadi petani mandiri dan bermitra dalam Berkah Tani Grup terus meningkat setiap bulannya, Dengan demikian kuantitas produksi hasil pertanian nya juga bisa bertambah setiap bulannya, hal itu juga meningkatkan kinerja karyawan dan buruh tani yang bekerja untuk bisa menjadi petani baru yang mandiri.

### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka terdapat saran dari peneliti adalah sebagai berikut:

#### **a. Saran Bagi Perusahaan**

1. Dalam dimensi komunikatif pimpinan Berkah Tani Grup diharapkan berkomunikasi dengan lebih aktif dan responsif, di mana pimpinan perlu lebih sering berinteraksi dengan petani dan karyawan untuk memahami kondisi nyata di lapangan dan menindaklanjuti komunikasi dari permasalahan yang dialami oleh petani yang sudah mandiri
2. Dalam dimensi motivasional perlu ditingkatkan dengan memastikan bahwa petani yang telah mandiri tetap mendapatkan dukungan dan pembinaan secara

berkala. Ini bisa berupa pelatihan lanjutan, sesi konsultasi, atau bahkan kunjungan lapangan untuk memantau perkembangan mereka.

3. Dalam dimensi strategis dan pribadi diharapkan pemilik berkah tani dapat melakukan inovasi dari produk yang dihasilkan, baik berupa produk olahan dari jagung atau padinya. Karena hal itu juga bisa membuka lapangan kerja baru dan juga bisa meningkatkan kinerja karyawan dan penghasil perusahaan.

#### **b. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan fokus lain dan melibatkan beberapa objek lain agar mendapatkan hasil yang lebih luas dan mendalam. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan menggunakan metode penelitian yang berbeda sehingga terdapat kemungkinan untuk mendapatkan hasil yang lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- (BPS), B. P. S. kabupaten lampung selatan. (2015). *Luas Panen dan Produksi Padi Ladang 2015*. <https://lampungselatankab.bps.go.id/indicator/53/197/1/luas-panen-dan-produksi-padi-ladang.html>
- (BPS), B. P. S. N. (2023). *Luas Panen dan Produksi Padi di Indonesia 2023 (Angka Sementara)*. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2023/10/16/2037/luas-panen-dan-produksi-padi-di-indonesia-2023--angka-sementara.html>
- Abdullah Maruf, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*.
- Anggreani, M., Ratih, A., Husaini, M., Emalia, Z., Usman, M., Aida, N., & Ciptawaty, U. (2023). Analisis Pengaruh Sektor Pertanian Terhadap PDRB Sektor Pertanian di Indonesia Tahun 2015-2021. *Journal on Education*, 6(1), 6490–6507. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.3871>
- Atluntas, G. (2014). The relationship between entrepreneurship and strategic management: A new model and test of strategic entrepreneurship. *Research Journal of Business and Management*, 1(2), 103–129.
- Esmer, Y., & Dayi, F. (2016). Entrepreneurial leadership: A theoretical research. *Proceedings of the 64 25th International Academic Conference. Paris: OECD Headquarters*.
- Fontana, A., & Musa, S. (2017). *Jurnal Internasional Ilmu Inovasi Perkenalan*.
- Germano, M. A. (2010). Leadership style and organizational impact. *Library Worklife*, 7(6), 39–48.
- Ginting, I. M., Bangun, T., Munthe, D., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (UNIT INDUK PEMBANGUNAN SUMATERA BAGIAN UTARA). *Jurnal Manajemen*, 5, 35–44.
- Hamdan, H., & Pratiwi, T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kewirausahaan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Panarub Industry Tangerang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 4(2), 27–41. <https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/JEV/article/view/3492>
- Harahap. (2020). Penelitian Kualitatif. *Wal Ashari Publishing*.
- Harris, A., Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., & Hopkins, D. (2007). Distributed leadership and organizational change: Reviewing the evidence. *Journal of Educational Change*, 8, 337–347.
- Hasibuan, N. (2010). Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Jakarta : Prenhallindo*.
- Herlina, E., Tukiran, M., & Anwar, S. (2021). *The Effect of Entrepreneurial Leadership on Organizational Performance: Literature Review. Journal of Management, Accounting, General Finance and International Economic*

- Issues. 1*, 143–148. <http://dx.doi.org/10.55047/marginal.v1i1.9%0D>
- Ismail. (2019). *Metode Penelitian Sosial*. Cetakan Pertama : Gawe Buku.
- Jagdale, D., & Bhola, S. S. (2014). Entrepreneurial leadership and organizational performance with reference to rural small scale engineering industry in Pune District. *Golden Research Thoughts Journal*, 4(2), 1–9.
- Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang) [The Influence Of Leadership Style On Employee Performance (Study On Employees At Universitas Brawijaya Malang Library)]. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(7), 1268–1272.
- Koesmono, H. T. (2007). Pengaruh kepemimpinan dan tuntutan tugas terhadap komitmen organisasi dengan variabel moderasi motivasi perawat rumah sakit swasta Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 30–40.
- Lestari, A. (2014). *PENGARUH ENTREPRENEURIAL LEADERSHIP TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA HEAD OFFICE PT BANK XYZ INDONESIA)*.
- Lin, Q., & Yi, L. (2023). *The Multilevel Effectiveness of Entrepreneurial Leadership: A Meta-Analysis*. *Journal of Management and Organization*. 45, 1–19. <https://doi.org/10.1017/jmo.2020.45>
- Longe, O. (2014). Leadership Style Paradigm Shift and Organisational Performance: A Case of the Nigerian Cement Industry. *African Research Review*, 8(4), 68. <https://doi.org/10.4314/afrrrev.v8i4.6>
- Lor, W., & Hassan, Z. (2017). The influence of leadership on employee performance among jewellery artisans in Malaysia. *International Journal of Accounting, Business & Management*, 5(1), 14–33.
- Mangkunegara. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. *Remaja Rosdakarya*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat*.
- Melani Kadar, Vivi Usmayanti, Febby Nanda Utami, & Yossinomita. (2023). Pengaruh Entrepreneurial Leadership Terhadap Kinerja IKM Batik Jambi dengan Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 2(2), 244–256. <https://doi.org/10.33998/jumanage.2023.2.2.888>
- Miles, Matthew B. and A. Michael, H. (2014). *Qualitative Data Analysis*. *UI Press*.
- Mulyasa, E. (2004). Manajemen berbasis sekolah: konsep, strategi dan implementasi (Edisi keen). *Remaja Rosdakarya*.
- Nengsih, S., Gusfira, R., & Pratama, R. (2022). Konstruksi Kepemimpinan Transformatif di Lembaga Pendidikan Islam. *Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences*, 3(2), 131–150.
- Nindita, A. (2023). *STKSR 2023, Seminar Internasional Bahas Isu Ketahanan*

*Industri Pangan.* <https://www.itb.ac.id/berita/stksr-2023-seminar-internasional-bahas-isu-ketahanan-industri-pangan/60084>

- Ojokuku, R. M., Odetayo, T. A., & Sajuyigbe, A. S. (2012). *Impact of leadership style on organizational performance: a case study of Nigerian banks. American Journal of Business and Management.* 1(4), 202–207.
- Pradana, M. A., Sunuharyo, B. S., & Hamid, D. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Mustika Bahana Jaya, Lumajang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1), 1–11.
- Pratama, R. A. (2022). *G20 JFAMM, Kolaborasi Atasi Kerawanan Pangan.* Mkt. <https://mediakeuangan.kemenkeu.go.id/article/show/g20-jfamm-kolaborasi-atasi-kerawanan-pangan>
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 6(2), 63–72.
- Rahim, H. L., Abidin, Z. Z., Mohtar, S., & Ramli, A. (2015). The effect of entrepreneurial leadership to wards organizational performance. *International Academic Research*, 1(12), 193–200.
- Renko, M., Tarabishy, A. E., Carsrud, A. L., & B. (2015). Understanding and measuring entrepreneurial leadership style. *Journal of Small Business Management*, 53(1), 54–74.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi.* Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Rukmani, K., Ramesh, M., & Jayakrishnan, J. (2010). *Effect of leadership styles on organizational effectiveness. European Journal of Social Sciences.* 15(3), 365–370.
- Solikin, A., Fatchurahman, M., & Supardi, S. (2017). Pemimpin Yang Melayani Dalam Membangun Bangsa Yang Mandiri. *Anterior Jurnal*, 16(2), 90–103. <https://doi.org/10.33084/anterior.v16i2.41>
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2008). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior.* Salemba Empat. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/8459/perilaku-organisasi-organizational-behavior-buku-2-12-e-.html>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* ALFABETA.
- Sukaris, S., Prathiwi, M. P., & Pristyadi, B. (2020). Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 16(1), 15. <https://doi.org/10.30742/equilibrium.v16i1.838>
- Sutanto, E. M. (2015). Pengaruh entrepreneurial leadership dan organizational learning capability pada organizational creativity, organizational innovation dan entrepreneurial performance pada Program Studi S-1 terakreditasi A/B

perguruan tinggi di Jawa Timur. *Disertasi Unpublished FEB Universitas Airlangga*.

- Sutanto, E. M. (2021). Entrepreneurial Leadership Dalam Organisasi. [Http://Repository.Petra.Ac.Id/19038/1/Publikasi1\\_91022\\_7003.Pdf](http://Repository.Petra.Ac.Id/19038/1/Publikasi1_91022_7003.Pdf).
- Timothy C., O., Andy T., O., Victoria O., A., & Idowu A., N. (2013). EFFECTS OF LEADERSHIP STYLE ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE: A SURVEY OF SELECTED SMALL SCALE ENTERPRISES IN IKOSI\_KETU COUNCIL DEVELOPMENT AREA OF LAGOS STATE, NIGERIA. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(2328), 32–39.
- Vigoda-Gadot, E. (2007). Leadership style, organizational politics, and employees' performance: An empirical examination of two competing models. *Personnel Review*, 36(5), 661–683. <https://doi.org/10.1108/00483480710773981>
- Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, E. T. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50.
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan kepala sekolah: Tinjauan teoritik dan permasalahannya*.
- Wang, F., Chich-jen, S., & Mei-ling, T. (2010). *Effect of leadership style on organizational performance as viewed from human resource management strategy*. 4(18), 3924–3936.
- Wijaya, C. (2017). Perilaku Organisasi. *In Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI)*.
- Xu, G. Y., & Wang, Z. S. (2008). The impact of transformational leadership style on organizational performance: The intermediary effects of leader-member exchange. 2008 International Conference on Management Science and Engineering 15th Annual Conference Proceedings. *ICMSE*, 1090–1097. <https://ieeexplore.ieee.org/document/4669047>
- Yilmaz, H., & Görmüs, A. S. (2012). Investigation of the effects of strategic entrepreneurship on perceived organizational support and organizational learning: An empirical study in textile industry. *Journal of Yasar University*, 26(7), 4483–4504.