Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/ijmst
Vol. 4 No. 3 (2026) pp: 10984-10992
P-ISSN: 2986-6790, e-ISSN: 2986-6782

Pengaruh Entrepreneurial Leadership, Entrepreneurial Passion, Employee Well-Being, dan Psychological Capital terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT PLN (Persero) UID Suluttenggo

Felinsha Gracia*, Christoffel M. O. Mintardjo, Regina Trifena Saerang
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, Manado
felinshagracia17@gmail.com, christoffelmintardjo@unsrat.ac.id, regina.saerang@unsrat.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh entrepreneurial leadership, entrepreneurial passion, employee well-being, dan psychological capital terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UID Suluttenggo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi penelitian terdiri atas 200 karyawan PT PLN (Persero) UID Suluttenggo. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden yang memenuhi kriteria penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden, kemudian diolah menggunakan perangkat lunak SPSS. Teknik analisis data meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa entrepreneurial leadership, entrepreneurial passion, employee well-being, dan psychological capital secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, masing-masing variabel independen tersebut juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan kewirausahaan, semangat kewirausahaan, kesejahteraan karyawan, serta modal psikologis merupakan aspek penting yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan di lingkungan perusahaan. Nilai koefisien determinasi sebesar 60,2% menunjukkan bahwa keempat variabel independen mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan, sedangkan 39,8% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Di antara variabel yang dianalisis, psychological capital merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengembangkan kepemimpinan, membangun semangat kewirausahaan, memperhatikan kesejahteraan karyawan, serta memperkuat modal psikologis untuk mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Kata kunci: Entrepreneurial Leadership, Entrepreneurial Passion, Employee Well-Being, Psychological Capital, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine and analyze the effects of entrepreneurial leadership, entrepreneurial passion, employee well-being, and psychological capital on employee performance at PT PLN (Persero) UID Suluttenggo. This study employed a quantitative approach with a causal associative research design. The research population consisted of 200 employees of PT PLN (Persero) UID Suluttenggo. The sample was selected using purposive sampling, comprising 100 respondents who met the research criteria. Data were collected through questionnaires distributed to respondents and subsequently processed using SPSS software. The data analysis techniques included descriptive analysis, validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, the coefficient of determination, the F-test, and the t-test. The results indicate that entrepreneurial leadership, entrepreneurial passion, employee well-being, and psychological capital simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Partially, each independent variable also has a positive and significant effect on employee performance. These findings indicate that entrepreneurial leadership, entrepreneurial passion, employee well-being, and psychological capital are important aspects associated with improved employee performance within the company. The coefficient of determination of 60.2% indicates that the four independent variables explain 60.2% of the variation in employee performance, while the remaining 39.8% is explained by other factors not examined in this study. Among the variables analyzed, psychological capital has the most dominant effect on employee performance. The findings are expected to serve as a consideration for the company in developing leadership, fostering entrepreneurial passion, improving employee well-being, and strengthening psychological capital to support sustainable improvements in employee performance.

Keyword: Entrepreneurial Leadership, Entrepreneurial Passion, Employee Well-Being, Psychological Capital, Employee Performance

1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas dan pengelolaan SDM dalam mencapai tujuannya. Posisi pekerja telah bergeser dari sekadar penyelesai tugas operasional menjadi aset bernilai tinggi yang menentukan arah perkembangan perusahaan yang berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan daya saing organisasi. Kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan organisasi dalam menjalankan aktivitasnya secara efektif dan efisien, sehingga Kemampuan dalam mendayagunakan potensi sumber daya manusia secara efektif menjadi tuntutan utama bagi setiap organisasi agar tetap produktif dan adaptif terhadap dinamika lingkungan kerja (Fatin & Yanuar, 2025). Percepatan transformasi teknologi dan organisasi turut mendorong pentingnya aspek perilaku organisasi modern (organizational behavior) dan psikologi positif (positive psychology) dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan, karena organisasi yang mampu membangun perilaku kerja positif terbukti memiliki produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik (Sari & Fuadati, 2022).

Dalam kerangka perilaku organisasi modern tersebut, terdapat empat variabel yang diyakini memiliki peran signifikan terhadap kinerja karyawan. Entrepreneurial leadership menekankan kemampuan pemimpin dalam menciptakan inovasi, melihat peluang, dan mendorong adaptasi organisasi (Sutanto, 2021). Entrepreneurial passion menggambarkan keterlibatan emosional dan semangat kerja individu yang mendorong produktivitas serta komitmen terhadap organisasi (Barringer & Ireland, 2020). Employee well-being mencakup kesejahteraan fisik, psikologis, emosional, dan sosial karyawan yang memengaruhi kenyamanan dan optimalisasi kerja (Wardani & Noviyani, 2021). Sementara itu, "psychological capital yang terdiri dari self-efficacy, hope, optimism, dan resilience" mencerminkan kondisi psikologis positif yang membantu individu mempertahankan motivasi dan performa kerja secara berkelanjutan (Wardani & Noviyani, 2021).

PT PLN (Persero) UID Suluttenggo sebagai Badan Usaha Milik Negara di sektor energi menghadapi tantangan besar dalam pengelolaan sumber daya manusia di tengah transformasi digital yang berlangsung, seperti pengembangan layanan melalui PLN Mobile, transformasi bisnis beyond kWh, dan peningkatan pelayanan pelanggan berbasis teknologi digital sepanjang 2022–2024. Transformasi tersebut meningkatkan tuntutan terhadap kemampuan adaptasi, kreativitas, semangat kerja, dan kesiapan psikologis karyawan, sehingga variabel-variabel perilaku kerja modern di atas menjadi relevan untuk dikaji dalam konteks organisasi ini.

Banyak studi sebelumnya yang mengonfirmasi hubungan variabel-variabel tersebut terhadap "kinerja karyawan" secara terpisah. Laurent & Efrata (2023) menemukan bahwa entrepreneurial leadership dan entrepreneurial passion "berpengaruh positif signifikan terhadap performa kerja karyawan" pada industri pangan di Indonesia. Pratama dkk. (2025) "menunjukkan bahwa employee well-being berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan", sementara Afifah & Nurani (2025) membuktikan "bahwa psychological capital juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan". Namun, penelitian-penelitian tersebut umumnya hanya berfokus pada satu atau dua variabel independen dan dilakukan pada sektor organisasi yang berbeda-beda, sehingga penelitian mengenai keempat variabel tersebut secara simultan masih relatif terbatas.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis dan ketersediaan fasilitas kerja, tetapi juga oleh interaksi antara kepemimpinan, motivasi, kesejahteraan, dan kondisi psikologis individu. Setiap karyawan memiliki karakteristik, pengalaman, serta kemampuan yang berbeda dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang dapat mendorong karyawan menghasilkan pekerjaan berkualitas, memenuhi tanggung jawab, dan menyesuaikan diri terhadap perubahan. Pemahaman tersebut menjadi semakin penting bagi perusahaan yang menjalankan transformasi organisasi, karena perubahan proses kerja membutuhkan keterlibatan aktif seluruh anggota organisasi.

Entrepreneurial leadership menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan karena pemimpin memiliki peran dalam mengarahkan perilaku dan membangun lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan. Pemimpin yang berorientasi kewirausahaan diharapkan mampu mengenali peluang, mendorong gagasan baru, mengambil keputusan secara tepat, serta memberikan ruang bagi karyawan untuk mengembangkan potensi. Dalam lingkungan kerja yang terus berubah, pendekatan kepemimpinan tersebut dapat membantu karyawan memahami arah perubahan dan meningkatkan keterlibatan dalam pelaksanaan tugas. Namun, kontribusinya terhadap kinerja perlu ditinjau berdasarkan kondisi organisasi dan pengalaman karyawan, sehingga pengaruh entrepreneurial leadership tidak hanya diasumsikan berdasarkan konsep teoretis.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.14466
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Selain kepemimpinan, entrepreneurial passion juga penting untuk dikaji karena berkaitan dengan antusiasme dan keterlibatan individu dalam menjalankan pekerjaan. Semangat yang kuat dapat mendorong karyawan untuk mempertahankan komitmen, menunjukkan inisiatif, dan menghadapi tantangan pekerjaan. Meskipun demikian, semangat kerja perlu dipahami bersama faktor lain yang membentuk pengalaman karyawan dalam organisasi. Karyawan yang memiliki antusiasme tinggi tetap membutuhkan arahan, dukungan, dan lingkungan kerja yang memungkinkan mereka menyalurkan energi secara produktif. Dengan demikian, entrepreneurial passion perlu dianalisis untuk mengetahui kontribusinya terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UID Suluttenggo.

Employee well-being juga memiliki relevansi dalam pengelolaan sumber daya manusia karena kondisi kesejahteraan dapat berkaitan dengan pengalaman karyawan selama menjalankan pekerjaannya. Kesejahteraan yang mencakup aspek fisik, psikologis, emosional, dan sosial perlu diperhatikan agar karyawan dapat melaksanakan tanggung jawab dengan kondisi yang mendukung. Lingkungan kerja yang memperhatikan kesejahteraan berpotensi membantu karyawan menghadapi tekanan pekerjaan, menjaga hubungan profesional, serta mempertahankan keterlibatan dalam organisasi. Oleh sebab itu, pengaruh employee well-being terhadap kinerja perlu dianalisis untuk memahami sejauh mana kesejahteraan berkaitan dengan pencapaian kerja karyawan dalam konteks perusahaan yang diteliti.

Selanjutnya, psychological capital merupakan aspek psikologis yang mencakup keyakinan terhadap kemampuan diri, harapan, optimisme, dan ketahanan menghadapi kesulitan. Karakteristik tersebut dapat membantu individu mempertahankan usaha ketika menghadapi hambatan dan menyesuaikan diri terhadap perubahan pekerjaan. Dalam organisasi yang mengalami transformasi, kondisi psikologis positif menjadi aspek yang relevan untuk diperhatikan karena karyawan dihadapkan pada tuntutan pembelajaran dan penyesuaian secara berkelanjutan. Meskipun demikian, kontribusi psychological capital terhadap kinerja perlu dibuktikan melalui pengujian empiris, bukan hanya berdasarkan asumsi bahwa kondisi psikologis positif selalu menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menggabungkan entrepreneurial leadership, entrepreneurial passion, employee well-being, dan psychological capital dalam satu model penelitian untuk menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Pengujian secara simultan diperlukan untuk mengetahui kontribusi keempat variabel secara bersama-sama, sedangkan pengujian parsial digunakan untuk menilai pengaruh setiap variabel secara individual. Penelitian pada PT PLN (Persero) UID Suluttenggo diharapkan memberikan gambaran empiris mengenai faktor perilaku organisasi dan psikologi positif yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Hasilnya juga dapat menjadi dasar pertimbangan dalam mengembangkan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memperjelas hubungan antarkonsep yang dikaji sekaligus memberikan kontribusi akademis dan praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan kesenjangan penelitian (research gap) tersebut, riset ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh entrepreneurial leadership, entrepreneurial passion, employee well-being, dan psychological capital terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UID Suluttenggo, baik secara simultan maupun parsial. Studi ini diproyeksikan mampu memperkaya landasan teoritis serta memperluas kajian dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia berbasis organizational behavior dan positive psychology, khususnya terkait entrepreneurial leadership, entrepreneurial passion, employee well-being, psychological capital, dan kinerja karyawan. Secara praktis, “penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT PLN (Persero) UID Suluttenggo dalam merumuskan strategi pengelolaan perilaku kerja” modern guna meningkatkan kinerja karyawan di tengah transformasi organisasi yang berkelanjutan, serta menjadi referensi tambahan bagi akademisi, mahasiswa, dan peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan variabel-variabel tersebut pada objek dan sektor penelitian yang berbeda.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal untuk menguji pengaruh entrepreneurial leadership, entrepreneurial passion, employee well-being, dan psychological capital terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UID Suluttenggo. Populasi penelitian berjumlah 200 pegawai, dengan sampel sebanyak 100 responden yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria status kepegawaian, bagian kerja, masa kerja minimal satu tahun, dan kesediaan menjadi responden. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner berskala Likert lima poin, sementara data sekunder diperoleh dari jurnal, buku, dan dokumen perusahaan yang relevan. Instrumen penelitian diuji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan diuji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Sebelum dilakukan analisis

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.14466
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

regresi, data diuji terlebih dahulu melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan, dengan pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2) pada taraf signifikansi 0,05

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Normalitas

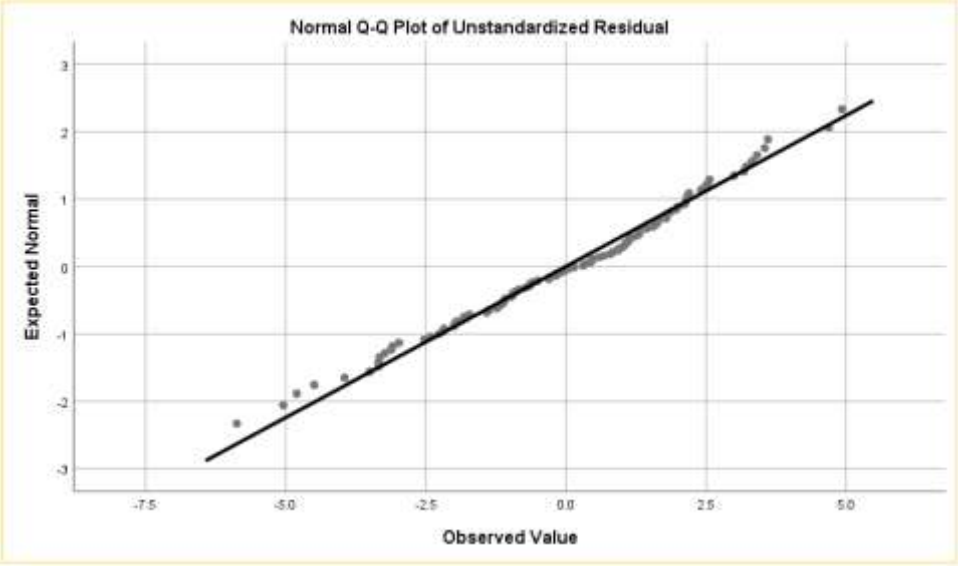
Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Tabel 1. Hasil uji normalitas

Keterangan	Hasil
Variabel yang diuji	Unstandardized Residual
Jumlah data (N)	100
Statistik Kolmogorov-Smirnov	0,072
Nilai signifikansi	0,200
Batas signifikansi	0,05
Kriteria pengambilan keputusan	Sig. > 0,05
Kesimpulan	Berdistribusi normal

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 1, nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,200 (>0,05), yang menunjukkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal. Hasil ini diperkuat oleh grafik *Normal Q-Q Plot*, sebagai berikut.



Gambar 1. Normal Q-Q Plot Residual
Sumber: Hasil pengolahan data SPSS (2026)

Berdasarkan Gambar 1, sebagian besar titik residual mengikuti garis diagonal, meskipun terdapat sedikit penyimpangan pada bagian ujung distribusi. Penyimpangan tersebut masih tergolong wajar dan tidak mengubah kesimpulan pengujian statistik. Oleh karena itu, model regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.14466
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memastikan tidak terjadi hubungan linier yang erat antarvariabel bebas, sehingga masing-masing variabel dapat memprediksi variabel terikat secara independen.

Tabel 2. Hasil uji multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Entrepreneurial Leadership (X1)	0,936	1,068	Tidak terjadi multikolinearitas
Entrepreneurial Passion (X2)	0,910	1,099	Tidak terjadi multikolinearitas
Employee Well-Being (X3)	0,938	1,066	Tidak terjadi multikolinearitas
Psychological Capital (X4)	0,922	1,084	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 3, seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Hasil ini menunjukkan tidak adanya korelasi yang kuat antarvariabel bebas (*entrepreneurial leadership*, *entrepreneurial passion*, *employee well-being*, dan *psychological capital*). Dengan demikian, model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas dan memenuhi syarat asumsi klasik.

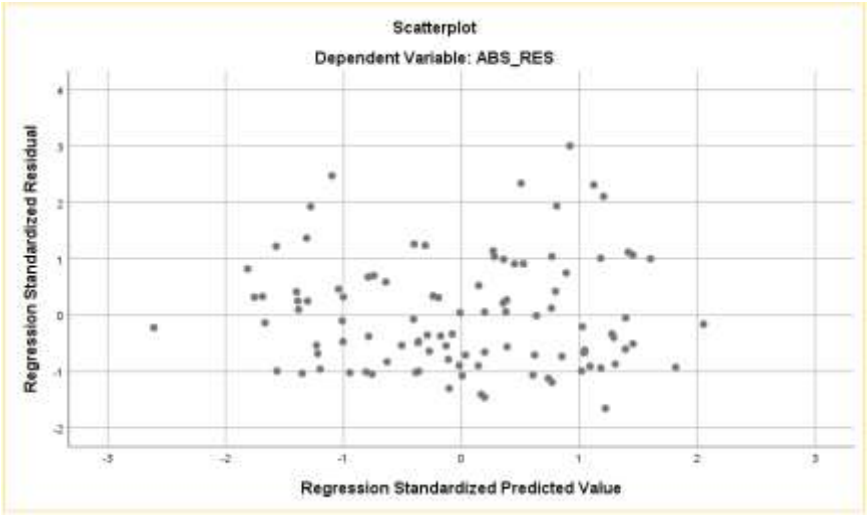
Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas, di mana varians dari residual bersifat konstan.

Tabel 3. Uji Glejser

Variabel Independen	Koefisien B	t Hitung	Sig.	Keterangan
Entrepreneurial Leadership (X1)	0,059	1,457	0,148	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Entrepreneurial Passion (X2)	0,036	0,846	0,400	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Employee Well-Being (X3)	-0,050	-1,158	0,250	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Psychological Capital (X4)	-0,044	-0,928	0,356	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS (2026)



Gambar 2. Grafik Scatterplot
Sumber: Hasil pengolahan data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 3, seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, yang menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan terhadap nilai absolut residual. Hasil ini diperkuat oleh Gambar 2, di mana "titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu".

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.14466
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

"Analisis regresi linear berganda" digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh "*entrepreneurial leadership*, *entrepreneurial passion*, *employee well-being*, dan *psychological capital* terhadap kinerja karyawan".

Tabel 4. Hasil analisis regresi linear berganda

Variabel	Koefisien B	Std. Error	Standardized Beta
Konstanta	-7,907	2,263	–
Entrepreneurial Leadership (X1)	0,264	0,073	0,243
Entrepreneurial Passion (X2)	0,381	0,076	0,342
Employee Well-Being (X3)	0,387	0,078	0,333
Psychological Capital (X4)	0,441	0,085	0,350

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS (2026)

Berdasarkan tabel tersebut, "persamaan regresi linear berganda" dirumuskan sebagai berikut.

$$Y = -7{,}907 + 0{,}264X1 + 0{,}381X2 + 0{,}387X3 + 0{,}441X4$$

Persamaan "regresi linear berganda" memperlihatkan bahwasanya variabel *entrepreneurial leadership* (0,264), *entrepreneurial passion* (0,381), *employee well-being* (0,387), dan *psychological capital* (0,441) berpengaruh positif dan searah terhadap kinerja karyawan, sementara konstanta bernilai -7,907 merupakan titik awal matematis model yang secara praktis tidak menjadi fokus utama interpretasi karena penggunaan skala Likert. Setiap peningkatan satu satuan pada masing-masing variabel independen akan menaikkan skor kinerja karyawan secara konstan.

Uji Koefisien Determinasi

"Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan" *entrepreneurial leadership*, *entrepreneurial passion*, *employee well-being*, dan *psychological capital* dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil koefisien determinasi

Keterangan	Nilai
R	0,776
R Square	0,602
Adjusted R Square	0,585
Std. Error of the Estimate	2,27877

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 5, nilai *R Square* sebesar 0,602 menunjukkan bahwa *entrepreneurial leadership*, *entrepreneurial passion*, *employee well-being*, dan *psychological capital* secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 60,2%, sedangkan sisanya sebesar 39,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian (seperti kompensasi, motivasi, atau lingkungan kerja). Setelah disesuaikan dengan jumlah sampel dan variabel, nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,585 (58,5%), yang mengindikasikan bahwa model regresi ini memiliki kemampuan penjelasan yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UID Suluttenggo.

Uji Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah *entrepreneurial leadership*, *entrepreneurial passion*, *employee well-being*, dan *psychological capital* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.14466
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tabel 6. Hasil uji simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F Hitung	F Tabel	Sig.	Keterangan
Regresi	744,796	4	186,199	35,857	2,467	0,000	Signifikan
Residual	493,314	95	5,193				
Total	1.238,110	99					

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 6, nilai F hitung sebesar 35,857 lebih besar dari F tabel sebesar 2,467 dengan nilai signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa *entrepreneurial leadership, entrepreneurial passion, employee well-being,* dan *psychological capital* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UID Suluttenggo. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima, yang berarti peningkatan pada seluruh variabel bebas tersebut secara bersama-sama akan mendorong kenaikan kinerja karyawan.

Uji Parsial

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil uji parsial

Variabel Independen	Koefisien B	t Hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
Entrepreneurial Leadership (X1)	0,264	3,635	1,985	0,000	Positif dan signifikan
Entrepreneurial Passion (X2)	0,381	5,036	1,985	0,000	Positif dan signifikan
Employee Well-Being (X3)	0,387	4,987	1,985	0,000	Positif dan signifikan
Psychological Capital (X4)	0,441	5,186	1,985	0,000	Positif dan signifikan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 7, hasil uji t menunjukkan bahwa seluruh variabel independen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel (1,985) serta nilai signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05). Secara rinci, variabel *entrepreneurial leadership* (t hitung 3,635; koefisien 0,264), *entrepreneurial passion* (t hitung 5,036; koefisien 0,381), *employee well-being* (t hitung 4,987; koefisien 0,387), dan *psychological capital* (t hitung 5,186; koefisien 0,441) masing-masing membuktikan bahwa hipotesis parsialnya diterima. Dengan demikian, seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima, di mana keempat variabel bebas terbukti memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.

Pembahasan

Pengaruh *Entrepreneurial Leadership, Entrepreneurial Passion, Employee Well-Being,* dan *Psychological Capital* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa *entrepreneurial leadership*, *entrepreneurial passion*, *employee well-being*, dan *psychological capital* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UID Suluttenggo (F hitung 35,857 > F tabel 2,467; sig. 0,000 < 0,05), sehingga H1 diterima. Temuan ini mendukung teori MSDM (Rahardjo, 2022) serta sejalan dengan penelitian Laurent & Efrata (2023), Pratama dkk. (2025), dan Afifah & Nurani (2025) yang membuktikan bahwa pengelolaan terpadu atas aspek

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.14466
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

kepemimpinan, semangat kerja, kesejahteraan, dan modal psikologis secara efisien mendorong produktivitas serta adaptabilitas karyawan.

Pengaruh *Entrepreneurial Leadership* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial membuktikan bahwa *entrepreneurial leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 3,635 > t tabel 1,985; sig. 0,000 < 0,05; koefisien 0,264), sehingga H2 diterima. Hasil ini mengonfirmasi teori Sutanto (2021) dan sejalan dengan temuan Adu dkk. (2024) serta Yuliansyah dkk. (2024) yang menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang visioner, proaktif, dan berorientasi pada inovasi dapat membantu karyawan bekerja lebih efektif.

Pengaruh *Entrepreneurial Passion* terhadap Kinerja Karyawan

Secara parsial, *entrepreneurial passion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 5,036 > t tabel 1,985; sig. 0,000 < 0,05; koefisien 0,381), yang berarti H3 diterima. Temuan ini memperkuat teori Barringer & Ireland (2020) serta sejalan dengan hasil studi Laurent & Efrata (2023) bahwa antusiasme, komitmen emosional, dan ketekunan yang tinggi dapat meningkatkan keterlibatan serta output kerja karyawan.

Pengaruh *Employee Well-Being* terhadap Kinerja Karyawan

Uji parsial menunjukkan *employee well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 4,987 > t tabel 1,985; sig. 0,000 < 0,05; koefisien 0,387), sehingga H4 diterima. Hasil ini mendukung teori Wardani & Noviyani (2021) dan selaras dengan penelitian Pratama dkk. (2025) serta Siswanti dkk. (2024) yang menunjukkan bahwa kesejahteraan fisik, emosional, dan sosial yang terjaga akan mengoptimalkan fokus serta efektivitas kerja.

Pengaruh *Psychological Capital* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial membuktikan bahwa *psychological capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 5,186 > t tabel 1,985; sig. 0,000 < 0,05; koefisien 0,441), sehingga H5 diterima. Temuan ini sesuai dengan teori Amaliah & Wardani (2021) serta didukung oleh Afifah & Nurani (2025), Dewi & Senen (2024), dan Satrio dkk. (2022) yang mengemukakan bahwa keyakinan diri, optimisme, harapan, dan resiliensi membantu karyawan bertahan di bawah tekanan kerja.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT PLN (Persero) UID Suluttenggo, disimpulkan bahwa entrepreneurial leadership, entrepreneurial passion, employee well-being, dan psychological capital berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan (menjelaskan 60,2% variasi kinerja) maupun parsial terhadap kinerja karyawan, dengan psychological capital sebagai faktor yang paling dominan. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen PT PLN (Persero) UID Suluttenggo mengelola keempat aspek tersebut secara terpadu melalui penguatan kepemimpinan adaptif, pemberian tantangan kerja yang relevan, penyediaan lingkungan kerja yang sejahtera, serta pelatihan pengembangan diri untuk memupuk optimisme dan resiliensi karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji variabel lain di luar model ini seperti kompensasi, motivasi, atau budaya organisasi, mengingat masih terdapat 39,8% faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan.

Reference

1. Adu, I. N., Boakye, K. O., Yeboah, S., & Twumasi, E. (2024). Entrepreneurial leadership and employee performance; the role of innovative work behavior among employees in the food and beverages industry. International Hospitality Review, (May). https://doi.org/10.1108/IHR-05-2024-0027
2. Afifah, D. N., & Nurani, N. (2025). The Effect of Psychological Capital and Perception of Organizational Support on Employee Performance at PTPN XXX. Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE), 8(2), 5376–5392. https://doi.org/10.31538/iijse.v8i2.6136
3. Amaliah, A., & Wardani, L. M. I. (2021). Psychological Capital, Psychological Empowerment, dan Employee Well-Being. Penerbit NEM - Anggota IKAPI.
4. Barringer, B. R., & Ireland, R. D. (2020). Entrepreneurship: Successfully Launching New Ventures (6th ed.). Pearson. https://doi.org/10.1055/s-0037-1613426
5. Dewi, M. P., & Senen, S. H. (2024). Analisis Big Five Personality Dan Psychological Capital Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan XYZ. Jurnal Visi Manajemen, 10(3), 297–307. https://doi.org/10.56910/jvm.v10i3.589

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.14466
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

6. Fatin, C. C., & Yanuar, Y. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 7(1), 53–63. https://doi.org/10.24912/jmk.v7i1.32965
7. Laurent, E., & Efrata, T. (2023). Pengaruh Entrepreneurial Leadership Dan Entrepreneur's Passion Terhadap Performa Kerja Karyawan Perusahaan Industri Pangan Di Indonesia. PERFORMA, 8(5), 519–533. https://doi.org/10.37715/jp.v8i5.3971
8. Pratama, F. R., Qudriah, S. L., & Sukartini, M. (2025). Influence of Employee Well-Being and Mental Health on Employee Performance at BULOG, Cirebon City. Journal Bima (Business, Management And Accounting), 6(2), 1343–1354. https://doi.org/10.37638/bima.6.2.1343-1354
9. Rahardjo, D. A. S. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Prima Agus Teknik.
10. Sari, J., & Fuadati, S. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. JIMBis: Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis, 1(1), 39–59. https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i1.5133
11. Satrio, D. A., Hapsari, W., & Kusuma, P. J. (2022). Pengaruh Psychological Capital dan Kejelasan Peran terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Kabupaten Purworejo. Borobudur Psychology Review, 2(2), 94–100. https://doi.org/10.31603/bpsr.8055
12. Siswanti, D. N., Daud, M., Nugraha, D. Y., Zhalifunnas, M. S., & Nugraha, D. R. (2024). The Effect of Workplace Well-being on Task Performance in Employees: The Mediating Role of Work Engagement. Gadjah Mada Journal of Professional Psychology (GamaJPP), 10(2), 98. https://doi.org/10.22146/gamajpp.90500
13. Sutanto, E. M. (2021). Entrepreneurial Leadership Dalam Organisasi. Penerbit Pustaka Saga.
14. Wardani, L. M. I., & Noviyani, T. (2021). Well-Being Pekerja: Psychological Capital dan Psychological Climate. Penerbit NEM - Anggota IKAPI.
15. Yuliansyah, S., Suyoto, & Widhiandono, H. (2024). Pengaruh Entrepreneur Leadership, Innovation, Engagement, dan Self Efficacy Terhadap Employee Performance PT Waroeng Batok Industry. El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 5(12), 4698. https://doi.org/10.47467/elmal.v5i12.4621

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.14466
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)