

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN LEADER OF ENTREPREUNERSHIP TERHADAP KINERJA KARYAWAN.

(Studi Kasus pada PT Indonesia Power UJP Banten 3 Lontar.)

Hamdan,Ratu Erlina Gentari,Denny Kurnia

hamdanunsera@gmail.com,erlinagentari@gmail.com,Dennyrahmadhiya@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Serang Raya

Abstrak

Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi dan leader of entrepreneurship terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia power UJP Banten 3 Lontar. Metode penelitian yang digunakan adalah Penelitian asosiatif, pendekatan kuantitatif jenis data yang di peroleh dari penelitian ini berbentuk data sekunder yang berdasarkan dari hasil kuesioner sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua variabel yang terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen atau yang dikenal dengan variabel terikat. Dimana dua variabel independen itu adalah motivasi dan leader of entrepreneurship dan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *simple jenuh* dan jumlah sampel sebanyak 75 sampel dan pengumpulan data menggunakan kuesioner, alat analisis yang digunakan adalah dengan bantuan SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) leader of entrepreneurship berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3) motivasi dan leader of entrepreneurship berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

Kata Kunci : *Motivasi, Leader of Entrepreneurship, kinerja*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia akhir-akhir ini semakin mendapat perhatian dan sorotan yang sungguh-sungguh dari berbagai pihak. Semua pihak agaknya telah menyadari bahwa betapa pentingnya manajemen sumber daya manusia dan tampaknya telah menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi- organisasi besar maupun kecil.

Untuk mengelola sumber daya manusia agar dapat lebih baik, maka dalam pengelolaannya suatu perusahaan harus mendapat perhatian serius dari pihak manajer (pemimpin) perusahaan, karena bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi- fungsinya dengan baik maka target dan sasaran perusahaan akan tercapai, dan bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas – tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Menyadari bahwa pemimpin merupakan dominan dalam kelangsungan kegiatan perusahaan, maka dalam hal ini perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta meningkatkan perhatian terhadap apa yang dibutuhkan karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Kinerja karyawan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi, kinerja karyawan dapat diketahui sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut

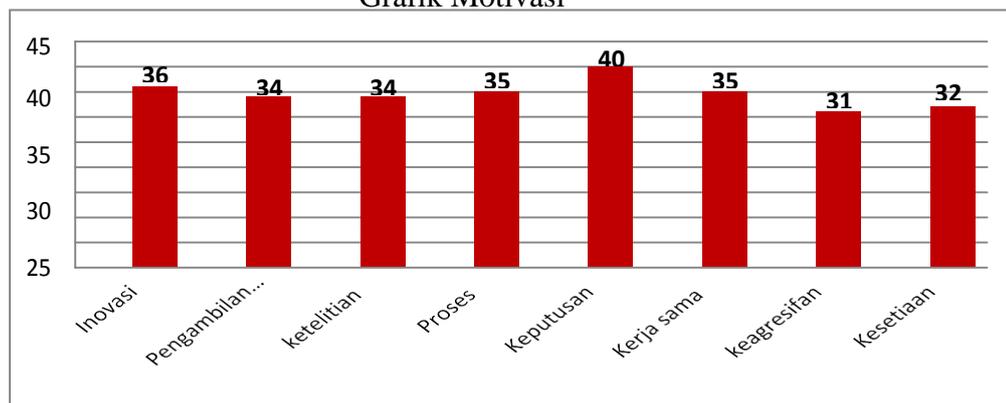
hasil survey mengenai kepuasan karyawan yang bertajuk *Global Workforce Study (GWS)* 2012 yang dilakukan oleh Towers Watson, hampir dua per tiga karyawan di Indonesia tidak memiliki hubungan yang kuat pada perusahaan. Yang lebih mengkhawatirkan lagi adalah sekitar 38 % dari karyawan yang tidak memiliki keterkaitan, cenderung akan meninggalkan pekerjaan mereka dalam dua tahun (portalhr, 2012). Seorang *entrepreneur* yang baik, harus bisa menjadi seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi para karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat menunculkan ide-ide dan kinerja terbaik. Seorang pemimpin juga harus dapat melakukan pendekatan yang efektif bagi para bawahannya, agar karyawan merasa dihargai sehingga secara tidak langsung mereka akan memberikan kontribusi penuh terhadap kinerja perusahaan. Peran *Leader of Entrepreneurship* sangatlah penting untuk diterapkan dalam suatu kewirausahaan, karena hal itu merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam perusahaan. Kepemimpinan adalah kekuatan utama yang dibutuhkan untuk melakukan perubahan yang berhasil. Pemimpin harus memberdayakan karyawannya untuk merealisasikan visi. Salah satu faktor penting yang berpengaruh dalam keberhasilan seorang *entrepreneur* dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaannya adalah memberikan motivasi.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi menunjukkan adanya antara kaitan antara prestasi dengan hasil kerja karyawan dalam menghasilkan barang dan jasa, tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan feedback kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja dari sebuah perusahaan tergantung kepada kinerja karyawannya, dimana setiap karyawan merupakan penggerak bagi berjalannya sebuah perusahaan. Karena kinerja yang baik dari karyawan akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemuduran yang akan diperoleh perusahaan tersebut. Menurut Prawiro Suntoro yang dikutip oleh Tika, 2006:121 mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Setiap pemimpin memerlukan sejumlah pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi volume dan beban kerja unit masing-masing. Dan leader of entrepreneurship dapat menumbuhkan identitas dalam diri setiap anggotanya, pada tingkatan yang lebih luas, maka secara otomatis dapat memberikan motivasi tersendiri bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, Tinggi rendahnya kinerja karyawan tergantung pula dari atasan langsung dalam memberikan motivasi terhadap bawahannya.

Sedangkan peneliti melakukan observasi langsung pada PT Indonesia Power UJP PLTU Banten 3 Lontar, pada tanggal 26 Mei 2018. Kepada 10 responden dengan data sebagai berikut:

Tabel 1.1
Grafik Motivasi

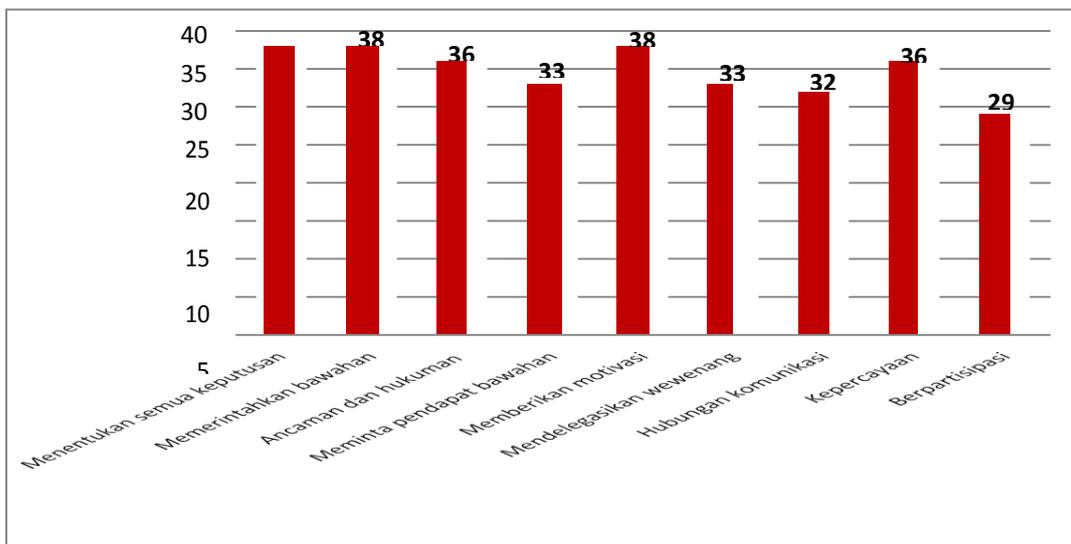


Keterangan: n = 10 karyawan, skala 1 s.d. . Skor Tertinggi (5x10 = 50) dan skor terendah (1x10 = 10), sehingga standard skor (50/2 + 10=35).Zikmund et.al.,2010.

Sumber data : Hasil observasi awal (explorative research. Mei 2018).

Berdasarkan data tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa Motivasi PT Indonesia Power UJP PLTU Banten 3 Lontar ini berada pada kondisi rendah, karena nilai rata-ratanya baru mencapai skor 34,5 dari standard skor 35 sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi masih kurang baik dalam pelaksanaannya.

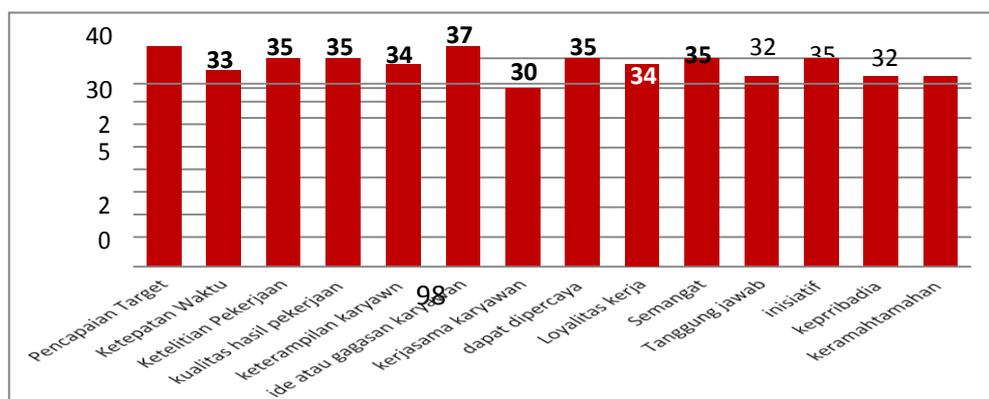
Gambar 1.2
Grafik Leader Of Entrepreneursip



Keterangan : n = 10 karyawan, skala 1 s.d. . Skor Tertinggi (5x10 = 50) dan skor terendah (1x10 = 10), sehingga standard skor (50 /2 + 10=35).Zikmund et.al.,2010.

Sumber data : Hasil observasi awal (explorative research. Mei 2018). Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa leader of entrepreneursip PT Indonesia Power UJP PLTU Banten 3 Lontar ini berada pada kondisi rendah, karena nilai rata-ratanya baru mencapai skor 34,7 dari standard skor 35. Sehingga dapat dikatakan bahwa leader of entrepreneursip masih kurang baik dan kurang berhasil dalam pelaksanaannya.

Tabel 1.3
Grafik Kinerja Karyawan



Keterangan: n = 10 karyawan, skala 1 s.d. . Skor Tertinggi (5x10 = 50) dan skor terendah (1x10 = 10), sehingga standard skor (50/2 + 10=35).Zikmund et.al.,2010.

Sumber data : Hasil observasi awal (explorative research. Mei 2018).

Berdasarkan data tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan PT Indonesia Power UJP PLTU Banten 3 Lontar ini berada pada kondisi rendah, karena nilai rata-ratanya baru mencapai skor 34, dari standard skor 35, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan masih kurang baik dan kurang berhasil dalam pelaksanaannya.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin movere, kata dasarnya adalah motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja.

Dengan dorongan dimaksudkan agar dapat memberikan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. (Handoko, 2005:252) dalam buku Manajemen

Leader Of Entrepreneurship merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dengan mana tujuan organisasi dapat dicapai. Pada umumnya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. (Sudarmo, 2007:127) dalam buku Prilaku Keorganisasian.Likert (dalam, Indra Aditria Kuswandi 2015:17), mengemukakan bahwa pemimpin dapat berhasil jika bergaya partisipative management. Gaya ini menetapkan bahwa keberhasilan pemimpin adalah jika berorientasi pada bawahan, dan mendasarkan pada komunikasi. Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 67), mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut Wirawan (2009:5) dalam buku Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia “Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi- fungsi atau indikator- indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”.

Menurut Fahmi (2010:2) dalam buku Manajemen Kinerja “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Gomes yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara 2009:69. (dalam, Indra Aditria Kuswandi 2015: 38). Bahwa yang dapat dijadikan indikator-indikator dari dimensi kinerja adalah :

Dimensi	Indikator
1. <i>Quantity of work</i>	a. Pencapaian target pekerjaan

2. <i>Quality of work</i>	a. Ketepatan waktu b. Ketelitian pekerjaan c. Kualitas hasil suatu pekerjaan
3. <i>Job Knowledge</i>	a. Keterampilankaryawan b. Ide atau gagasan karyawan
4. <i>Creativeness</i>	a. Kerjasama antar karyawan
5. <i>Cooperation</i>	a. Dapat dipercaya b. Loyalitas kerja
6. <i>Dependability</i>	a. Semangat dalam mengerjakan tugas
7. <i>Initiative</i>	a. Tanggung jawab b. Inisiatif
8. <i>Personal Qualities</i>	a. Kepribadian b. Keramahtamahan

Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis lebih jelasnya, sebagai berikut:

H-1 : Diduga Terdapat Pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Power UJP PLTU Banten 3 Lontar

H2 : Diduga Terdapat pengaruh antara Leader Of Entrepreneurship terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Power UJP PLTU Banten 3 Lontar

H3 : Diduga Terdapat pengaruh antara Motivasi dan LeaderOf Entrepreneurship secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Power UJP PLTU Banten 3 Lontar

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan metode kasual. Metode deskriptif adalah suatu metode yang berusaha mengumpulkan, menyajiikan, serta menganalisis data sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas pada objek yang diteliti. Jadi penulis mengadakan suatu pengamatan langsung terhadap permasalahan yang sedang terjadi kemudian mengadakan suatu analisis terhadap permasalahan tersebut, dengan bertujuan agar dapat menarik suatu kesimpulan.

Sedangkan metode kasual adalah suatu metode yang bertujuan meneliti hubungan atau pengaruh yang ada diantara dua variabel atau lebih. Atas dasar inilah, maka metode ini layak digunakan karena metode ini mampu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi (X_1)

Hasil dari perhitungan SPSS V.20 koefisien korelasi Motivasi bernilai sebesar 0,387 berada pada posisi rentang 0,30 – 0,499 dan mempunyai tingkat hubungan yang kuat, artinya nilai Motivasi semakin meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Setelah pengujian parsial dilakukan dan diperoleh $dk = n-2$ ($75- 2=73$). Hipotesis dapat diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan tabel coefficient uji t diatas, diperoleh untuk Motivasi adalah $t_{hitung} > t_{tabel} = (3.652 > 1,666)$, dengan demikian hipotesis Motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Power UJP PLTU BANTEN 3 Lontar.

Leader Of Entrepreneurship (X_2)

Hasil dari perhitungan SPSS V.20 koefisien korelasi Leader Of Entrepreneurship bernilai sebesar 0,395 berada pada posisi rentang 0,40 – 0,599 dan mempunyai tingkat hubungan yang kuat, artinya Leader Of Entrepreneurship semakin meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Setelah pengujian parsial dilakukan dan diperoleh $dk = n-2$ ($75-2=73$). Hipotesis dapat diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan tabel coefficient uji t diatas, diperoleh untuk Leader Of Entrepreneurship adalah $t_{hitung} > t_{tabel} = (3,560 > 1,666)$, dengan demikian hipotesis budaya organisasi terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Leader Of Entrepreneurship terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Power UJP PLTU BANTEN 3 Lontar

Kinerja Karyawan (Y)

Setelah pengujian simultan dilakukan, maka diperoleh rumus, $df1 = k-1$, $df1 = 3 - 1 = 2$, $df2 = n-k$, $df2 = 75 - 3 = 72$ dari $df1 = 2$ dan $df2 = 72$. maka dapat diketahui F-tabel adalah sebesar 3,12 Hipotesis dapat diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Berdasarkan tabel anova diatas, diperoleh kinerja karyawan adalah ($15,114 > 3,12$), dengan demikian hipotesis terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (X_1) dan leader of entrepreneurship (X_2) secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Indonesia Power UJP PLTU BANTEN 3 Lontar , dengan demikian nilai Motivasi (X_1) dan leader of entrepreneurship (X_2) secara bersama – sama akan semakin meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil dan pembahasan harus memuat analisis penemuan penelitian yang logis dan ilmiah. Sajikan bukti untuk mendukung analisis anda dengan mengutip penelitian-penelitian atau teori sebelumnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, tentang Pengaruh Motivasi dan leader of entrepreneurship terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Power UJP PLTU Banten 3 Lontar, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Power UJP Banten 3 Lontar. Di dapat nilai koefisien regresi sebesar 0,351 dan hasil $t_{hitung} > t_{tabel} = (3,652 > 1,666)$, dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Power UJP PLTU Banten 3 Lontar, sedangkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,387 mempunyai tingkat hubungan yang sedang artinya nilai Motivasi akan semakin meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Leader Of Entrepreneurship terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Power UJP PLTU Banten 3 Lontar. Di dapat nilai koefisien regresi sebesar 0,358 dan hasil $t_{hitung} > t_{tabel} = (3,560 > 1,666)$, dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak H_2 diterima, Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Leader Of Entrepreneurship terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Power UJP PLTU Banten 3 Lontar, sedangkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,395 mempunyai tingkat kontribusi hubungan yang sedang artinya nilai Leader Of Entrepreneurship akan semakin meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Terdapat pengaruh antara Motivasi dan Leader Of Entrepreneurship secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Power UJP PLTU Banten 3 Lontar

dengan nilai determinasi 0,296 dengan keputusan $F_{hitung} > F_{tabel} = (15,114 > 3,12)$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi dan Leader Of Entrepreneurship secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Power UJP PLTU Banten 3 Lontar, dan koefisien determinasi sebesar 29,6% artinya kontribusi hubungan antara Motivasi dan Leader Of Entrepreneurship dalam kinerja karyawan sebesar 29,6% sisanya 70% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. dengan demikian Motivasi dan Leader Of Entrepreneurship secara bersama-sama akan semakin meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat

REFERENSI

- Adi, W . 1996. Perubahan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia di Lingkungan yang Berubah, *manajemen*, Sept-Okt
- Bramantyo, Andre. 2010. *Jurnal Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Inti Sukses Garmindo.*
- Chairunnisah, Siti. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Kecamatan Grogol Petamburan Jakarta Barat). *Jurnal Pendidikan Penabur*. No.04/Th.IV.
- Chatab, Nevizoond. 2007. *Profile Budaya Organisasi*. Bandung : Cv. Alfabeta
- Filsa, W. 2007. *Jurnal Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Politeknik Negeri Padang.*
- Griffin, Ricky. 2004. *Manajemen* . Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2. BPFE, Yogyakarta
- Kreitner A. Kinicki. Robert. 2005. *Prilaku Organisasi* Edisi 5. Jakarta: Pt. Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Pt. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muriman Chil S, Idrus M.S, Amanu Thoyib Dan S Margono. 2008. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 6 Nomor 1*
- Nurdiansyah, Irfan. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelola Keuangan Dan Asset Daerah Di Bidang Pembendaharaan Kabupaten Pandeglang.*
- Purnomo Heru and Muhamad (2011) *pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan* di Universitas Sebelah Maret Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber daya Manusia*, 4 (1).pp. 27-35.

Reza, Rregina Aditya and Dirgantara, | Made Bayu (2010) *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Undergraduate thesis, Universitas Diponegoro.

Rifai, Veithzal. Dan jauvani, Ella. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Robins , P. Stepkhan Dan Coulter Mary. 2010. *Manajemen*. Jakarta : Erlangga

Sari . 2007. *Jurnal Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BII*.

Sedarmayanti. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Refika Aditama

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.