

Pengaruh *Entrepreneurial Leadership* Terhadap Karyawan PT. Top Sentral Transportama Jakarta Pusat

Dian Indriyani
STIA LAN Jakarta
dian.lanri@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to find out how much influence entrepreneurial leadership has on employee performance at PT. Top Central Transportama. The research method used is a survey with a quantitative approach. Data collection using document recording techniques and questionnaires. The population in this study were all employees of PT. Top Sentral Transportama with 30 employees. Data analysis techniques used are simple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing using t test. Based on the results of data analysis, it is known that there is a positive and significant influence between entrepreneurial leadership to employee performance. Can be seen from the results of data analysis which shows the tcount of 6.690 is greater than the table of 1.701. The results of the analysis of the coefficient of determination is known to be 61.46%, which means that entrepreneurial leadership provides an influence of 61.46% on employee performance.

Keywords: *entrepreneurial leadership, employee*

Abstrak

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *entrepreneurial leadership* terhadap kinerja karyawan pada PT. Top Sentral Transportama.. Metode penelitian yang digunakan adalah survey dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan teknik pencatatan dokumen dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Top Sentral Transportama yang berjumlah 30 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan menggunakan uji t. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi *entrepreneurial leadership* dengan kinerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil analisis data yang menunjukkan t-hitung sebesar 6,690 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,701. Hasil analisis koefisien determinasi diketahui sebesar 61,46%, yang berarti motivasi *entrepreneurial leadership* memberikan pengaruh sebesar 61,46 % terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *entrepreneurial leadership, kinerja, karyawan*

PENDAHULUAN

Keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan untuk mencapai visi dan misi tidak hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki. Melainkan tergantung pada aspek sumber daya manusia, karena manusia sebagai sumber daya yang paling potensial dengan kemampuan dan keterampilannya mampu menggerakkan jalannya roda perusahaan. Selain itu, manusia juga memiliki daya pikir dan kreativitas untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengaktualisasikan, dan mengontrol segala sesuatu sesuai dengan fungsinya dalam manajemen. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi harus memperhatikan dan mengembangkan sumber daya manusianya, agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing.

Pemimpin adalah seseorang yang mampu mengendalikan karyawan maupun infrastruktur yang ada di dalam perusahaan, serta memastikan bahwa semua proses di divisi atau departemen tersebut berjalan lancar, mengawasi dan memastikan kinerja anak buah. Masalahnya, tidak semua pemimpin dapat menjalankan perannya dengan efektif, sehingga tidak jarang ketidakpuasan terhadap pemimpin masih menjadi penyebab keluarnya seorang karyawan dari sebuah perusahaan. *Entrepreneurial Leadership* adalah fondasi utama bagi perusahaan untuk dapat merancang dan meningkatkan perusahaan menjadi lebih baik. Pemimpin adalah pilar yang akan menopang bagaimana suatu sistem di perusahaan bisa berjalan agar kerja karyawan dapat maksimal dan berkontribusi pada perkembangan organisasi.

Upaya pengembangan sumber daya manusia tentu akan meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan dampak positif bagi pencapaian tujuan perusahaan. Namun meningkatkan kinerja karyawan bukan hal yang mudah. Untuk itu, agar karyawan menghasilkan kinerja yang baik dan optimal, maka perusahaan seharusnya tidak hanya menuntut apa yang harus diberikan karyawan terhadap perusahaan namun juga memikirkan akan apa yang menjadi kebutuhan karyawan. Maka dari itu perusahaan dituntut untuk mengelola karyawan dalam memberikan motivasi dan merangsang motivasi itu tumbuh dan dimiliki oleh setiap karyawan.

Dengan adanya upaya peningkatan kinerja yang salah satunya melalui motivasi oleh pemimpin, maka kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Menurut Bangun (2012:9), "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar kerja". Kinerja juga merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam sebuah perusahaan dalam upayanya untuk menciptakan suatu produk atau jasa. Kinerja biasanya identik dengan proses pekerjaan dikalangan karyawan suatu perusahaan, karena kinerja inilah yang akan memberikan suatu hasil bagi perusahaan tersebut.

Selain itu, kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan, karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Apabila para karyawannya berkinerja buruk maka yang terjadi adalah penurunan kualitas pada perusahaannya. Hal ini juga akan berlaku sebaliknya, apabila para karyawannya merupakan para karyawan yang rajin dan senang berinovasi maka yang terjadi adalah kemajuan yang positif bagi perusahaan tersebut dan target pekerjaan akan terselesaikan dengan baik dan peningkatan kesejahteraanpun akan dirasakan oleh seluruh jajaran didalam perusahaan.

Demikian halnya dengan PT. Top Sentral Transportama sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang *freight forwarder* merupakan bisnis dibidang jasa, sehingga faktor kepercayaan dan kepuasan para *customer* dalam menangani pengiriman dan penerimaan barang merupakan hal yang utama. Menyadari akan pentingnya sumber daya manusia yang memiliki motivasi yang kuat untuk menciptakan kinerja yang baik dan optimal, agar tujuan perusahaan dan tuntutan *customer* dapat terpenuhi. Dan sudah selayaknya karyawan memberikan pelayanan yang terbaik kepada *customer*. Kepuasan yang dirasakan *customer* mencerminkan bahwa karyawan sudah menunjukkan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan, baik pelayanan secara langsung maupun tidak langsung. Mulai dari ketepatan pengecekan dokumen sampai dengan proses pengambilan dan pengiriman barang ketempat tujuan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Namun masih ada kendala yang dihadapi PT. Top Sentral Transportama yang berhubungan dengan motivasi dan kinerja, diantaranya masih ada karyawan yang kurang mematuhi aturan, seperti datang dan pulang tidak sesuai dengan peraturan perusahaan, menggunakan jam kerja dan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi. Terlihat pula selama proses jam kerja para karyawan lebih banyak sibuk dengan kegiatan pribadinya seperti menggunakan telepon genggam, dan bermain atau bercakap-cakap. Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Entrepreneurial Leadership* Terhadap Karyawan PT. Top Sentral Transportama Jakarta Pusat.”

KAJIAN LITERATUR

Menurut Robbins dan Judge (2015:127), “Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan”. Senada dengan yang dikemukakan oleh McShane dan Von Glinow (dalam Wibowo, 2013:110), ‘Motivasi sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah (*direction*), intensitas (*intensity*), dan ketekunan (*persistence*) perilaku sukarela’.

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi, pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sunyoto (2012:198) mengemukakan bahwa tujuan pemberian motivasi antara lain mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Pengertian *Entrepreneurial Leadership*

Roebuck, merujuk Roebuck (2004), mendefinisikan kepemimpinan kewirausahaan sebagai "mengorganisir sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama menggunakan perilaku wirausaha proaktif dengan mengoptimalkan risiko, berinovasi untuk mengambil keuntungan dari peluang, mengambil tanggung jawab pribadi dan mengelola perubahan dalam lingkungan yang dinamis untuk manfaat dari organisasi".

Kepemimpinan tersebut bertujuan untuk menumbuhkan individu dan tim wirausaha yang sepenuhnya memanfaatkan potensi kreatif mereka dalam menciptakan nilai bagi organisasi. Kepemimpinan wirausaha melakukan ini dengan menerapkan praktik kepemimpinan yang "mengembangkan kemampuan karyawan untuk menghasilkan diri sendiri, merefleksikan diri, dan mengoreksi diri di tempat kerja mereka".

Kepemimpinan wirausaha secara efektif menggunakan keterampilan yang terkait dengan pengusaha individu yang sukses dan menerapkan mereka dalam lingkungan organisasi yang lebih besar termasuk mengelola sumber daya manusia sebagai aset penting organisasi dengan salah satu cara memberikan motivasi.

Motivasi

Tindakan memotivasi akan lebih berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

Seorang pemimpin yang baik biasanya mampu memberikan motivasi bagi karyawannya sehingga kinerja karyawannya sesuai dengan standar perusahaan. Menurut Hasibuan (2014:100), terdapat dua metode pemberian motivasi, yaitu:

- a) Motivasi langsung (*Direct Motivation*)
- b) Motivasi tak langsung (*Indirect Motivation*)

Pemberian motivasi secara langsung adalah pemberian motivasi secara materiil dan nonmateriil yang diberikan langsung kepada setiap individu, disini khususnya adalah bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Motivasi langsung ini dapat berupa pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya. Pentingnya seorang pemimpin memberikan motivasi langsung adalah untuk memacu semangat karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, karyawan memiliki tujuan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (*intrinsik*) maupun dari luar diri (*ekstrinsik*). Menurut Sutrisno (2014:116), faktor – faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan :

a) Faktor *Intern*, Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi seseorang antara lain :

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap, kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Untuk memperoleh status social yang lebih tinggi, tidak mungkin diperoleh jika orang tersebut pemalas dan tidak mau bekerja.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi: adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja diakui oleh masyarakat.

5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan dalam arti positif, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat bahwa orang tersebut rajin bekerja.

b) Faktor *Ekstern*, Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern tersebut adalah :

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagipara karyawan. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat karyawan kurang tertarik untuk bekerja keras. Dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervise amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Karyawan akan termotivasi bekerja bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan mengembangkan potensi diri.

5) Status dan tanggung jawab

Karyawan tidak hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan mendapatkan kesempatan menduduki jabatan yang lebih tinggi. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang. Jadi, status dan kedudukan merupakan motivasi untuk karyawan.

6) Peraturan yang fleksibel

Pada setiap perusahaan biasanya menerapkan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Prosedur kerja ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur serta melindungi para karyawan. Oleh karena itu, peraturan yang bersifat melindungi dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2013:67) “Bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari beberapa pendapat diatas, kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam jangka waktu tertentu baik barang maupun jasa dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja, keuntungan serta sikap sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Sedarmayanti (2015:259), mengemukakan bahwa kinerja terjemahan dari “*performance*” berarti :

- a) Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna.
- b) Pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya.
- c) Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)
- d) Kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula
- e) Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Simanjuntak (dalam Widodo, 2015:133), kinerja dipengaruhi oleh :

- a) Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/ pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
- b) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (gaji/upah, jaminan sosial, keamanan kerja)
- c) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Davis (dalam Mangkunegara 2013:67) yang merumuskan bahwa :

Human Performance = *ability* + *motivation*

Motivation = *attitude* + *situation*

Ability = *knowledge* + *skill*

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologi kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja, sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikologis artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama, dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Menurut pendapat Clelland yang dikutip oleh Mangkunegara (2013:68) bahwa ada hubungan yang positif antara motif yang berprestasi dengan pencapaian kerja.

Motif berprestasi adalah dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) yang predikat terpuji. Berdasarkan pendapat Clelland tersebut, karyawan yang mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja ikut menunjang maka mencapai tujuan yang akan lebih mudah.

Menurut Dessler (dalam Widodo, 2015:136), ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer :

- a) Prestasi pekerjaan, meliputi : akurasi, ketelitian, keterampilan dan penerimaan keluaran
- b) Kuantitas pekerjaan, meliputi : volume keluaran dan kontribusi
- c) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi : membutuhkan saran, arahan dan perbaikan
- d) Kedisiplinan, meliputi : kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu
- e) Komunikasi, meliputi : hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Agar memperoleh hasil kinerja seperti yang diinginkan, maka penilaian kinerja harus dilakukan sesuai dengan asas-asas penilaian kinerja. Jika melanggar dari asas-asas tersebut, maka dapat dipastikan bahwa hasil penilaiannya tidak akan berjalan baik, termasuk hasil penilaian kinerjanya. Artinya asas-asas penilaian kinerja harus dijalankan secara benar dan konsisten, sehingga hasil yang diharapkan dapat dipertanggungjawabkan.

Maka dari itu, menurut Kasmir (2016:201) asas-asas penilaian untuk melakukan penilaian kinerja harus dilakukan :

a) Secara Objektif

Objektif artinya melakukan penilaian harus dilakukan apa adanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Artinya penilai dalam menilai jangan terpengaruh oleh hal-hal diluar yang telah ditentukan. Untuk melakukan penilaian yang dilakukan secara objektif, biasanya dilakukan secara : a) Realistis, artinya menilai apa adanya sesuai dengan yang telah dilakukan, b) Terukur, artinya setiap pekerjaan dapat menggunakan standar tertentu sebagai alat ukur pencapaian kinerjanya, c) Menantang, artinya pekerjaan yang diberikan dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk mengerjakan, d) Berdasarkan skala prioritas, artinya dalam mengerjakan suatu pekerjaan dibuatkan lebih dulu mana yang harus dikerjakan pertama dan selanjutnya.

b) Secara Adil

Adil merupakan salah satu asas yang penting, mengingat tanpa memberikan keadilan tentu akan memberikan dampak yang buruk terhadap penilaian. Adil artinya dalam menilai harus memberikan kesempatan yang sama kepada setiap karyawan. Memberikan peluang yang sama untuk dinilai sehingga tidak menimbulkan kecemburuan diantara karyawan. Keadilan dapat dilakukan berdasarkan : a) pembagian tugas disesuaikan dengan posisi dan kompetensi yang dimiliki, b) penilaian disesuaikan dengan kontribusi karyawan terhadap keberhasilan unit kerja atau organisasi, c) penilaian dilakukan secara objektif dengan didukung data dan informasi yang ada, d) pemberian balas jasa didasarkan kepada kontribusi dan kompetensi yang berlaku.

c) Secara Transparan

Transparan artinya dalam melakukan penilaian harus dengan adanya keterbukaan, baik dalam proses menilai serta memberikan hasil penilaian. Transparan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan artinya dalam hal : adanya parameter untuk mengukur kinerja serta sumber data yang digunakan, misalnya kategori penilaian, bobot dan yang memberikan nilai, dan mengumumkan hasil penilaian secara terbuka, jangan sampai ada yang disembunyikan, pemberian balas jasa atas kinerja yang dihasilkan harus jelas, sehingga tidak menimbulkan kecurigaan.

Telah banyak penelitian mengenai motivasi dan kinerja seperti penelitian Kepemimpinan Terhadap Kinerja oleh Ririn Andriana dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan kepemimpinan pada kinerja Suntory Promosi Penjualan Minuman Garuda Indonesia Sidoarjo. Dalam penelitian ini, menggunakan variabel motivasi (X1), kepemimpinan (X2) dan kinerja (Y). Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dilakukan pada 30 Sales Promotion Merchandising (SPM) PT. Minuman Garuda Suntory Sidoarjo. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 14, data uji teknik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan ALPHA Cronvbach, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, untuk menguji dan buktikan hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini semua teori, independen dan dependen variabel diterima dan valid. Dalam penelitian ini dibuktikan bahwa motivasi memiliki sebagian pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan signifikansi 0,004. Demikian pula untuk kepemimpinan juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan signifikansi 0,002. Penelitian mengenai *Entrepreneurial Leadership* terhadap Kinerja Karyawan belum pernah dilakukan di PT. Top Sentral Transportama Jakarta Pusat sehingga penelitian ini penting dilakukan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan analisis uji t. Instrumen yang digunakan kuesioner skala likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis, dapat dilakukan dengan langkah-langkat sebagai berikut :

a) Merumuskan hipotesis

Ho : $\rho = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel X (*Entrepreneurial Leadership*) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

Ha : $\rho \neq 0$, ada pengaruh antara variabel X (*Entrepreneurial Leadership*) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

b) Perhitungan statistik sampel (t_{hitung})

Uji signifikan korelasi sederhana:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Dimana :

n = Banyaknya sampel

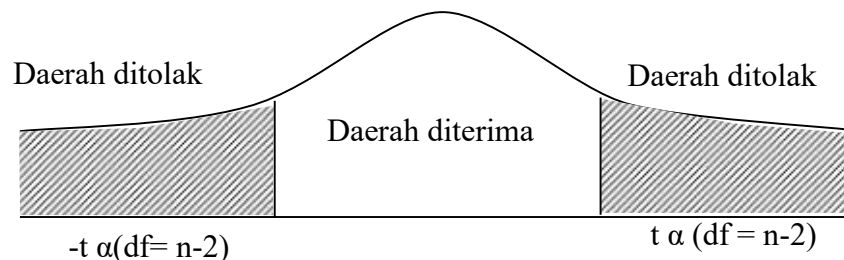
r = Koefisien korelasi

 t_{hitung} = Skor signifikan koefisien korelasi

c) Taraf Signifikan atau Taraf Nyata

Penetapan tingkat signifikan yang dipilih dalam penelitian ini adalah $\alpha = 5\%$ (0,05) karena dinilai cukup mewakili hubungan antara kedua variabel dan merupakan tingkat signifikan yang umum digunakan.

d) Kriteria Penerimaan Hipotesis

Ho diterima apabila $-t_{\alpha}(df = n-2) < t < t_{\alpha}(df = n-2)$ Ho ditolak apabila $-t_{\alpha}(df = n-2) > t > t_{\alpha}(df = n-2)$

e) Kesimpulan

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y.
- 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_o diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pengumpulan data penelitian ini peneliti menggunakan angket atau kuisisioner yang disebar oleh peneliti kepada karyawan PT.Top Sentral Transportama pada Januari 2019. Kuesioner yang disebar oleh peneliti kepada karyawan yang berjumlah 30 orang dari berbagai jabatan dan bidangnya masing-masing. Instrumen diuji validitas menghasilkan nilai $r_{xy} = 0,467$ bahwa nilai r hitung keseluruhan indikator yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel yang besarnya adalah 0,361 yang dinyatakan valid. Pengujian instrumen yang kedua adalah pengujian reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan kepada 30 orang responden. Uji reliabilitas ini menggunakan teknik *alpha cronbach*. Jumlah kuisisioner yang akan di uji sebanyak 50 soal, karena soal yang valid untuk variabel X dan Y masing-masing berjumlah 25 soal. Kriteria suatu instrumen dikatakan reliabel bila koefisien reliabilitas $r_{hitung} > 0,7$. Hasil

perhitungan uji reliabilitas variabel motivasi kepemimpinan adalah 0,87. Jadi instrument untuk variabel motivasi kepemimpinan reliable, karena melebihi 0,7.

Untuk analisis regresi linier sederhana dilakukan dengan rumus

$$Y = a + bX$$

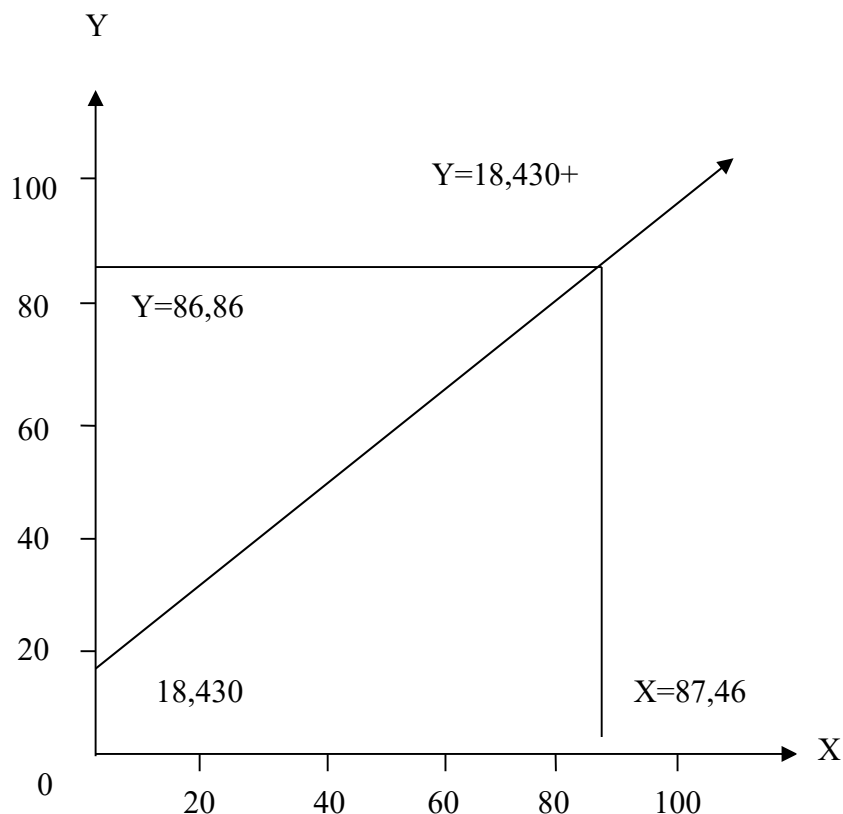
yang menghasilkan $a = 18,430$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xY)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$b =$ yang menghasilkan $b = 0,782$

$$b = \frac{n(\sum xY) - (\sum x)(\sum Y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

sehingga dapat dinyatakan bahwa regresi linier penelitian ini adalah $Y = 18,430 + 0,782X$ dengan garis regresi yang dapat digambarkan dari persamaan yang telah ditemukan adalah sebagai berikut:



Gambar 1

Grafik Garis Regresi *Entrepreneurial Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan
Sumber : Peneliti

Untuk analisis koefisien korelasi dilakukan dengan rumus

$r =$ yang menghasilkan $r = 0,784$

$$r = \frac{(n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y))}{\sqrt{(n(\sum X^2) - (\sum X)^2)(n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Hal ini menunjukkan bahwa antara motivasi kepemimpinan dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat. Adapun analisis koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus seperti dibawah ini :

$$Kd = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Untuk menguji signifikansi hubungan, yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi, maka perlu diuji signifikansinya dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$t_{hitung} =$ yang menghasilkan

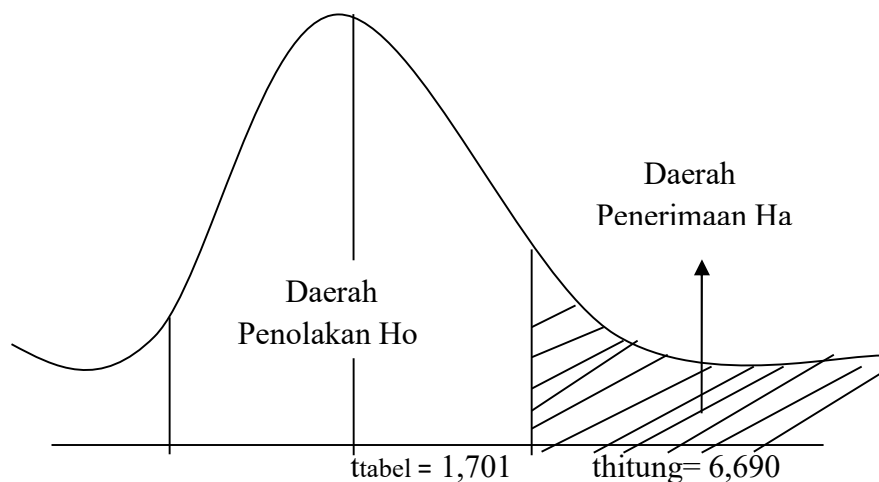
$$\frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

$$t_{hitung} = 6,690$$

$H_o : \rho = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel X (*Entrepreneurial Leadership*) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan)

$H_a : \rho \neq 0$, ada pengaruh antara variabel X (*Entrepreneurial Leadership*) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

Setelah dihitung hasil hipotesis t_{hitung} , untuk tingkat kesalahan 5% uji satu pihak dan $dk\ n-2 = 30-2 = 28$, maka diperoleh t_{tabel} 1,7011. Jadi hasilnya adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,690 > 1,701$). Sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Entrepreneurial Leadership* terhadap variabel kinerja karyawan PT. Top Sentral Transportama Jakarta Pusat. Untuk lebih jelas, daerah penerimaan H_a dan penolakan H_o dapat dilihat pada gambar kurva berikut :



Gambar 2
Kurva Pengujian Hipotesis

Pengaruh *Entrepreneurial Leadership* Terhadap Kinerja karyawan

Sumber : Peneliti

Dari hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana diatas, diketahui $a = 18,430$ dan $b = 0,782$. Dengan demikian persamaan regresi linier nya $Y = 18,430 + 0,782X$ yang artinya adalah bahwa setiap kenaikan satu skor jawaban dari variabel X, maka akan terjadi kenaikan sebesar 0,782 pada variabel Y.

Dalam perhitungan Uji Koefisien Korelasi didapat hasil uji koefisien korelasi sebesar 0,784 artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel X dan variabel Y. Nilai r positif menunjukkan bahwa hubungan variabel X dan variabel Y adalah searah.

Artinya semakin tinggi *Entrepreneurial Leadership* maka akan semakin tinggi kinerja karyawan PT. Top Sentral Transportama.

Berdasarkan perhitungan Koefisien Determinasi didapat hasil sebesar 61,46%, artinya bahwa variabel X (*Entrepreneurial Leadership*) mempengaruhi variabel Y (kinerja karyawan) sebanyak 61,46% dan sisanya sebanyak 38,54% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 6,690 > t_{tabel} sebesar 1,701. Ini menunjukkan bahwa *Entrepreneurial Leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Top Sentral Transportama.

Hal tersebut dapat dijabarkan karena sosok pemimpin di PT. Top Sentral Transportama adalah sosok pimpinan yang demokratis sehingga karyawan melakukan kerja dengan setengah hati dan memberikan reward kepada karyawan berprestasi. Pemimpin PT. Top Sentral Transportama menerapkan prinsip dari karyawan untuk karyawan. Pemimpin sering memotivasi apabila perusahaan profit maka karyawan akan lebih sejahtera dan terus menerus bisa bekerja di perusahaan.

Pemimpin menyikapi segala permasalahan yang timbul di PT. Top Sentral Transportama dengan bijaksana yaitu mendudukkan karyawan bersama sama dan mendiskusikan pemecahan masalah bersama. Hal tersebutlah yang menjadi faktor terbesar motivasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Penelitian ini dilakukan di Januari 2019 pada masa peralihan pemimpin lama yang otoriter ke pemimpin baru yang demokratis. Kinerja yang masih rendah pada beberapa karyawan seperti dijelaskan pada latar belakang dianalisis sebagai fenomena yang wajar pada masa transisi pemimpin. Namun demikian, sebanyak 61,46% karyawan termotivasi oleh *entrepreneurial leadership* yang sejalan dengan kinerja karyawan PT. Top Sentral Transportama. Angka 38,5% faktor penentu lainnya tidak diteliti sehingga penyebab rendah/tingginya kinerja karyawan PT. Top Sentral Transportama belum diketahui.

PENUTUP

Penelitian *Entrepreneurial Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Top Sentral Transportama Jakarta Pusat menghasilkan persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 18,430 + 0,782X$ dengan koefisien determinasi diperoleh sebesar 61,46%. Hal tersebut sejalan dengan hipotesis awal yang menyatakan ada hubungan antara *Entrepreneurial Leadership* terhadap kinerja karyawan PT. Top Sentral Transportama Jakarta Pusat. Faktor 38,54% lainnya belum diteliti sehingga penting untuk dilakukan penelitian selanjutnya untuk mengupas faktor penyebab lain yang berkontribusi pada PT. Top Sentral Transportama Jakarta Pusat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriana, Ririn. 2015. *Jurnal MAKSIPRENEUR: Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya. Surabaya.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Mangkunegara AP. 2013. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rfika Aditama.
- Roebuck, Chris. 2004. *"Critical need for Entrepreneurial Leaders during turbulent times"*. Definition : *Entrepreneurial Leadership is organizing a group of people to achieve a common goal using proactive entrepreneurial behavior by optimising risk, innovating to take advantage of opportunities, taking personal responsibility and managing change within a dynamic environment for the benefit of the organisation*. UK: University College London
- Robbins,S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Wibowo. 2013.*Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar