

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN JIWA INTRAPRENEURSHIP TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Penelitian Pada Karyawan *Senior Staff* PT. Indo-Rama Synthetics Tbk
Divisi Polyester)

Yana Ernawan. SE.,MM dan Nanang Wahidin. SE
Prodi Manajemen – STIE Dr. KHEZ Muttaqien

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of competence, motivation, and mental of intrapreneurship on the employee performance of senior staff of PT. Indo-Rama Synthetics Tbk Polyester Division at a Jatiluhur Purwakarta.

Based on the theoretical model proposed in this study used a statistical technique is multiple linear regression. The population is 238 people, using a probability sampling methods, approaches Area (Cluster) Sampling, then taken as many as 70 samples.

The results showed that all the variables (competence, motivation, and mental of intrapreneurship) are a positive influence on employee performance. The results of this study can be a reference for the various parties to improve employee performance. Hence, need more attention of the employees, especially in improving the competence, motivation and mental of intrapreneurship through training and development continuously.

Keywords : competence , motivation , mental of intrapreneurship , and employee performance

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan tokoh sentral dalam perusahaan. Perannya sangatlah besar dalam memajukan perusahaan. dukungan para karyawan yang berkualitas dan mempunyai **kinerja** yang baik bakal menjadi salah satu tiang penyangga bagi pergerakan roda bisnis yang akan di jalankan kedepannya. Kinerja menjadi hal yang penting dalam perusahaan. Kinerja merupakan perwujudan dari

kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi (Donni Juni Priansa, 2014:269).

PT. Indo-Rama Synthetics Tbk merupakan perusahaan multinasional yang berlokasi di jatiluhur Purwakarta. Adalah salah satu perusahaan yang menuntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan

mempertahankan karyawannya yang berkualitas. didalam melaksanakan pekerjaan sehari harinya, kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan motivasi, dari karyawan berperan penting membentuk kinerjanya dalam menjalankan aktifitas produksi perusahaan. Setiap tahun perusahaan melakukan penilaian kinerja terhadap semua karyawan yang ada di setiap divisi. Karyawan dibagi kedalam dua group, yaitu karyawan *level staff* (*supervisor* kebawah) dan karyawan *level senior staff* (*officer* keatas). Hasil penilaian karyawan *senior staff* untuk tiga tahun terakhir menunjukkan hasil yang bervariasi, karyawan yang memiliki kinerja sangat baik di berikan *Grade 'A'*. berikutnya dibawah satu tingkat adalah *Grade "B"* bagus, dan terakhir *Grade "C"* yang artinya "perlu di tingkatkan". Karyawan yang mendapatkan *Grade "B"* atau "*C"* bukan berarti tidak mempunyai kompetensi, mereka adalah karyawan yang kompeten, mempunyai kemampuan, pengetahuan dan skill. Tetapi dalam hal ini penilaian datang dari atasan langsung dan mengacu kepada kebijakan serta standard nilai yang ada. Mungkin tingkatan kompetensi yang di miliki karyawan tersebut belum mencapai tingkat atas. Semakin tinggi tingkat kompetensi seorang karyawan, maka kemampuan dalam penyelesaian pekerjaan akan semakin baik. Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi akan memiliki kepercayaan diri yang baik untuk tidak membuat kesalahan pada saat bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan trampil, tetapi tidak kalah penting karyawan mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Keberhasilan kerja karyawan tidak lepas dari motivasi karyawan yang bersangkutan. Oleh karena itu pada dasarnya motivasi kerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan organisasi kepadanya.

Selain kompetensi dan motivasi, faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja adalah faktor yang datang dari faktor organisasi, yaitu bagaimana perusahaan memberikan perlakuan terhadap pegawai, seperti apa design pekerjaan yang diterapkan untuk membuat karyawan merasa diperlakukan dengan baik, diberikan kebebasan untuk mempraktekan kreatifitas, memberikan dan menyalurkan ide, berinovasi, dan strategi yang bersama sama dibangun oleh perusahaan dan karyawan. Salah satunya dengan menerapkan *intrapreneurship*. Konsep dasar dari *intrapreneurship* sendiri adalah menciptakan iklim *entrepreneurship* didalam perusahaan dengan cara mendorong proses inovasi kepada para karyawan. Dengan membangun Jiwa *Intrapreneur* akan membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja. *Intrapreneurship* adalah sebuah strategi untuk menstimulasi inovasi dengan memanfaatkan bakat-bakat kewirausahaan dengan lebih baik. Ketika *intrapreneurship* ini di dorong dan disalurkan, *intrapreneurship* bukan hanya

mendorong inovasi, bahkan akan membantu pegawai yang mempunyai ide-ide bagus menyalurkan sumber

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kompetensi

Para ahli umumnya memberikan pandangan yang bervariasi tentang kompetensi. Menurut Amstrong dalam Donni Juni Priansa (2014:253) menyatakan bahwa Kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah pada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan. Menurut Tyson dalam Donni Juni Priansa (2014:254) menyatakan bahwa istilah kompetensi telah digunakan untuk menggambarkan atribut yang diperlukan dalam menghasilkan kinerja yang efektif. Kompetensi berkaitan dengan peran yang diemban, atau campuran dari atribut pribadi dan pekerjaan. Kompetensi dapat bersifat spesifik – seperti yang kita sarankan disini untuk menggambarkan spesifik orang – atau bersifat generic, yaitu jenis pekerjaan tertentu (misalnya manajerial yang bekerja pada level yang berbeda), bagi suatu organisasi. Banyak organisasi menggunakan kompetensi sebagai dasar dalam system sumber daya manusia secara keseluruhan sehingga perekrutan, penilaian, pengembangan, semuanya didasarkan pada standard kinerja yang efektif.

Sedangkan menurut Barbazette dalam Donni Juni priansa (2014:254)

daya perusahaan untuk membangun produk-produk yang lebih unggul.

menyatakan bahwa kompetensi didasarkan pada apa yang dilakukan pegawai, dan perilaku mereka yang dapat diamati. Jika salah satu kompeten, maka kinerjanya efektif bahkan mungkin luar biasa. Satu set kompetensi disebut sebagai model kompetensi dan merupakan kumpulan dari perilaku yang didukung oleh pengetahuan yang mendasarinya, keterampilan, dan sikap yang berhubungan dengan peran tertentu atau tanggung jawab pekerjaan. Bangunan model kompetensi memerlukan identifikasi kinerja yang sukses untuk peran atau tanggung jawab pekerjaan, kemudian mendefinisikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang berhubungan dengan kinerja tersebut. Membangun model kompetensi membutuhkan partisipasi dari semua pihak yang berkepentingan. Selanjutnya menurut Wenting dalam Donni Juni Priansa (2014:254) mendefinisikan konsep kompetensi identik dengan kinerja yaitu *“demonstrated ability (including knowledge, skill, or attitudes) to perform successfully a specific task to meet standard”*. Kompetensi adalah kemampuan yang ditunjukkan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan

Karakteristik Kompetensi

Lebih lanjut dijelaskan oleh Spencer dan Spencer dalam Donni Juni Priansa (2014:258) bahwa ada lima karakteristik pembentuk kompetensi, yaitu motif (*motive*), watak (*traits*), konsep diri (*self concept*), pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Kompetensi keterampilan dan pengetahuan cenderung dapat dilihat, karena berada dipermukaan. Kedua

1. Motif

Karakteristik Motif merupakan gambaran diri pegawai mengenai sesuatu yang dipikirkan atau yang diinginkannya, dan merupakan dorongan untuk melakukan tindakan guna memenuhi keinginannya.

2. Watak

Karakteristik watak merupakan karakteristik mental pegawai dan konsistensi respons terhadap rangsangan, tekanan, situasi dan informasi. Watak ini menentukan tingkat emosi pegawai dalam merespon rangsangan dan informasi.

3. Konsep Diri

Karakteristik Konsep diri merupakan gambaran pegawai

kompetensi ini relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya melalui pengalaman atau pelatihan. Sedangkan kompetensi konsep diri, watak, dan motif lebih bersifat tersembunyi dan berperan sebagai sumber kepribadian, lebih sulit untuk dikembangkan. Masing –masing karakteristik kompetensi tersebut diuraikan sebagai berikut:

mengenai sikap, nilai-nilai dan bayangan diri terhadap pekerjaan, tugas, atau jabatan yang dihadapinya untuk dapat mewujudkannya melalui kerja dan usahanya.

4. Pengetahuan

Karakteristik Pengetahuan merupakan kemampuan pegawai yang dibentuk dari informasi yang diterimanya. Pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang memprediksi apa yang dapat mereka lakukan, dan bukan apa yang akan mereka lakukan.

5. Keterampilan

Karakteristik Ketrampilan merupakan kemampuan pegawai untuk melakukan tugas pekerjaan fisik atau mental.

Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin yaitu *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dalam manajemen hanya ditujukan kepada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada

khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Guay et. Al. (2010) dalam Donni Juni Priansa (2014:200) menyatakan bahwa motivasi mengacu pada alasan yang mendasari perilaku. Sementara

menurut Amstrong (2009) dalam Donni Juni Priansa (2014:200), menyatakan bahwa motif adalah alasan untuk melakukan sesuatu. Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Sementara menurut Robbins (2006) dalam Donni Juni Priansa (2014:201) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Sedangkan menurut Vroom (2002) dalam Donni Juni Priansa (2014:201) menyatakan bahwa motivasi mengacu pada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki.

Pegawai mau bekerja menurut Peterson dan Plowman (Donni Priansa, 2014:219) dikarenakan faktor-faktor berikut ini:

- a. Keinginan untuk hidup (*The desire to live*)

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan dapat melanjutkan kehidupannya.

- b. Keinginan untuk suatu posisi (*The desire for position*)

Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab

mengapa manusia mau bekerja.

- c. Keinginan akan kekuasaan. (*The desire for power*)

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, yang mendorong orang mau bekerja.

- d. Keinginan akan adanya pengakuan. (*The desire for recognition*)

Keinginan akan pengakuan, penghormatan, dan status sosial, merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja. Dengan demikian, setiap pekerja mempunyai motif keinginan (*want*) dan kebutuhan (*needs*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya.

Pengertian *Intrapreneurship*

Istilah "*Corporate entrepreneurship*" telah berkembang menjadi '*Intrapreneurship*', sebuah istilah yang dimaksud untuk mencerminkan kegiatan usaha "Intrakorporat".

Sumber web mengatakan, *intrapreneurship* adalah, "*Entrepreneurship practiced by people within established organisations.*" Sikap atau jiwa *entrepreneurship* diperlukan ketika organisasi mengalami perubahan atau tantangan untuk berkembang.

Kesempatan ini membuat staf termotivasi untuk mencari terobosan yang mereka mampu lakukan dengan pantang menyerah, mereka tidak gentar dengan kegagalan. Sikap pantang menyerah dan terus berusaha inilah yang dimiliki oleh seseorang yang berjiwa dan bersikap *entrepreneurship*. (<https://www.utdallas.edu/~chasteen/paper%20on%20corp%20ent.pdf>)

Di perusahaan Jiwa *intrapreneurship* adalah sikap dan jiwa kewirausahaan yang harus

dimiliki seseorang, semacam *internal driven* seseorang yang mampu bekerja mandiri dalam suatu unit/organisasi. Misalnya, seorang karyawan yang memiliki jiwa dan sikap *intrapreneurship* akan mampu bekerja mandiri baik dalam menyelesaikan tugas perseorangan maupun di dalam tim kerja. Mereka *mampu* dan *mau* mendayagunakan semua sumber daya di dalam lingkungan pekerjaannya, yang dipadu dengan kecerdasan dan keterampilan yang dimiliki untuk menampilkan kinerja pribadi yang baik. Ciri yang mudah dilihat ialah bahwa karyawan tersebut *kreatif* dan penuh *inisiatif* dalam mengerjakan tugasnya sehari-hari.

Morris dan Kuratko (2002) dalam Wawan Dhewanto (2008:20) mendefinisikan *intrapreneurship* sebagai istilah yang digunakan untuk perusahaan berukuran sedang dan besar yang memiliki sifat *entrepreneurial*. *intrapreneurship* juga dapat diartikan sebagai proses dimana setiap individu atau grup menciptakan bisnis baru didalam suatu perusahaan, revitalisasi dan memperbarui perusahaan, atau menciptakan suatu inovasi (Dess,

Lumpkin & McGee (1999) dalam Wawan Dhewanto (2008:21). Zahra dalam Wawan Dhewanto (2008:21) mendefinisikan *Intrapreneurship* sebagai aktivitas formal maupun informal yang bertujuan untuk menciptakan bisnis baru diperusahaan melalui inovasi produk dan proses, serta perkembangan pasar.

Jiwa *Intrapreneurship* terletak dalam budaya perusahaan. Perkembangan dan pemeliharaan budaya sebagai entrepreneur akan meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mengembangkan solusi yang *inovatif*. Kegiatan yang *inovatif* akan meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga suatu inovasi bisa dijadikan sebagai strategi keunggulan kompetitif pada suatu perusahaan, Parboteeah (2000) dalam Wawan Dhewanto (2008:21).

Membangun jiwa *intrapreneurship* akan membuat karyawan efektif dalam bekerja, *intrapreneur* membantu karyawan yang mempunyai ide-ide bagus menyalurkan sumber daya perusahaan untuk membangun produk-produk yang lebih unggul.

Dimensi dari Orientasi *Entrepreneurial*

1. Proaktif: Keinginan untuk membedakan ide dari kesempatan melalui penelitian dan analisi tren. Dimensi ini mensyaratkan perusahaan untuk memiliki orientasi masa depan
2. Inovasi: Perusahaan harus memiliki komitmen untuk berinvestasi dalam bidang *research and development* dan menciptakan produk baru meski terdapat kemungkinan produk tersebut tidak diterima di pasar.
3. Pengambil Resiko: Pemahaman yang jelas tentang bisnis, keuangan, dan resiko professional
4. Kemandirian/otonomi: Karyawan memiliki keinginan untuk menjadi *project champion*. Karyawan memiliki kemampuan untuk bernegosiasi menawarkan produk baru kepasar. Karyawan

antusias dalam menciptakan unit baru

5. Bersaing secara agresif: Perusahaan dengan orientasi *entrepreneurial* tidak hanya memiliki keinginan untuk

berkompetensi, tetapi mereka juga memiliki keinginan yang kuat untuk ikut serta melakukan taktik *predatorism* (seperti: *price slashing, battle of attrition*)

Pengertian Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut juga dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Mathis dan Jackson (2001) pada Donni Juni Priansa (2014:269) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Menurut Rivai dan Sagala (2009) pada Donni Juni Priansa (2014:269) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Pengukuran Kinerja

Sementara Menurut Mondy, Noe, Premeaux dalam Priansa (2014:271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi:

1. Kuantitas Pekerjaan
Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu
2. Kualitas Pekerjaan
Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas – tugas yang ada di dalam organisasi
3. Kemandirian
Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
4. Inisiatif
Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
5. Adaptabilitas
Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi

- terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi – kondisi.
6. Kerjasama
Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan

untuk bekerjasama, dan dengan orang lain. Apakah tugas mencakup lembur dengan sepenuh hati.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey. Desain yang digunakan adalah bersifat *desain deskriptif* dan dilakukan pula penelaahan hubungan antara variabel (*desain kausal*) yang berguna untuk mengukur hubungan antara variabel riset atau untuk menganalisis

bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya.

Penelitian ini bermaksud memperoleh dekripsi mengenai pengaruh dari variabel penelitian terdiri dari: Kompetensi (x1), Motivasi (x2), dan Jiwa *Intrapreneurship* (x3), dan variabel terikat atau variabel kriteria adalah Kinerja Karyawan (y).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei, dengan alat bantu kuesioner tertutup. Pembagian kuesioner terhadap sampel dilakukan dengan cara menggunakan Metode *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dengan pendekatan Area *cluster sampling* berdasarkan level.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Variabel Penelitian

Sebagaimana rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah di paparkan sebelumnya yaitu tentang kompetensi, motivasi dan jiwa *intrapreneurship* di PT. Indo-Rama

a) Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi

Rata-rata hasil tanggapan responden tentang variabel X₁ mengenai kompetensi memiliki nilai rata-rata sebesar **4.26**. Hal ini berarti menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan *senior staff* PT. Indo-Rama Synthetics Tbk berada didalam range “Sangat baik”.

b) Analisis Deskriptif Variabel Motivasi

Synthetics tbk divisi polyester dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, maka penulis akan memaparkan hasil penelitian kuesioner sebagai berikut :

Rata-rata hasil tanggapan responden tentang variabel X₂ mengenai motivasi memiliki nilai rata-rata sebesar **4.30**. Hal ini berarti menunjukkan bahwa motivasi karyawan *senior staff* PT. Indo-Rama Synthetics Tbk berada didalam range “Sangat baik”.

c) Analisis Deskriptif Variabel Jiwa *Intrapreneurship*

Rata-rata hasil tanggapan responden tentang variabel X₃

mengenai jiwa *intrapreneurship* memiliki nilai rata-rata sebesar **4.26**. Hal ini berarti menunjukkan bahwa jiwa *intrapreneurship* yang dimiliki oleh karyawan *senior staff* PT. Indo-Rama Synthetics Tbk berada didalam range “Sangat baik”.

d) Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Rata rata variabel kinerja adalah 4,27. Artinya secara keseluruhan

kinerja karyawan *Senior Staff* PT. Indo-Rama Synthetics Tbk sangat baik. Untuk itu diharapkan perusahaan terus mempertahankan dan memberikan imbalan yang baik agar karyawan terus memperlihatkan kinerja yang baik sehingga dapat mewujudkan visi dan misi organisasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Jiwa Intrapreneurship Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20, dengan signifikansi sebesar 0.05. untuk penelitian yang menggunakan responden sebanyak 70 orang, nilai r kritisnya adalah 0.235. Dan nilai r hitung didapat dari *output* data hasil korelasi di aplikasi program SPSS versi 20.

Dari hasil pengolahan, semua butir pernyataan mempunyai nilai r hitung (*Correlated Item Total Correlation*) lebih besar dari pada nilai r tabel (0,235), maka dapat disimpulkan semua butir pernyataan *valid*.

Dan Semua butir pernyataan mempunyai nilai r hitung

(*Correlated Item Total Correlation*) lebih besar dari pada nilai r tabel (0,235), maka dapat disimpulkan semua butir pernyataan *valid*.

Dari hasil pengolahan, semua butir pernyataan mempunyai nilai r hitung (*Correlated Item Total Correlation*) lebih besar dari pada nilai r tabel (0,235), maka dapat disimpulkan semua butir pernyataan *valid*.

Dari hasil pengolahan data di atas, semua butir pernyataan mempunyai nilai r hitung (*Correlated Item Total Correlation*) lebih besar dari pada nilai r tabel (0,235), maka dapat disimpulkan semua butir pernyataan *valid*.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variable mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,80 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing

variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.160	4.684		1.315	.193
1 X1. Kompetensi	.364	.113	.383	3.214	.002
X2. Motivasi	.574	.180	.318	3.198	.002
X3. Jiwa Intrapreneurship	.362	.165	.222	2.190	.032

a. Dependent Variable: Y. Kinerja

umber : Output SPSS 20, 2016

$$Y = 6.160 + 0,364X1 + 0,574X2 + 0,362X3 + E$$

Dari persamaan regresi diatas dapat di interprestasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta (β_0) memiliki nilai **6.160** menunjukkan bahwa jika nilai X1, X2 dan X3 sama dengan nol, maka nilai Y sebesar 6.160. Dalam kata lain bahwa tingkat Kinerja hanya terwujud sejumlah 6.160 tanpa adanya Kompetensi, Motivasi dan Jiwa *Intrapreneurship*.
- b. Koefisien regresi Kompetensi (β_1) sebesar **0,364**. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar **0,364**. Artinya apabila variabel Kompetensi meningkat 1 persen maka Kinerja meningkat sebesar **0.364** persen.
- c. Koefisien regresi Motivasi (β_2) sebesar **0,574**. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi mempengaruhi Kinerja sebesar **0,574** Artinya apabila variabel Motivasi meningkat 1 persen maka Kinerja meningkat sebesar **0,574** persen.
- d. Koefisien regresi Jiwa *Intrapreneurship* (β_3) sebesar **0,362**. Hal ini menunjukkan bahwa Jiwa *Intrapreneurship* mempengaruhi Kinerja sebesar **0,362** Artinya apabila variabel *Motivasi* meningkat 1 persen maka Kinerja meningkat sebesar **0,362** persen

Analisis Koefisien
Koefisien Korelasi

Tabel 4.13
Koefisien Korelasi
Correlations

		X1.	X2.	X3.	Y
X1.	Pearson Correlation	1	.687**	.703**	.757**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	70	70	70	70
X2.	Pearson Correlation	.687**	1	.522**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70
X3.	Pearson Correlation	.703**	.522**	1	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70
Y.	Pearson Correlation	.757**	.697**	.657**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : output SPSS 20,2016

Pada Tabel korelasi di atas, nilai koefisien korelasi antara Kompetensi (X₁) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.757. Nilai Koefisien Korelasi di antara interval koefisien 0.600 - 0.799 yang menyatakan tingkat hubungan positif yang “KUAT”.

Selanjutnya koefisien korelasi antara Motivasi (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.697. Nilai

koefisien korelasi di antara interval koefisien 0,600 – 7,99 yang menyatakan tingkat hubungan positif yang “KUAT”. Sedangkan koefisien korelasi antara Jiwa Intrapreneurship (X₃) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.657. Nilai koefisien korelasi di antara interval koefisien 0,600 – 7,99 yang menyatakan tingkat hubungan positif yang “KUAT”

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.658	.642	2.438

a. Predictors: (Constant), X3. Jiwa Intrapreneurship, X2. Motivasi, X1. Kompetensi

Sumber :Output SPSS 20, 2016

Berdasarkan dari nilai *R Square* dapat diartikan juga bahwa Kompetensi Motivasi dan Jiwa *Intrapreneurship* mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 65,8% atau dengan kata lain pemilihan Kinerja Karyawan sebagai

variable yang dipengaruhi oleh Kompetensi, Motivasi dan Jiwa *Intrapreneurship* sudah tepat, dan sisanya sebesar 34,2% dipengaruhi oleh faktor lain selain faktor Kompetensi Motivasi dan Jiwa *Intrapreneurship*.

Uji Hipotesis
Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.160	4.684		1.315	.193
X1.	.364	.113	.383	3.214	.002
X2.	.574	.180	.318	3.198	.002
X3.	.362	.165	.222	2.190	.032

a. Dependent Variable: Y. Kinerja
 Sumber :Output SPSS 20, 2016

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} Kompetensi (X1) sebesar 3.214 lebih besar dari T_{tabel} 1.997 dan nilai signifikansi (Sig.) 0.002 lebih kecil dari 0.05. ini berarti:

1. $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya “Kompetensi (X1)” berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Selanjutnya Nilai T_{hitung} pada variabel Motivasi (X2) adalah sebesar 3,198 dengan nilai signifikansi (Sig.) 0,002. Karena T_{hitung} 3,198 $> 1,997$ dengan tingkat signifikansi 0,002

$< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya “Motivasi (X2)” berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Sementara Nilai T_{hitung} pada variabel Jiwa *Intrapreneurship* (X3) adalah sebesar 2,190 dengan tingkat signifikansi 0,032. Karena T_{hitung} 2,190 $> 1,997$ dengan tingkat signifikansi 0,032 $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya “Jiwa *Intrapreneurship* (X3)” berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	753.521	3	251.174	42.255	.000 ^b
1 Residual	392.322	66	5.944		
Total	1145.843	69			

a. Dependent Variable: Y. Kinerja

b. Predictors: (Constant), X3. Jiwa Intrapreneurship, X2. Motivasi, X1. Kompetensi

Sumber :Output SPSS 20, 2016

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} Kompetensi, Motivasi, dan Jiwa *Intrapreneurship* lebih besar dari F_{tabel} ($42.255 > 2,74$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05

($0.000 < 0.05$) berarti: $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Kompetensi, Motivasi, dan Jiwa *Intrapreneurship* secara serentak terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Sesuai dengan teori dan pembahasan dalam bab – bab terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Kompetensi, Motivasi, Jiwa *Intrapreneurship*, dan Kinerja yang dimiliki oleh karyawan yang dimiliki oleh karyawan *senior staff* PT. Indo-Rama Synthetics Tbk berada didalam range “Sangat baik”.
2. Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. karena dengan kompetensi yang dimiliki karyawan, maka karyawan lebih mampu dan trampil dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam

menjalankan tugas akan mencapai apa yang menjadi tujuan dan harapan dari organisasi.

4. Secara parsial variabel jiwa *intrapreneurship* juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena dengan membangun Jiwa *Intrapreneur* akan membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja.
5. Variabel Kompetensi, Motivasi, dan Jiwa *Intrapreneurship* secara serentak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Diantara ketiga variabel independen diatas, variabel kompetensi merupakan variabel independen yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk lebih meningkatkan lagi kompetensi karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya masing-masing. Perusahaan harus terus memberikan pelatihan dan pengarahan kepada karyawan,

baik secara rutin sebelum melakukan pekerjaan, maupun secara berkala. Pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan baik secara teknikal maupun *soft skill*. karena Jika ini terus dilakukan maka karyawan akan memiliki pemahaman dan pengetahuan yang baik, baik secara teknis maupun secara manajerial

mengenai tugas dan pekerjaannya sehingga dapat membangkitkan rasa percaya diri dan meningkatkan kinerjanya dengan baik.

- 2) Untuk meningkatkan semangat dan motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan, perusahaan sebaiknya lebih memberikan perhatian lebih kepada karyawan. Baik berupa pemenuhan kebutuhan, pemberian penghargaan, adanya pengakuan, kesejahteraan dll. Karena dengan adanya perhatian, yang diberikan kepada karyawan, akan cenderung dapat meningkatkan

semangat dan motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya di perusahaan.

- 3) Perusahaan harus terus memberikan kebebasan dan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk tetap melakukan inovasi, memberikan ide dan gagasan, memberikan saran, untuk tujuan peningkatan produktivitas. Sebagai imbalan berikan *reward* yang sesuai sehingga karyawan akan termotivasi untuk selalu mencari ide dan inovasi demi kemajuan produksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Al Karim dan terjemahnya*, diterjemahkan oleh Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur'an, PT. Karya Toha Putra, Semarang
- Abuzar Asra, Puguh Bodro Irawan, & Agus Purwoto (2015). *Metode Penelitian Survey*. In Media. Jakarta
- Andri Wijayanti dan Anang Kistyanto. (2013). *Pengaruh Budaya Kewirausahaan Perusahaan, Motivasi Intrinsik, dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian Staf PT. Warnatama Cemerlang Gresik*. Jurnal. Gresik
- Donni Junni Priansa. (2014). *Perencanaan & pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Dr. Basrowi. (2014). *Kewirausahaan Untuk Perguruan Tinggi*. Ghalia Indonesia. Bogor
- Duwi Priyatno. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Gaya Media. Yogyakarta
- Durianto, Darmadi., dkk, (2001). *Strategi Menaklukkan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- EMMYAH. (2009). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang*. Jurnal. Makasar
- Friana dan Indriana. (2015). *Pengaruh Intrapreneurship terhadap Kinerja Perusahaan Manufaktur di Tangerang*. Jurnal. Tangerang
- Human Resources & Organisation Development PT. Indo-Rama Synthetics Tbk. (2015). *One Page Manpower Report*. Purwakarta
- Human Resources & Organisation Development PT. Indo-Rama

- Synthetics Tbk. (2015). *Induction Manual*. Purwakarta
- I Kadek Edy Sanjaya dan Ayu Desi Indrawati. (2012) *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pande Agung Segera Dewata*. Jurnal. Bali
- Jonathan Sarwono. (2014). *Teknik Jitu Memilih Prosedur Analisis Skripsi*. PT. Gramedia. Jakarta
- Kristina Nugi Keran. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang*. Jurnal. Jakarta
- Meuthia Asri Amalia. (2010). *Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Akuntansi*. Jurnal. Jakarta
- Sugiyono. (2014). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Alfabeta. Bandung
- Taufik Hidayat & Nina Istiadah. (2011). *Panduan Lengkap Menguasai SPSS 19 Untuk Mengolah Data Statistik Penelitian*. Mediakita. Jakarta
- Wawan Dhewanto. (2013). *Intrapreneurship: Kewirausahaan Korporasi*. Rekayasa Sains. Bandung
- (<https://www.utdallas.edu/~chasteen/paper%20on%20corp%20ent.pdf>)