

**ANALISIS PENGARUH GOAL ORIENTATION
DAN WORK MOTIVATION TERHADAP WORK ROLE INNOVATION
DENGAN SELF-LEADERSHIP SEBAGAI MEDIATOR;
STUDI PADA PERUSAHAAN MEDIA (PT. SURYA CITRA TELEVISI)**

Masruroh; Andana Sasriya

Management Department, School of Business Management, BINUS University
Jln. K.H. Syahdan No.9, Palmerah, Jakarta Barat 11480
masruroh2000@yahoo.com; masruroh2186@binus.ac.id

ABSTRACT

This research has an aim to discover an understand the influence of Goal Orientation and Work Motivation against Work Role Innovation through Self-leadership at PT. Surya Citra Televisi. PT. Surya Citra Televisi engaged in TV broadcasting sector. To see the influence of Goal Orientation and Work Motivation against Work Role Innovation through Self-leadership, this research use a quantitative approach where questionnaire used to collect data from a total of 150 employees correspondent and the research method used is path analysis. This analysis is used to determine how much influence of variables Goal Orientation and Work Motivation to Work Role Innovation through Self-leadership at PT. Surya Citra Televisi. The result found in this research is Goal Orientation does influence significantly to Work Role Innovation at PT. Surya Citra Televisi. Work Motivation does influence significantly to Work Role Innovation at PT. Surya Citra Televisi. The indirect influence of Goal Orientation and Work Motivation through Self-leadership against Work Role Innovation is weak while Self-leadership shows strong influence if it acts as an independent variable. Because of that, Self-leadership will be more accurate if it acts as an independent variable along with Goal Orientation and Work Motivation.

Keywords: *Goal Orientation, Work Motivation, Self-leadership, Work Role Innovation*

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan memahami pengaruh Goal Orientation dan Work Motivation terhadap Work Role Innovation melalui Self-leadership PT. Surya Citra Televisi. PT. Surya Citra Televisi bergerak pada bidang tv broadcasting. Untuk melihat pengaruh Goal Orientation dan Work Motivation terhadap Work Role Innovation melalui Self-leadership penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggunakan metode survei dengan kuesioner sebagai alat untuk memperoleh data dari populasi sebanyak 150 responden karyawan dan metode analisis yang digunakan adalah analisis Path. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel Goal Orientation dan Work Motivation terhadap Work Role Innovation melalui Self-leadership pada PT. Surya Citra Televisi. Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini adalah Goal Orientation berpengaruh secara signifikan terhadap Work Role Innovation pada PT. Surya Citra Televisi. Work Motivation berpengaruh secara signifikan terhadap Work Role Innovation pada PT. Surya Citra Televisi. Pengaruh tidak langsung variabel Goal Orientation dan Work Motivation melalui Self-leadership terhadap Work Role Innovation memiliki pengaruh yang kecil sedangkan, Self-leadership menunjukkan pengaruh yang besar jika sebagai variabel independen. Oleh karena itu, Self-leadership akan lebih tepat bertindak sebagai variabel independen bersama dengan Goal Orientation dan Work Motivation.

Kata kunci: *Goal Orientation, Work Motivation, Self-leadership, Work Role Innovation*

PENDAHULUAN

Kehidupan di Jakarta semakin tidak mudah dilalui, masyarakat dituntut untuk bekerja lebih keras agar dapat bertahan hidup di Jakarta. Kesibukan bekerja sering kali membuat masyarakat mengalami stres, kelelahan dan kepenatan. Untuk melepas kelelahan dan kepenatan tersebut, masyarakat membutuhkan suatu hiburan atau suatu tontonan untuk melepas kepenatan. Hiburan atau tontonan yang dibutuhkan adalah yang memiliki komunikasi yang jelas dan memberikan informasi yang berkualitas sehingga dapat memberikan manfaat. Stasiun televisi yang berperan banyak dalam memberikan hiburan tersebut. Namun informasi terus berkembang sehingga menyebabkan tidak semua stasiun televisi dapat memberikan tayangan yang berkualitas. Konsumen harus berhati-hati dalam memilih apa saja yang akan dikonsumsi. Berdasarkan kebutuhan hiburan ini, banyak stasiun televisi berlomba-lomba memproduksi suatu hiburan atau tayangan yang menarik.

Seiring dengan berkembangnya zaman, semakin banyak pesaing yang muncul dengan tujuan yang serupa, sehingga menimbulkan persaingan antara stasiun televisi tersebut. Persaingan ini mendorong para perusahaan untuk meningkatkan sistem kinerja dari waktu ke waktu dan menyesuaikan diri dengan perkembangan yang sedang terjadi, agar dapat bersaing dan berkembang pesat sesuai dengan tujuan perusahaan. Faktor yang memengaruhi yaitu sumber daya manusia dalam perusahaan.

Sebuah perusahaan tidak hanya mengandalkan pemimpin yang bagus dan kreatif dalam memimpin perusahaan tetapi kemampuan memimpin diri sendiri dan karyawan. Keterampilan berpikir karyawan yang bagus akan meningkatkan perusahaan ke arah yang lebih baik. Keterampilan berpikir karyawan, yaitu kreativitas, diperlukan untuk melakukan inovasi pada perusahaan karena dengan inovasi, perusahaan dapat bersaing di era yang sudah sangat canggih ini, meningkatkan popularitas, dan akhirnya mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia agar tercapai tujuan perusahaan tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia itu diperoleh dari anggota perusahaan yang disebut karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi sebaik mungkin diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan yang baik.

Untuk bertahan hidup dalam lingkungan ekonomi yang sedang berkembang ini, perusahaan harus mampu mengatasi perubahan dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, perusahaan yang inovatif akan dapat menjawab tantangan yang lebih cepat dan mengeksploitasi produk baru dan menciptakan peluang pasar yang lebih baik dari pada perusahaan yang non-inovatif. SCTV sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang pertelevisian membutuhkan karyawan yang kreatif dalam menciptakan inovasi yang berkelanjutan dalam banyak program produksinya untuk menarik perhatian masyarakat. Untuk menciptakannya membutuhkan *Work Role Innovation*. *Work Role Innovation* menurut menurut Curral dan Marques-Quinteiro (2009) merupakan sebuah perwujudan cara berpikir kreatif melalui aplikasi pengembangan dan efektivitas perubahan yang signifikan dan meningkatkan prosedur normal pada peran dan tugas. Inovasi membantu PT. Surya Citra Televisi menangani turbulensi lingkungan eksternal yang merupakan salah satu pendorong utama keberhasilan jangka panjang dalam bisnis, khususnya di pasar yang dinamis.

Diperlukan cara berpikir kreatif untuk melakukan inovasi. Maka dari itu dibutuhkan *Self-leadership* untuk berpikir kreatif agar inovasi tercapai. Untuk mewujudkan cara dalam berpikir kreatif, karyawan SCTV membutuhkan keterampilan menavigasi diri yang dapat disebut sebagai *self-leadership*. *Self-leadership* merupakan sisi psikologis yang membangun kemampuan untuk memimpin dalam diri sendiri untuk meningkatkan kinerja, mengarahkan sendiri bagaimana harus berperilaku dan memotivasi diri sendiri, menetapkan strategi pencapaian agar tugas dapat terselesaikan.

Variabel *Work Role Innovation* juga dipengaruhi oleh *Goal Orientation*. Menurut Curral dan Marques-Quinteiro (2009) *Goal Orientation* merupakan bagaimana seseorang mengikuti bukti dan strategi pendekatan untuk mencapai tujuan, yaitu untuk menyelesaikan tugasnya. Karyawan SCTV dituntut untuk memberikan kemampuan terbaik dalam menjalankan tugas agar tugas selesai dengan hasil yang maksimal. *Goal Orientation* bergantung pada keyakinan pribadi karyawan. *Goal Orientation* memiliki dua dimensi yakni *Learning Orientation* dan *Performance Orientation*. Menurut Curral dan Marques-Quinteiro (2009) *Learning Orientation* yaitu merupakan orientasi penerapan strategi yang lebih mudah dalam beradaptasi atas tujuan dan tantangan, sangat termotivasi untuk terlibat dalam tugas, tugas-tugas yang menantang dan menyenangkan yang akan membuat individu belajar dan mengembangkan keterampilan baru. Sedangkan *Performance Orientation* menurut Curral dan Marques-Quinteiro (2009) adalah merupakan orientasi yang memilih melakukan tugas yang lebih mudah agar berhasil. Keyakinan ini bertanggung jawab untuk cara individu karyawan menerapkan strategi khusus atas pencapaian tujuan.

Work Motivation merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya. Motivasi penting untuk meningkatkan semangat karyawan SCTV untuk melakukan tugasnya dengan baik. Menurut Mathis dan Jackson (2006) motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Proses motivasi dapat berupa intrinsik atau ekstrinsik. Berbagai hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, dan penurunan tingkat perputaran dan absensi kerja. Semangat kerja yang menurun merupakan ciri dari motivasi yang kurang yang dirasakan oleh kebanyakan pekerja.

Mengingat betapa pentingnya karyawan pada PT. Surya Citra Televisi, maka karyawan perlu diperhatikan lebih serius dalam melakukan setiap tugas. Faktor yang mendukung karyawan SCTV dalam menjalankan perusahaan yaitu bagaimana mereka berpikir kreatif sehingga menciptakan solusi inovatif bagi perusahaan, kemampuan memimpin diri sendiri, orientasi pencapaian tujuan, dan motivasi kerja. Jika hal-hal tersebut tidak diperhatikan dengan baik, karyawan SCTV akan berpotensi memberikan dampak yang kurang mendukung pada perusahaan seperti terjadi ketidakpuasan, *turnover*, perusahaan juga akan berjalan di tempat dan tidak berkembang karena tidak ada inovasi.

Masalah dalam penelitian ini adalah menemukan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan berikut: (1) Apakah *Goal Orientation* berpengaruh terhadap *Work Role Innovation*? (2) Apakah *Work Motivation* berpengaruh terhadap *Work Role Innovation*? (3) Apakah *Goal Orientation* dan *Work Motivation* berpengaruh terhadap *Work Role Innovation*? (4) Apakah *Goal Orientation* dan *Work Motivation* berpengaruh terhadap *Self-leadership*? (5) Apakah *Self-leadership* berpengaruh terhadap *Work Role Innovation*? (6) Apakah *Goal Orientation* dan *Work Motivation* berpengaruh terhadap *Work Role Innovation* dengan *Self-leadership* sebagai mediator?

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mengetahui pengaruh *Goal Orientation* terhadap *Work Role Innovation* pada PT. Surya Citra Televisi (T-1) (2) Mengetahui pengaruh *Work Motivation* terhadap *Work Role Innovation* pada PT. Surya Citra Televisi (T-2). (3) Mengetahui pengaruh *Goal Orientation* dan *Work Motivation* terhadap *Work Role Innovation* pada PT. Surya Citra Televisi (T-3). (4) Mengetahui pengaruh *Goal Orientation* dan *Work Motivation* terhadap *Self-leadership* pada PT. Surya Citra Televisi (T-4). (5) Mengetahui pengaruh *Self-leadership* terhadap *Work Role Innovation* pada PT. Surya Citra Televisi (T-5). (6) Untuk mengetahui pengaruh *Goal Orientation* dan *Work Motivation* terhadap *Work Role Innovation* dengan *Self-leadership* sebagai mediator pada PT. Surya Citra Televisi (T-6)

Tinjauan Pustaka

Menurut Curral dan Marques-Quinteiro (2009) *Goal Orientation* merupakan bagaimana seseorang mengikuti bukti dan strategi pendekatan untuk mencapai tujuan, yaitu untuk menyelesaikan tugasnya. Karyawan SCTV dituntut untuk memberikan kemampuan terbaik dalam menjalankan tugas

agar tugas selesai dengan hasil yang maksimal. *Goal Orientation* bergantung pada keyakinan pribadi karyawan. *Goal Orientation* memiliki dua dimensi yaitu: (1) *Learning Orientation*: menghindari kegagalan dan menunjukkan kompetensi; dan memilih untuk melakukan tugas lebih mudah untuk berhasil, menunjukkan kompetensi. (2) *Performance Orientation*: sangat termotivasi untuk terlibat; tugas-tugas yang menantang dan menyenangkan yang mungkin membuat mereka untuk belajar dan mengembangkan keterampilan baru dan kompetensi; lebih optimis dan berpengalaman, mau berusaha dan melakukan tantangan; melihat situasi yang menantang sebagai kesempatan untuk belajar; dan perilaku yang lebih adaptif untuk pencapaian tujuan.

Menurut Maslow pada Rivai dan Sagala (2009) bahwa pada setiap diri manusia terdiri dari atas lima kebutuhan yaitu; kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Indikator pada dimensi ini adalah: (1) Aktualisasi diri: kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi; kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide; dan memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu. (2) Penghargaan: kebutuhan akan harga diri; kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain. (3) Kepemilikan sosial: kebutuhan rasa memiliki; kebutuhan untuk diterima dalam kelompok; berafiliasi; berinteraksi; dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. (4) Rasa aman: kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup. (5) Kebutuhan fisiologis: kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual, sebagai kebutuhan terendah.

Menurut Curral dan Marques-Quinteiro (2009) mengatakan bahwa *self-leadership* adalah konstruk psikologis yang merupakan kapasitas seseorang untuk peningkatan kinerja melalui repertoar dari kognitif yang sedang berlangsung, strategi motivasi dan perilaku menavigasi diri. Memiliki dimensi dan indikator yaitu: (1) *Behaviour focused strategies: Self-Goal Setting; Self-Reward; Self-Observation; Self-Cueing; dan Self-punishment*. (2) *Natural reward strategies: Task positive modelling; Suppression of task negative*. (3) *Constructive though pattern strategies: Visualizing Successful Performance/ Imagery; Self-talk; Self-evaluation of one values and beliefs*.

Menurut Curral dan Marques-Quinteiro (2009) *Work role innovation* merupakan sebuah perwujudan dalam berpikir kreatif melalui aplikasi pengembangan dan efektifitas dari perubahan yang signifikan dan meningkat pada prosedur normal mengenai peran dan tugas. Memiliki 3 dimensi dan 4 indikator yaitu: (1) Identifikasi dan definisi masalah, diikuti oleh solusi kreatif: Mengidentifikasi dan mendefinisikan masalah; Solusi kreatif. (2) Dukungan ide dan validasi: Aktif pencarian dan pengumpulan sumber daya (manusia dan non manusia). (3) Presentasi: Pengujian dan validasi model atau proyek yang dikembangkan.

Penelitian Terdahulu

Curral dan Marques-Quinteiro (2009) mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan diri, orientasi tujuan, motivasi intrinsik, dan perilaku inovatif. Karena inovasi membutuhkan kompetensi menavigasi diri, maka keterampilan kepemimpinan diri menjadi mediasi hubungan antara orientasi tujuan dan peran inovasi, serta antara motivasi intrinsik dan peran inovasi. Penelitian ini melakukan survey pada 108 karyawan dari 3 perusahaan di bidang pengembangan dan implementasi solusi teknologi mengenai keyakinan orientasi tujuan, tingkat motivasi intrinsik, strategi *self-leadership*, dan frekuensi pengenalan prosedur baru pada pekerjaan mereka. Hasil penelitian yang diolah dengan *structural equation modelling* menunjukkan adanya hubungan positif dengan peran inovasi pada orientasi tujuan pembelajaran dan motivasi intrinsik, tetapi tidak untuk orientasi tujuan kinerja. Keterampilan kepemimpinan diri sepenuhnya memediasi hubungan antara orientasi tujuan pembelajaran dan peran inovasi, dan memediasi hubungan antara motivasi intrinsik dan peran inovasi. Dengan demikian, meningkatkan kompetensi menavigasi diri karyawan menjadi jalan untuk meningkatkan perilaku inovatif mereka.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: jenis penelitian berupa asosiatif, menurut Sekaran (2006) Asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode penelitian berupa survei, unit analisis individu PT. Surya Citra Televisi, *time horizon* berupa *cross-sectional*, *Cross-sectional* adalah studi yang dilakukan dengan data yang hanya sekali dikumpulkan. Menggunakan pengukuran berupa interval, dan skala pengukuran berupa skala likert. Menurut Sekaran (2006) interval adalah ukuran untuk menentukan perbedaan, urutan, dan kesamaan besaran perbedaan dalam variabel. Skala Likert adalah skala yang menyatakan setuju atau ketidaksetujuan terhadap subjek, objek, atau kejadian tertentu.

Dalam penelitian ini sumber didapat melalui data primer dan data sekunder, data primer adalah data yang diperoleh dari kuesioner dan wawancara langsung. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari internet, penelusuran dokumen, atau publikasi informasi. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini melalui *library research*, yaitu studi yang dilakukan dengan menganalisa fakta-fakta pendapat, hasil kerja, teori menurut para ahli mengenai manajemen sumber daya manusia, *Work Motivation*, *Goal Orientation*, *Self-leadership*, Dan *Work Role Innovation* yang terdapat dalam buku dan jurnal. Studi juga dilakukan melalui media internet untuk mendapatkan data-data pendukung penelitian. Dan *field research*, yaitu Data dikumpulkan dengan cara langsung pada perusahaan, yaitu dengan cara wawancara dan kuesioner.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Dari populasi sebanyak 980 karyawan, dengan tingkat *error* sebesar 5% maka hasil yang didapat setelah menggunakan rumus Slovin adalah 284 responden, namun sehubungan dengan adanya keterbatasan penulis maka sampel yang dipakai sebanyak 150 responden. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Sebelum melakukan analisis jalur juga dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikorelasi) dan uji korelasi. Perhitungan semua dilakukan menggunakan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas yang dilakukan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan tingkat eror sebesar 5%, dimana nilai $df = n-2$. Nilai n dalam penelitian ini sebesar 150, sehingga nilai $df = 148$. Dengan demikian, hasil yang diperoleh adalah nilai $T\text{-tabel} = 1,66$ dan $r\text{-tabel} = 0,13$.

Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas ini adalah:

Jika r hitung $> 0,13$ maka butir pertanyaan tersebut valid

Jika r hitung $< 0,13$ maka butir pertanyaan tersebut tidak valid

Uji validitas yang telah dilakukan terhadap 33 butir pertanyaan dalam kuesioner terbukti valid.

Uji reliabilitas apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka data dinyatakan *reliable*. Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel terbukti *reliable*.

Uji normalitas variabel *Goal Orientation* memiliki $sig = 0,067$ ($\geq 0,05$) maka data berdistribusi normal, variabel *Work Motivation* memiliki $sig = 0,064$ ($\geq 0,05$) maka data berdistribusi normal, variabel *Self-leadership* memiliki $sig = 0,099$ ($\geq 0,05$) maka data berdistribusi normal, variabel *Work Role Innovation* memiliki $sig = 0,058$ ($\geq 0,05$) maka data berdistribusi normal.

Uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama pada semua observasi. Uji heterokedastisitas dilakukan untuk variabel *Goal Orientation* (X1), *Work Motivation* (X2), *Self-leadership* (Y), dan *Work Role Innovation* (Z). Hasil menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik dibagian atas maupun bagian bawah angka nol pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji multikorelasi hasilnya menunjukkan nilai VIF lebih kecil daripada 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas pada sub struktur 1 dan 2.

Uji korelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1:

Tabel 1 Rangkuman Sifat Hubungan Korelasi X1, X2, Z dan Y

| Hubungan antara | Korelasi | Range | Sifat Hubungan |
|-----------------|----------|--------------|-----------------------|
| X1 dengan Y | 0,472 | 0,40 - 0,599 | Cukup kuat dan Searah |
| X2 dengan Y | 0,449 | 0,40 - 0,599 | Cukup Kuat dan searah |
| X1 dengan Z | 0,592 | 0,40 - 0,599 | Cukup kuat dan Searah |
| X2 dengan Z | 0,561 | 0,40 - 0,599 | Cukup kuat dan Searah |
| Y dengan Z | 0,631 | 0,60 - 0,799 | Kuat dan searah |

Sumber: Hasil Analisis Data, 2014

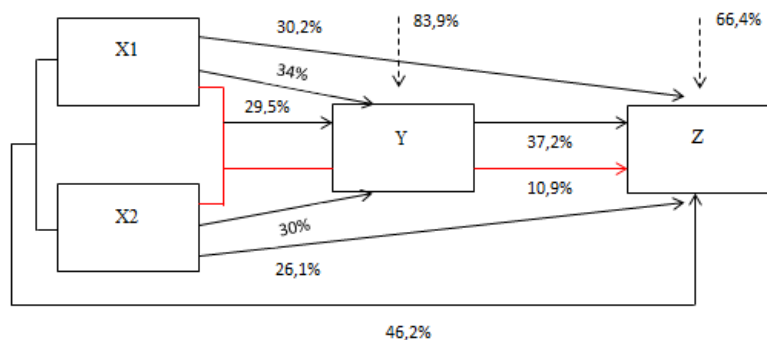
Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat besarnya pengaruh antar variabel dan sifat hubungannya. Yang dimaksud dari searah adalah jika terdapat kenaikan nilai pada satu variabel maka nilai variabel yang lain akan ikut naik sebesar nilai korelasi yang tertera diatas.

Hasil analisis jalur dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2

Tabel 2 Rangkuman Hubungan Variabel X1 dan X2 terhadap Z dengan Y sebagai Variabel Mediator

| Pengaruh Variabel | Pengaruh | |
|-------------------------|---------------|-------------------------------|
| | Langsung | Tidak Langsung |
| X1 terhadap Z | 0,302 = 30,2% | - |
| X2 terhadap Z | 0,261 = 26,1% | - |
| X1 dan X2 terhadap Z | 0,462 = 46,2% | 0,295 x 0,372 = 0,109 = 10,9% |
| X1 terhadap Y | 0,340 = 34% | - |
| X2 terhadap Y | 0,300 = 30% | - |
| X1 dan X2 terhadap Y | 0,295 = 29,5% | - |
| Y terhadap Z | 0,372 = 37,2% | - |
| X1, X2 dan Y terhadap Z | 0,559 = 55,9 | - |
| \square_1 | 0,839 = 83,9% | - |
| \square_2 | 0,664 = 66,4% | - |

Sumber: Hasil Analisis Data, 2014



Gambar 1 Hubungan Variabel X1 dan X2 terhadap Z dengan Y sebagai Mediator

Sumber: Hasil Analisis Data, 2014

Berdasarkan tabel 2, maka dapat disimpulkan hasil analisis jalur sebagai berikut: (1) Hipotesis pertama yakni *Goal Orientation* (X1) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *Work Role Innovation* (Z) pada PT. Surya Citra Televisi sebesar 30,2%, bahwa secara individual semua sub-variabel diterima, karena berdasarkan pengujian koefisien jalur sub-struktur 1, koefisien jalur variabel X1 terhadap Z secara statistik adalah signifikan. (2) Hipotesis kedua yakni *Work Motivation* (X2) berkontribusi secara signifikan terhadap *Work Role Innovation* (Z) pada PT. Surya Citra Televisi sebesar 26,1%, bahwa secara individual semua sub-variabel diterima, karena berdasarkan pengujian koefisien jalur sub-struktur 1, koefisien jalur variabel X1 dan X2 terhadap Z secara statistik adalah signifikan. (3) Hipotesis ketiga yakni *Goal Orientation* (X1) dan *Work Motivation* (X2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *Work Role Innovation* (Z) pada PT. Surya Citra Televisi sebesar 46,2%, bahwa secara keseluruhan menyatakan signifikan. Demikian pula secara individual, semua sub-variabel diterima, karena berdasarkan pengujian koefisien jalur sub-struktur 1, koefisien jalur variabel X1 dan X2 terhadap Z secara statistik adalah signifikan. (4) Hipotesis keempat yakni *Goal Orientation* (X1) dan *Work Motivation* (X2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *Self-leadership* (Y) pada PT. Surya Citra Televisi sebesar 29,5%, bahwa secara keseluruhan menyatakan signifikan. Demikian pula secara individual, semua sub-variabel diterima, karena berdasarkan pengujian koefisien jalur sub-struktur 1, koefisien jalur variabel X1 dan X2 terhadap Y secara statistik adalah signifikan. (5) Hipotesis kelima yakni *Self-leadership* (Y) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *Work Role Innovation* (Z) pada PT. Surya Citra Televisi sebesar 37,2%, bahwa secara individual semua sub-variabel diterima, karena berdasarkan pengujian koefisien jalur sub-struktur 2, koefisien jalur variabel Y terhadap Z secara statistik adalah signifikan. (6) Hipotesis keenam yakni *Goal Orientation* (X1) dan *Work Motivation* (X2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *Work Role Innovation* (Z) melalui *Self-leadership* (Y) sebagai mediator pada PT. Surya Citra Televisi sebesar 10,9%. Ternyata bahwa hasil penelitian (pada tabel 2) menunjukkan bahwa variabel Y tidak dapat bertindak sebagai variabel mediator, karena pengaruh tidak langsung X1 dan X2 terhadap Z melalui Y menunjukkan pengaruh yang kecil yaitu sebesar 10,9% dibandingkan dengan pengaruh langsung X1, X2 dan Y terhadap Z sebesar 55,9%. Maka akan lebih tepat variabel Y bertindak sebagai variabel independen. Pada pengaruh variabel Y terhadap Z secara individual sebesar 37,2% lebih tinggi diantara variabel X1, variabel X2 terhadap variabel Z yang masing-masing hanya 30,2% dan 26,1%. Jika variabel Y dianalisis simultan pengaruhnya bersama dengan X1 dan X2 terhadap Z meningkatkan peranan X1, X2 dan Y terhadap Z menjadi lebih tinggi yaitu 55,9%.

Implikasi hasil penelitian ini terhadap perusahaan PT. Surya Citra Televisi yang menunjukkan bahwa variabel *Goal Orientation* (X1), dan *Work Motivation* (X2), berpengaruh secara signifikan terhadap *Work Role Innovation* (Z) tanpa melalui *Self-leadership* (Y). Hasil analisis deskriptif rata-rata adalah: *Goal Orientation* dengan mean 3,41, *Work Motivation* dengan mean 3,73 serta *Self-leadership*

dengan mean 4,05 dan *Work Role Innovation* dengan mean 3,54. Dengan demikian implikasi hasil penelitian ini adalah:

Goal Orientation (X1)

Jika ada pengaruh X1 terhadap Z secara signifikan maka sebaiknya perusahaan berupaya untuk meningkatkan X1 agar Z meningkat. Variabel *Goal Orientation* di PT. Surya Citra Televisi dinilai cukup baik dengan nilai mean sebesar 3,41. Hal ini menunjukkan bahwa *Goal Orientation* pada karyawan sudah berjalan dengan cukup baik. Dari hasil penelitian *Goal Orientation (X1)* memiliki hubungan yang cukup kuat dan searah terhadap *Work Role Innovation (Z)*. *Goal Orientation* memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *Work Role Innovation* sebesar 30,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Dari hasil kuisioner, untuk 7 indikator *Goal Orientation* yang tertinggi adalah sebagian besar karyawan menyatakan bahwa mereka memilih alternatif lain jika gagal, suka ikut terlibat dalam pekerjaan, optimis dalam melaksanakan tugas, dan dapat dengan mudah beradaptasi dengan tugas. Hal ini menandakan karyawan pada perusahaan telah menetapkan *Goal Orientation* pada diri mereka sendiri dengan cukup baik, sehingga tujuan pekerjaan dapat dicapai dengan maksimal. Penempatan *Goal Orientation* dengan baik akan dapat membantu perusahaan dalam upaya inovasi. Diantara 7 indikator variabel X1, hal yang harus diperbaiki oleh perusahaan dapat dilihat pada nilai rata-rata yang menunjukkan lebih rendah dibandingkan dengan rata-rata total yaitu bahwa mereka memilih tugas yang sulit dari pada yang mudah, suka dan sangat senang jika mendapatkan tugas yang menantang dan menyenangkan karena dapat mengembangkan keterampilan baru, ketika dihadapkan dengan situasi yang menantang gunakan kesempatan itu untuk belajar hal baru. Akan tetapi dengan score mean variabel X1 sebesar 3,41 menunjukkan lebih rendah dari score tertinggi yakni 5, maka jika memungkinkan perusahaan juga harus memperbaiki semua indikator.

Work Motivation (X2)

Jika ada pengaruh X2 terhadap Z secara signifikan maka sebaiknya perusahaan berupaya untuk meningkatkan X2 agar Z meningkat. Variabel *Work Motivation* di PT. Surya Citra Televisi dinilai cukup baik dengan nilai mean sebesar 3,73. Hal ini menunjukkan bahwa *Work Motivation* pada karyawan sudah berjalan dengan cukup baik. Dari hasil penelitian *Work Motivation (X2)* memiliki hubungan yang cukup kuat dan searah terhadap *Work Role Innovation (Z)*. *Work Motivation* memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *Work Role Innovation* sebesar 26,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Dari hasil kuisioner, untuk 12 indikator *Work Motivation* yang tertinggi adalah sebagian besar karyawan menyatakan bahwa mereka diberi kesempatan menggunakan kemampuan dan potensi yang dimiliki secara maksimal, mereka dapat dengan leluasa berpendapat dan mengemukakan ide-ide dalam diskusi kelompok, diberi kesempatan untuk menilai dan mengkritik sesuatu, mendapatkan pujian atau reward atas pekerjaannya. Hal ini menandakan bahwa karyawan memiliki motivasi dalam bekerjanya, sehingga tujuan pekerjaan dapat dicapai dengan maksimal. Diantara 12 indikator variabel X2, hal yang harus diperbaiki oleh perusahaan dapat dilihat pada nilai rata-rata yang menunjukkan lebih rendah dibandingkan dengan rata-rata total yaitu kerjasama antar karyawan. Akan tetapi dengan score mean variabel X1 sebesar 3,73 menunjukkan lebih rendah dari score tertinggi yakni 5, maka jika memungkinkan perusahaan juga harus memperbaiki semua indikator.

Self-leadership (Y)

Jika ada pengaruh Y terhadap Z secara signifikan maka sebaiknya perusahaan berupaya untuk meningkatkan Y agar Z meningkat. Variabel *Self-leadership* di PT. Surya Citra Televisi dinilai cukup baik dengan nilai mean sebesar 4,05. Dari hasil penelitian *Self-leadership (Y)* memiliki hubungan

yang kuat dan searah terhadap *Work Role Innovation* (Z). Hal ini sejalan dengan penelitian menurut Curral dan Marques-Quinteiro (2009) bahwa *Self-leadership* memiliki hubungan yang positif terhadap *Work Role Innovation*. Dari hasil kuesioner, untuk 10 indikator *Self-leadership* yang tertinggi adalah sebagian besar karyawan menyatakan bahwa mereka menargetkan sesuatu untuk mencapai hasil yang diinginkan, mempertimbangkan target dan tujuan pekerjaannya agar tidak lupa, mempertimbangkan aspek dari dalam diri sendiri ketika mengerjakan tugas.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan SCTV memiliki *Self-leadership* dengan baik maka akan dapat membantu perusahaan dalam upaya inovasi. Diantara 10 indikator variabel Y, hal yang harus diperbaiki oleh perusahaan dapat dilihat pada nilai rata-rata yang menunjukkan lebih rendah dibandingkan dengan rata-rata total yaitu bahwa mereka menargetkan sesuatu untuk mencapai hasil yang diinginkan, menghargai diri sendiri jika pekerjaan yang dilakukan membuahkan hasil yang baik, selalu mempertimbangkan target dan tujuan pekerjaan agar tidak lupa, dan mengubah fitur pekerjaan lebih menarik agar tugas lebih menyenangkan. Akan tetapi dengan score mean variabel X1 sebesar 3,41 menunjukkan lebih rendah dari score tertinggi yakni 5, maka jika memungkinkan perusahaan juga harus memperbaiki semua indikator. Namun, *Self-leadership* dalam penelitian ini tidak dapat memperkuat pengaruh antara Goal Orientation (X1) dan Work Motivation (X2) terhadap *Work Role Innovation* karena *Self-leadership* menunjukkan angka sebesar 10,9%. Maka dari itu *Self-leadership* akan lebih baik berdiri sebagai variabel independen.

Work Role Innovation (Z)

Variabel ini akan meningkat jika variabel X1, X2, dan Y diperbaiki atau ditingkatkan oleh perusahaan. Karena variabel *Work Role Innovation* merupakan variabel dependen, yang tergantung pada variabel independen.

SIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah bahwa secara individual *Goal Orientation* (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap *Work Role Innovation* (Z) pada PT. Surya Citra Televisi. Secara individual *Work Motivation* (X2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *Work Role Innovation* (Z) pada PT. Surya Citra Televisi. *Goal Orientation* (X1) dan *Work Motivation* (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Work Role Innovation* (Z). *Goal Orientation* (X1) dan *Work Motivation* (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Self-leadership* (Y). *Self-leadership* (Y) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Work Role Innovation* (Z).

Variabel *Goal Orientation* (X1) dan *Work Motivation* (X2) berpengaruh terhadap *Work Role Innovation* (Z) tanpa melalui *Self-leadership* (Y). Variabel Y menunjukkan bahwa tidak dapat bertindak sebagai variabel mediator, karena variabel X1 dan variabel X2 terhadap Z memiliki pengaruh yang lebih tinggi dibandingkan dengan variabel X1 dan variabel X2 terhadap Z melalui Y. Maka dari itu variabel Y lebih tepat bertindak sebagai variabel independen. Bahkan, pengaruh Y terhadap Z secara individual lebih tinggi dibandingkan pengaruh X1, X2 secara individual terhadap Z.

Perusahaan sebaiknya memberikan perhatian lebih pada *Goal Orientation* karena dapat mempengaruhi *Work Role Innovation*. Untuk meningkatkan *Goal Orientation* pada diri karyawan sebaiknya perusahaan lebih sering memberikan tugas yang menantang. Tugas yang menantang yang dimaksud ialah tugas-tugas yang belum pernah atau jarang dikerjakan oleh karyawan, tugas yang sedikit sulit dilakukan. Maka dengan demikian karyawan akan menggunakan kesempatan itu untuk belajar hal baru yang menjadikan karyawan memiliki *Goal Orientation* yang kuat. Dan mengembangkan hal baru juga dapat dilakukan dengan perusahaan memberikan target yang lebih tinggi terhadap kinerja karyawannya. Perusahaan juga dapat melakukan studi banding (*bench marking*). *Bench marking* tujuannya adalah agar perusahaan bisa mencontoh kelebihan perusahaan lain,

maka dengan demikian ada orientasi hasil yang ingin dicapai. Contohnya SCTV melakukan studi banding pada TransTV, atau pada bagian News SCTV melakukan studi banding pada stasiun televisi luar seperti CNN.

Work Motivation karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan karena akan memberikan dampak pada *Work Role Innovation*. Untuk meningkatkan *Work Motivation* perusahaan harus meningkatkan kerjasama antar karyawannya. Dalam meningkatkan kerjasama karyawan perusahaan sebaiknya memberikan pekerjaan dalam bentuk kerjasama tim, dan lebih sering mengadakan diskusi kelompok. Dalam membentuk kerjasama tim dapat dibentuk secara informal, yaitu dengan melakukan *outbound* sehingga apa yang terjadi pada *outbound* itu akan terbawa ke dunia kerja. Kerjasama antar karyawan juga dapat menimbulkan hubungan baik antar karyawan, membuat hubungan yang erat dan solid sehingga dapat memberikan dampak pada perusahaan. Memperbaiki *Work Motivation* juga akan memperbaiki tingkat perputaran karyawan.

Dalam penelitian ini *Self-leadership* memperkecil pengaruh terhadap *Work Role Innovation* jika bertindak sebagai mediator. Sedangkan *Self-leadership* menunjukkan pengaruh yang besar jika bertindak sebagai variabel independen. Maka dengan demikian perusahaan juga harus memperhatikan *Self-leadership* karyawannya agar meningkatkan *Work Role Innovation*. Untuk meningkatkannya perusahaan harus lebih sering memberikan pelatihan pada karyawan agar jiwa kepemimpinan diri karyawan meningkat, pelatihan yang dilakukan mengenai *confidence* yaitu dapat memperkuat, meningkatkan, atau menumbuhkan rasa percaya diri, dan pelatihan tentang leadership. Dapat juga dengan secara informal yaitu melakukan *outbound* sehingga ada tantangan.

Perusahaan sebaiknya juga membuat penilaian kerja karyawan dan memberikan *reward* agar karyawan semangat bekerja dan berlomba-lomba mencapai target pekerjaan mereka dengan baik. Karena dengan itu, mereka dapat dengan semangat melakukannya dengan membuat peringatan bagi diri karyawan sendiri atas tujuan pekerjaannya agar tidak lupa, mengubah fitur pekerjaan lebih menarik agar pekerjaan lebih menyenangkan. Jika perusahaan melakukan perbaikan dari variabel *Goal Orientation*, *Work Motivation* dan *Self-Leadership* maka *Work Role Innovation* akan meningkat seiring dengan peningkatan dari dua variabel tersebut

DAFTAR PUSTAKA

- Currall, L., Marques-Quinteiro, P. (2009). Self-leadership and Work Role Innovation: Testing a Mediation Model with Goal Orientation and Work Motivation. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25 (2): 165-176
- Jackson, J. H., Mathis, R. L. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat
- Rivai, V., Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat