

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN KEPEMIMPINAN DIRI PADA KINERJA PENGUSAHA GENERASI Z DAN GENERASI MILENIAL DI JABODETABEK

Celine Priscilla Patricia

Universitas Pelita Harapan, Tangerang

ABSTRACT

Pandemi COVID19 yang dimulai sejak bulan Maret 2020 mengakibatkan perekonomian Indonesia masuk ke jurang resesi. Menghadapi hal ini, pemerintah mengharapkan para pengusaha untuk dapat meningkatkan kinerjanya dengan berkreasi, berinovasi, dan berkolaborasi, dan bertahan di dalam industri sehingga pada akhirnya dapat menaikkan kembali perekonomian Indonesia. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah budaya organisasi, motivasi dan kepemimpinan diri memiliki pengaruh terhadap kinerja pengusaha generasi Z dan generasi milenial di Jabodetabek. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 140 pengusaha generasi Z dan generasi milenial di Jabodetabek. Model pengukuran dan model struktural diuji menggunakan *Partial Least Square Structural Equation Model* (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi dan kepemimpinan diri memiliki pengaruh terhadap kinerja pengusaha generasi Z dan generasi milenial di Jabodetabek.

Kata kunci: Budaya organisasi, motivasi, kepemimpinan diri, kinerja, pengusaha

1. PENDAHULUAN

Munculnya virus Corona di Indonesia pada Maret 2020 menjadi salah satu pukulan besar bagi perekonomian Indonesia karena seluruh sektor terkena dampaknya. Pertumbuhan ekonomi Indonesia dapat dikatakan masuk ke jurang resesi. Kecuk Suhariyanto, kepala BPS atau Badan Pusat Statistik dalam *sesiteleconference* di bulan Februari 2021 menyatakan pertumbuhan dari perekonomian negara Indonesia di sepanjang tahun 2020 berkontraksi minus 2,07 persen. Hal ini terjadi akibat adanya pertumbuhan ekonomi negatif di Indonesia selama tiga kuartal beruntun. Sektor ketenagakerjaan juga terkena dampak dari pandemi COVID-19 ini. Ida Fauziyah, Menteri Ketenagakerjaan mengatakan 2,56 juta orang menjadi pengangguran, 1,77 juta orang dirumahkan atau tidak bekerja sementara dan 24,03 juta orang dikurangi jam kerjanya karena COVID-19. Hal ini mengakibatkan naiknya penduduk miskin di Indonesia. Pada September 2020, BPS atau Badan Pusat Statistik mengidentifikasi jumlah penduduk miskin di Indonesia sebanyak 27,55 juta dimana angka ini naik 1,13 juta orang jika dibandingkan saat bulan Maret 2020 yang sudah mengalami kenaikan sebesar 2,76 juta orang jika dibandingkan saat bulan September 2019.

Pada tahun 2021 terjadi perubahan pada data sensus Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia yang menyatakan bahwa lebih dari 50 persen usia produktif didominasi oleh generasi Z dan generasi milenial. Generasi Z dalam penelitian ini adalah mereka yang lahir antara tahun 1995 hingga 2010. Sementara generasi milenial atau generasi Y (Schäffer, 2012) adalah mereka yang lahir antara tahun 1980 sampai 1995 (Bencsik, Horvath-Csikos & Jubasz, 2016). Dengan adanya perubahan ini, generasi Z dan generasi milenial semakin dipercaya sebagai kunci pemulihan ekonomi Indonesia (Kominfo, 2020). Pada tahun 2021 juga, perusahaan nutrisi global Herbalife Nutrition melakukan survei kepada 4.093 orang di Asia Pasifik pada generasi Z dan milenial mengenai cita-cita ingin memiliki bisnis sendiri. Survei ini menunjukkan hasil 72 persen generasi Z dan milenial ingin memiliki bisnis sendiri. Untuk wilayah Indonesia, hasil survei menunjukkan 66 persen generasi Z dan milenial Indonesia belum memiliki bisnis tetapi ingin memulai bisnis sendiri (Kompas, 2021).

Ada beberapa hal yang menjadi alasan kenapa generasi ini ingin memulai bisnis sendiri, seperti memiliki keinginan untuk mengubah karir, kepercayaan bahwa wirausaha adalah peluang untuk lebih berhasil dan lain-lain. Generasi ini memiliki kecenderungan untuk memilih karir sesuai minat mereka, bukan karena tuntutan dari siapa pun. Sebagai akibatnya, mereka memiliki semangat wirausaha yang tangguh dan mereka ingin mempengaruhi dunia (Bencsik, Horvath-Csikos & Jubasz, 2016).

Banyak pengusaha dari generasi Z dan milenial yang berakhir pada kegagalan. Hal ini dapat terjadi karena beberapa faktor seperti tidak mau beradaptasi dengan hal yang terjadi di pasar, memaksakan keinginan sendiri, memiliki cara pandang yang salah seperti menganggap wirausaha adalah pekerjaan yang bisa dilakukan oleh semua orang. Hal lainnya adalah, generasi Z dan generasi milenial sulit menerima *feedback*, yang membangun sekalipun, karena orang tua mereka sering berkata bahwa mereka adalah anak-anak yang luar biasa (Tari, dalam Bencsik, Horvath-Csikos & Jubasz, 2016). Melalui faktor-faktor ini, dapat dilihat bahwa budaya organisasi merupakan salah satu hal yang sangat penting khususnya bagi kinerja pengusaha itu sendiri. Jika budaya dari organisasi tersebut memiliki semangat untuk selalu beradaptasi atau terbuka untuk menerima masukan, maka akan mempengaruhi pengusaha maupun karyawan lain untuk selalu beradaptasi mengikuti perkembangan zaman dan rendah hati untuk menerima *feedback*.

2. TINJAUAN LITERATUR

2.1. Kinerja

Kinerja berbicara tentang proses hasil kerja yang konkrit dan dapat diukur baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Yatiningrum et al., 2016). Tetapi definisi dari kinerja bukan hanya sebatas tentang hasil tetapi tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Supit, 2019). Kinerja seorang individu merupakan dasar dari kinerja organisasi yang dipengaruhi dari motivasi dan karakteristik serta penilaian dari pencapaian hasil kerja individu tersebut. Keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya terhadap target yang sudah ditentukan merupakan definisi dari kinerja yang baik. Kata kinerja merupakan hasil nyata dari kemampuan seseorang dalam mengerjakan sesuatu (Suryodinoto & Sartono, 2020). Umumnya, pengusaha memiliki pengetahuan, kemampuan, kreativitas untuk mencapai keberhasilan dan menghasilkan sesuatu dalam usaha atau organisasi (Hasanah et al., 2018). Beberapa hal yang menjadi faktor pendukung bagi para pengusaha untuk memberikan kinerja terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengelola organisasi atau perusahaan seperti budaya organisasi, motivasi, dan kepemimpinan diri (Ghassani et al., 2020).

2.2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai yang penting dan diyakini benar oleh anggota perusahaan dalam memecahkan masalah baik secara eksternal maupun internal pada perusahaan itu sendiri. Budaya organisasi mampu memberikan identitas pada anggota organisasi sesuai dengan prinsip, nilai dan tradisi yang dimiliki oleh organisasi tersebut (Armawan & Suana, 2019). Selain itu, budaya organisasi juga dipahami sebagai cara berpikir, cara berperilaku, dan cara bekerja yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi dan mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak dalam melaksanakan tanggung jawabnya (Jatilaksono dan Indartono, 2016). Budaya organisasi dibentuk dari rasa yakin dan percaya terhadap sistem yang digunakan oleh organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi (Pradnyana & Suwandana, 2019). Perilaku anggota organisasi cenderung mengikuti budaya yang ditanamkan pada organisasi tersebut. Amin Nikpour (2017) dan Ghassani et al. (2020) menjelaskan bahwa budaya suatu perusahaan atau organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi yang merupakan suatu kebiasaan yang dilakukan secara konsisten memiliki kontribusi pada kinerja kerja pengusaha. Abdullah et al. (2017) juga menyatakan bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kemampuan pengusaha.

H1: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengusaha generasi Z dan generasi milenial di Jabodetabek

2.3. Motivasi

Motivasi adalah proses psikis manusia, yang berasal dari dalam dan dari luar dirinya, yang dapat mendorongnya untuk berperilaku atau tidak berperilaku (Harun et al., 2014). Motivasi dapat menunjukkan dorongan terhadap gairah kerja seseorang untuk bekerja keras dengan seluruh keterampilannya untuk mewujudkan tujuan (Sartika & Putra, 2019). Motivasi merupakan suatu proses penentuan tentang seberapa banyak usaha yang diberikan untuk mengerjakan suatu pekerjaan dalam organisasi. (Putra & Sudibya, 2019). Saat seorang pengusaha termotivasi, mereka akan melakukan hal yang positif untuk mencapai tujuannya (Machmud & Sidharta, 2016). Motivasi akan mendorong seorang individu sedemikian rupa untuk mengerahkan upaya terbaiknya dalam mencapai tujuan (Ghassani et al., 2020) serta memiliki pola pikir konstruktif yang dapat memberikan solusi pada masalah yang dihadapi

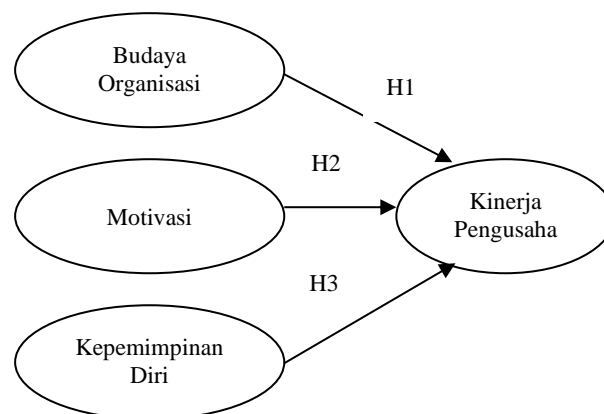
(Lima & Munigala, 2018). Bagi generasi milenial, konsep sukses diukur dari karir dan uang karena menurut mereka, itulah hal yang membuat mereka diterima dan diakui di masyarakat (Tari, 2010). Dengan demikian, uang dan kesuksesan adalah motivasi yang mendasari mereka melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sementara bagi generasi Z, tujuan yang memotivasi mereka adalah keinginan untuk mencapai *work-life balance* dan kestabilan di tempat kerja (Bencsik, Horvath-Csikos & Jubasz, 2016). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja seseorang.

H2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pengusaha generasi Z dan generasi milenial di Jabodetabek

2.4. Kepemimpinan Diri

Kepemimpinan diri merupakan suatu proses dalam diri untuk mempengaruhi dan mengontrol diri sendiri melalui perilaku dan strategi kognitif (Mulyono, 2012; Ozturk, 2015). Kepemimpinan diri memiliki hubungan bukan hanya untuk kehidupan individu namun berkaitan dengan kinerja dalam menjalani usaha (Goldsby et al., 2007). Dalam kepemimpinan diri, terdapat berbagai aspek seperti *self-directing*, *self-motivating*, *self-planning*, *self-direction*, *self-control* dan lain-lain. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya kepemimpinan diri dimiliki oleh seseorang agar dapat memiliki kinerja yang baik dalam menyelesaikan tanggung jawabnya (Mulyono, 2012). Hal serupa dikemukakan Suryaningsih (2019) dalam penelitiannya yang mendapati bahwa *self-leadership* memiliki korelasi yang positif dengan kinerja. Seorang pengusaha dapat menggunakan kepemimpinan diri untuk memiliki kinerja yang baik. Kepemimpinan diri merupakan salah satu bukti dari strategi pola pikir yang baik (Lima dan Munigala, 2018).

H3: Kepemimpinan diri berpengaruh terhadap kinerja pengusaha generasi Z dan generasi milenial di Jabodetabek.



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: Ghassani et al. (2020)

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner secara online kepada pengusaha generasi Z dan generasi milenial yang memiliki usaha di

daerah Jabodetabek dan telah menjalankan usahanya selama minimal satu tahun. Indikator-indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan skala Likert (1 sangat tidak setuju hingga 5 sangat setuju) dan dapat dilihat di lampiran 1.

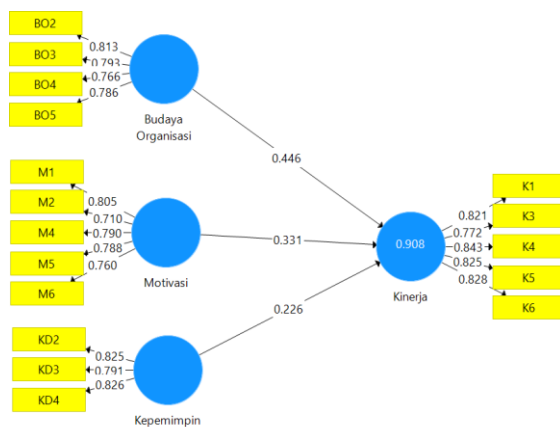
Dari hasil kuesioner, didapatkan 140 data yang akan diolah serta dianalisis. Teknik analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis dan menjawab rumusan masalah pada suatu penelitian. Umumnya, penelitian dengan metode kuantitatif menggunakan metode statistik sebagai teknik analisis data (Sugiyono, 2013). Metode statistik terbagi menjadi dua bagian yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk mengukur nilai indikator yang sesuai dengan kriteria yang ditentukan sebelumnya sementara statistik inferensial menganalisis hasil yang diperoleh dari suatu sampel penelitian yang dapat digeneralisasi pada populasi untuk menarik kesimpulan secara umum (Sekaran & Bougie, 2014).

Peneliti melakukan analisis multivariat dengan menggunakan *Partial Least Square – Structural Equation Model* (PLS-SEM). PLS-SEM dapat mengkonfirmasi teori dengan menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. (Hair et al., 2019). Instrumen penelitian juga dipastikan valid dan reliabel. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan validitas konvergen (*Average Variance Extracted* dan *outer loading*) dan validitas diskriminan (*Fornell-Larcker Criterion*). Validitas konvergen terpenuhi saat *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,5 dan *outer loading* setiap indikatornya di atas 0,7 (Hair et al., 2017). Uji validitas diskriminan dapat terpenuhi apabila nilai korelasi variabel ke variabel itu sendiri lebih besar jika dibandingkan dengan nilai korelasi seluruh variabel lainnya (Ghozali, 2012). Uji reliabilitas dilakukan dengan *Cronbach’s Alpha* dan *composite reliability*. Variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach’s Alpha* dan *composite reliability* $\geq 0,7$ (Sekaran & Bougie, 2014).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji pendahuluan dilakukan dengan tiga puluh responden untuk memastikan seluruh indikator dan variabel yang digunakan valid dan reliabel. Dari hasil uji pendahuluan didapati bahwa variabel budaya organisasi, motivasi, dan kinerja memiliki masing-masing satu indikator yang tidak valid, sementara variabel kepemimpinan diri memiliki dua indikator yang tidak valid sehingga kelima indikator tersebut tidak digunakan dalam pengujian aktual. Setelah kelima indikator tersebut dihilangkan, hasilnya sudah memenuhi ketentuan validitas dan reliabilitas sehingga dilanjutkan ke pengujian data aktual.

Data aktual diuji dengan menggunakan model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Berikut adalah hasil *outer model* pada penelitian ini



Gambar 2. Outer model

Sumber: Data olahan peneliti (2022)

Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas konvergen item-item yang digunakan dalam penelitian ini. Terlihat bahwa seluruh item yang diuji memenuhi syarat *outer loading* di atas 0,7 dan AVE di atas 0,5 sehingga dinyatakan valid. Hasil uji validitas diskriminan ditunjukkan dalam tabel 2. Item dinyatakan valid jika nilai *cross loading* dari konstruk terkait lebih besar dari nilai *cross loading* konstruk lainnya (Ghozali, 2012).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel	Kode Indikator	Outer Loading	AVE	Hasil
Budaya Organisasi	BO2	0,813	0,623	Valid
	BO3	0,793		Valid
	BO4	0,766		Valid
	BO5	0,786		Valid
Motivasi	M1	0,805	0,595	Valid
	M2	0,710		Valid
	M4	0,790		Valid
	M5	0,788		Valid
	M6	0,760		Valid
		0,790		Valid
Kepemimpinan Diri	KD2	0.825	0,663	Valid
	KD3	0.792		Valid
	KD4	0.826		Valid
		0.825		Valid
Kinerja	K1	0.821	0,669	Valid
	K3	0.772		Valid
	K4	0.843		Valid
	K5	0.825		Valid
	K6	0.828		Valid
		0.825		Valid

Sumber: Data olahan peneliti (2022)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Diskriminan

Indikator	Budaya Organisasi	Motivasi	Kepemimpinan Diri	Kinerja
BO2	0,813	0,687	0,627	0,735
BO3	0,793	0,725	0,668	0,728
BO4	0,766	0,659	0,658	0,704

BO5	0,786	0,639	0,651	0,724
M1	0,673	0,805	0,712	0,706
M2	0,600	0,710	0,647	0,662
M4	0,669	0,790	0,694	0,722
M5	0,713	0,788	0,678	0,718
M6	0,651	0,760	0,624	0,699
KD2	0,642	0,711	0,825	0,720
KD3	0,695	0,683	0,791	0,704
KD4	0,677	0,732	0,826	0,727
K1	0,746	0,743	0,747	0,821
K3	0,722	0,704	0,690	0,772
K4	0,772	0,756	0,741	0,843
K5	0,718	0,781	0,727	0,825
K6	0,786	0,736	0,698	0,828

Sumber: Data olahan peneliti (2022)

Hasil uji reliabilitas pada tabel 3 juga menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dengan angka *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* $\geq 0,7$.

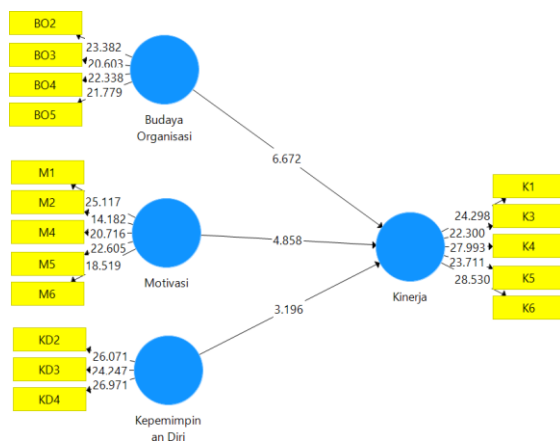
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Hasil
Budaya Organisasi	0,869	0,798	Reliabel
Motivasi	0,880	0,829	Reliabel
Kepemimpinan Diri	0,855	0,746	Reliabel
Kinerja	0,910	0,876	Reliabel

Sumber: Data olahan peneliti (2022)

Inner model merupakan model struktural berdasarkan perhitungan *bootstrapping* yang menunjukkan nilai koefisien jalur dan menunjukkan seberapa besar pengaruh antar variabel melalui uji *R-Square* dan t-statistik. Nilai *R-Square* dari variabel dependen kinerja di atas menunjukkan bahwa tingkat variasi terhadap variabel dependen sebesar 0,908 dan diindikasikan sebagai model variabel yang kuat. Nilai *R-Square* 0,908 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, motivasi dan kepemimpinan diri mempengaruhi kinerja sebesar 90,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Peneliti melakukan uji signifikansi dengan *path coefficients* pada SmartPLS v 3.3.3. Untuk uji signifikansi ini, digunakan *two-tailed* dengan nilai t 1,96 dan level signifikansi 0,05 atau 5% (Hair et al., 2017). Hasil t-statistik pada *path coefficients* adalah sebagai berikut.



Gambar 3. Inner model
 Sumber: Data olahan peneliti (2022)

Tabel 4. Hasil uji hipotesis

Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	t Statistics	P Values
BO → K	0,446	0,438	0,067	6,672	0,000
M → K	0,331	0,331	0,068	4,858	0,000
KD → K	0,226	0,234	0,071	3,196	0,001

Sumber: Data olahan peneliti (2022)

Tabel 4 menunjukkan hasil t-statistik dan *p values* pada ketiga hipotesis penelitian. Hasil t-statistik dari ketiga hipotesis penelitian ini memiliki nilai lebih besar dari 1,96 dan *p values* lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ketiga hipotesis dari penelitian ini diterima. Hasil dari hipotesis pertama yang menyatakan “Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengusaha generasi Z dan generasi milenial di Jabodetabek” diterima. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memegang peranan yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Penelitian sebelumnya tentang topik ini yang dilakukan oleh Ghassani et al. (2020) menyampaikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Suatu organisasi yang memiliki budaya organisasi yang kuat akan memberikan pengaruh yang kuat pada kinerja setiap individu yang terlibat dalam organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian Putra (2015), Nazir dan Zamir (2015) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh pada kinerja. Suatu usaha yang budayanya dipengaruhi oleh generasi Z cenderung akan membawa perubahan besar karena generasi Z membawa mentalitas teknologi yang mengubah cara bekerja. Generasi Z melihat teknologi sebagai sarana untuk mengkombinasi tujuan dan optimisme dalam bekerja yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka (Lut, 2020). Sedangkan suatu perusahaan dengan pengaruh generasi milenial cenderung menginginkan budaya organisasi positif dalam hal sosial. Generasi milenial sangat menghargai interaksi antar rekan kerja yang baik dan membangun persahabatan. Dengan budaya organisasi yang positif terutama dalam hal sosial, akan mendorong setiap anggota organisasi memiliki kinerja yang baik (Murerwa, 2015).

Hasil dari hipotesis kedua yang menyatakan “Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pengusaha generasi Z dan generasi milenial di Jabodetabek” diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran penting pada kinerja seseorang dalam organisasi karena dapat mendukung keuntungan yang optimal. Peneliti sebelumnya, Ghassani et al. (2020)

menyampaikan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Dimana motivasi adalah suatu percikan antusiasme yang membuat seseorang bekerja dengan baik. Hal ini juga didukung oleh penelitian Omottor (2015) dan Santoso (2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh pada kinerja. Baldonado (2018) mengemukakan bahwa cara memperkuat kinerja kerja generasi Z salah satunya adalah dengan *reward*. *Reward* dapat memberikan motivasi bagi generasi Z untuk meningkatkan kinerjanya dengan bekerja lebih keras dan akan meningkatkan rasa tanggung jawab yang dimiliki. Sedangkan generasi milenial merupakan anak – anak muda yang sedang berkembang di pekerjaan sehingga memiliki motivator yang berbeda. Namun dari hasil penelitian, motivasi yang positif akan meningkatkan kinerja dan produktivitas dalam pekerjaan yang dilakukan (Inluang, 2017).

Hasil dari hipotesis ketiga yang menyatakan “Kepemimpinan diri berpengaruh terhadap kinerja pengusaha generasi Z dan generasi milenial di Jabodetabek” diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan diri merupakan hal yang penting terhadap kinerja seseorang. Ghassani et al. (2020) menyampaikan bahwa kepemimpinan diri memiliki pengaruh pada kinerja. Kepemimpinan diri mendorong seorang individu memberikan usaha dan upaya lebih untuk menyelesaikan tanggung jawabnya. Hal ini didukung oleh penelitian Rahmawaty dan Rohmah (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan diri berpengaruh pada kinerja. Kepemimpinan diri merupakan hal yang penting terutama bagi pengusaha generasi Y dan generasi milenial yang baru memasuki tahap bekerja. Manshi & Mishra (2019) dalam penelitiannya menjelaskan kepemimpinan diri sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan fokus, menetapkan tujuan dan meningkatkan kepercayaan diri dalam kinerja pekerjaan. Dengan kepemimpinan yang baik, dapat mengurangi tekanan dalam mengerjakan tanggung jawab dan dapat membantu menjaga keseimbangan dalam bekerja.

5. KESIMPULAN

Di tengah perekonomian Indonesia yang menurun semenjak virus Covid- 19 masuk ke Indonesia pada Maret 2020, pengusaha generasi Z dan generasi milenial menjadi salah satu harapan perekonomian Indonesia bangkit kembali. Dari penelitian ini, dapat diketahui jika faktor – faktor pendukung seperti budaya organisasi, motivasi dan kepemimpinan diri mempengaruhi kinerja seorang pengusaha generasi Z atau generasi milenial. Ketika seorang pengusaha memiliki budaya organisasi, motivasi dan kepemimpinan diri yang baik dan kuat maka kemungkinan besar pengusaha tersebut memiliki kinerja yang baik. Kinerja pengusaha yang baik kemungkinan besar akan membuat karyawan memiliki kinerja yang baik pula sehingga pada akhirnya, usaha tersebut akan berjalan secara optimal dan akan membantu perekonomian Indonesia. Penelitian selanjutnya dapat melibatkan responden yang lebih luas karena penelitian ini hanya terbatas pada daerah Jabodetabek dan beragam karena penelitian ini hanya membahas generasi Z dan generasi milenial. Selain itu, penelitian dapat juga menambahkan variabel lainnya seperti efikasi diri dan lingkungan kerja ke dalam model penelitian serta membandingkan kinerja antar generasi.

LAMPIRAN 1. Indikator yang digunakan

Variabel	Indikator	Sumber
Budaya Organisasi	• Anggota tim saya mampu memperhitungkan resiko yang dapat membuka peluang kerugian secara keseluruhan	Jatilaksono &

Motivasi	<ul style="list-style-type: none"> • Anggota tim saya mampu memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail • Anggota tim saya berorientasi pada hasil yang akan dicapai • Anggota tim saya berorientasi pada kepentingan sesama karyawan • Saya mendapatkan prestasi saat saya berhasil mengerjakan sesuatu dengan baik • Saya mendapatkan prestasi saat saya berhasil menciptakan hal baru • Saya mendapatkan afiliasi melalui semangat kerja saya yang tinggi • Saya mendapatkan afiliasi melalui kemampuan berkomunikasi saya yang baik • Saya merasa lebih berkuasa saat saya mampu mengembangkan kemampuan saya sehingga menjadi sesuatu yang nyata • Saya merasa lebih berkuasa saat saya mampu memperoleh sesuatu dengan cara yang saya kehendaki 	<p>Indartono (2016)</p> <p>Hernanda & Mukzam (2018)</p>
Kepemimpinan Diri	<ul style="list-style-type: none"> • Saya menetapkan tujuan khusus untuk diri saya sendiri • Ketika saya berhasil menyelesaikan tugas, saya sering menghadahi diri saya sendiri dengan sesuatu yang saya suka • Saya cenderung merendahkan diri saya sendiri saat saya tidak menjalankan suatu hal dengan baik • Saya biasanya sadar tentang seberapa baik saya dalam menjalani aktivitas saya • Saya menggunakan catatan untuk mengingatkan saya pada hal yang harus diselesaikan 	<p>Furtner et al. (2015)</p>
Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> • Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik • Saya mampu menyelesaikan banyak pekerjaan • Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat untuk memaksimalkan waktu dalam pekerjaan lain • Saya mampu memaksimalkan sumber daya dari perusahaan • Saya mampu menjalani fungsi kerja saya • Saya memiliki keinginan untuk bertahan dalam perusahaan 	<p>Rosman (2014)</p>

REFERENSI

- Abdullah, S., Musa, C. I., & Azis, M. (2017). The Effect of Organizational Culture on Entrepreneurship Characteristics and Competitive Advantage of Small and Medium Catering Enterprises in Makassar. *International Review of Management and Marketing*.
- Armawan, P. A., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. 8, 5090-5117. doi:<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i08.p14>

- Baldonado, A. M. (2018). Leadership and Gen Z: Motivating Gen Z Workers and Their Impact to the Future. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 6(1), 56-60. doi:<http://dx.doi.org/10.20431/2349-0349.0601008>
- Bencsik, A., Horváth-Csikós, G., & Juhász, T. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of competitiveness*, 8(3).
- Berkup, S. B. (2014, August). Working With Generations X And Y In Generation Z Period: Management of Different Generations in Business Life. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5. doi:10.5901/mjss.2014.v5n19p218
- Cahyaningrum, E., Hoyyi, A., & Mukid, M. A. (2015). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perusahaan Menggunakan Pendekatan Partial Least Square. *Jurnal Gaussian*, 4, 805-814. From <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/gaussian>
- Darmasaputra, I. K., & Sudibya, I. G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8, 5847-5866. doi:<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i09.p24>
- Espinoza, C., & Schwarzbart, J. (2016). Millennial Who Manage. (A. Neidlinger, C. Maiorana, & O. Basegio, Eds.) Old Tappan, New Jersey: Paul Boger.
- Furtner, M. R., Rauthmann, J. F., & Sachse, P. (2015). Unique Self-Leadership: A Bifactor Model Approach. 11, 105-125. doi:10.1177/1742715013511484
- Ghassani, A. P., Radianto, W. E., & Mastan, S. (2020, May). The Effect of Organizational Culture, Motivation, and Self-Leadership on Student Performance in Start-Ups. *Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship*, 6. doi:<http://dx.doi.org/10.17358/IJBE.6.2.157>
- Goldsby, M. G., D'Intino, R. S., Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2007). Self- Leadership: A Process for Entrepreneurial Success. *Journal of Leadership and Organizational Studies*.
- Gusti, M. A., & Sudiro, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Griya Brawijaya Malang.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2017, September). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. doi:https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-1
- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). Structural Equation Modeling (SEM). (Abiratno, S. Nurdiyanti, & M. Dra. Annis Diniati Raksanagara, Eds.) Jakarta Pusat: PT Inkubator Penulis Indonesia (Institut Penulis Indonesia).
- Hartanto, D., & Yuliani, S. (2019). Statistik Riset Pendidikan. Pekanbaru: CV. Cahaya Firdaus.
- Harun, Mashudi, & Achmadi. (2014). Pengaruh Motivasi Belajar, Latar Belakang Sosial Ekonomi Orang Tua Terhadap Hasil Belajar IPS Ekonomi.
- Hasanah, N., Utomo, M. N., & Hamid, H. (2018). Hubungan Kompetensi Kewirausahaan Dan Kinerja Usaha: Studi Empiris UMKM Di Kota Tarakan. *Open Journal System (OJS)*.
- Hernanda, D., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Kebutuhan Prestasi, Kekuasaan dan Afiliasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62.
- Ikhsan, A. (2016, Maret). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2.
- Ikhsania, Z. (2015). Pengaruh Implementasi Internal Marketing Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Tenaga Kependidikan Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*, 1, 59-69. From <http://ejournalfia.ub.ac.id/index.php/jiap>

- Inluang, F. (2017, December). Human Resource Management in Operational Level of Generation Y at Northern Region Industrial Estate Lamphun, Thailand. *Chinese Business Review*, 16, 609-619. doi:10.17265/1537-1506/2017.12.003
- Jatilaksono, R. S., & Setyabudi Indartono. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia* 5(6): 588–603
- KOMINFO. (2020, Oktober 20). Pulihkan Ekonomi Nasional, Tumbuhkan Jiwa Kewirausahaan pada Generasi Muda. Retrieved September 24, 2021 from <https://kominfo.go.id/content/detail/30271/pulihkan-ekonomi-nasional-tumbuhkan-jiwa-kewirausahaan-pada-generasi-muda/0/berita>
- Kompas. (2021, Agustus 27). Mayoritas Gen Z dan Milenial Ingin Punya Bisnis Sendiri. (L. K. Anna, Editor) Retrieved September 25, 2021 from <https://lifestyle.kompas.com/read/2021/08/27/111953620/mayoritas-gen-z-dan-milenial-ingin-punya-bisnis-sendiri>
- Kumarasmara, A. (2019). Pengaruh Karakter Belanja Online Terhadap Minat Beli Pada Mobile Shopping: Kasus Perusahaan Gojek Dengan Layanan Gofood.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2014, Desember). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5.
- Lima, E. B., & Munigala, V. N. (2018). The Influence of Self-Leadership on an Entrepreneur.
- Machmud, S., & Sidharta, I. (2016). Entrepreneurial Motivation and Business Performance of SMEs in the SUCI Clothing Center, Bandung, Indonesia. *DLSU Business & Economics Review*.
- Manshi, & Mishra, S. K. (2019). Self-Leadership as a Tool for Enhancing Performance at Workplace. *GIS Business*, 14.
- McKinsey. (2018). 'True Gen': Generation Z and its implications for companies.
- Mulyono, F. (2012). *Self Leadership: Sebuah Pendekatan*. 16.
- Murerwa, T. (2015). To Determine the Effect of Organizational Culture on the Work Preferences among Generation "Y" in the Private Sector in Kenya. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5. doi:10.6007/IJARBS/v5-i12/1934
- Nikpour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 65-72.
- Noviani, N. L., & Widhiyani, N. L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi dan Pelatihan Pada Kinerja Karyawan di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 25(2302-8556). doi:<https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v25.i03.p22>
- Ozturk, A. (2015). Organizational Climate, Effect of Self-Leadership Research and Development Performance, Job Satisfaction. *The Russian Academic Journal*, 32.
- Pradnyana, I. M., & Suwandana, I. G. (2019). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8, 5462-5487. doi:<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i09.p06>
- Putra, K. A., & Sudibya, I. G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8, 3618-3645. doi:<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p12>
- Putra, Y. S. (2016, Desember). Teori Perbedaan Generasi. *Among Makarti*, 9.

- Putra SW. 2015. Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada industri kecil. *Modernisasi* 11(1): 62–77. <https://doi.org/10.21067/jem.v11i1.869>.
- Putri, D. Y., Hendriani, S., & Nuryanti. (2014, Oktober). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Funding dan Lending Bank Bukopin Pekanbaru. *Jom Fekon*, 1.
- Rahmawaty D, Rochmah T. 2014. Pengaruh kompetensi dan self-leadership terhadap kinerja petugas program pengendalian tuberkulosis (P2TB) Puskesmas di Kabupaten Jember. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia* 2(3): 169–177.
- Riani, A. L. (2014). *Budaya Organisasi*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. (S. Wall, K. Ellis- Levy, & E. Adams, Eds.) Pearson.
- Rosman. (2014). Analisis Kinerja Pegawai Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan di Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 2753-2766. From ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id
- Rusni. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Cipta Karya Aceh di Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 9.
- Sartika, N. K., & Putra, I. N. (2019, November). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan. *E-Jurnal Akuntansi*, 29, 791-803. doi:<https://doi.org/10.24843/EJA.2019.v29.i02.p23>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2014). Research Method for Business. *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*, 3336–3336. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_102084
- Sesen, H., Tabak, A., & Arli, O. (2017). Consequences of Self-Leadership: A Study on Primary School Teachers. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 945- 968. doi:10.12738/estp.2017.3.0520
- Subandowo, M. (2017, November). Peradaban dan Produktivitas dalam Perspektif Bonus Demografi serta Generasi Y dan Z. *Jurnal Pendidikan Sains Sosial dan Kemanusiaan*, 10. From <http://www.mindamas-journals.com/index.php/sosiohumanika>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: ALFABETA. From <http://www.cvalfabeta.com/>
- Supit, N. (2019, Juli). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon. *Jurnal EMBA*, 7, 3718-3727.
- Suryaningsih, I. (2019). Pengaruh Training Framing dan Self-Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Self-Efficacy Studi pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman.
- Suryodinoto, M. M., Mustakim, & Sartono. (2020, October). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store Brylian Plaza Kendari. *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*, 5.
- Syahrum, & Salim. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. (R. Ananda, Ed.) Bandung: Citapustaka Media.
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012, September). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 19, 170- 187.

- Waringin, T. D. (2018, Februari 22). Ini Alasan Banyak Anak Muda Gagal Membangun Bisnis. Retrieved September 25, 2021 from detikFinance: <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3879077/ini-alasan-banyak-anak-muda-gagal-membangun-bisnis>
- Wijoyo, H., Indrawan, I., Cahyono, Y., Handoko, A. L., & Ruby Santamoko. (2020). *Generasi Z & Revolusi Industri 4.0*. CV. Pena Persada.
- Yatiningrum, A., Supriyono, & Ruslan, M. (2016). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Komunikasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo. *Jurnal ECOBUSS*, 4.