

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan di dalam dunia bisnis mempunyai tujuan utama untuk memperoleh keuntungan. Menciptakan visi dan misi perusahaan adalah langkah awal yang dilakukan agar tujuan utama tersebut dapat tercapai. Di mana keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki perusahaan untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan itu sendiri. Sehingga perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan oleh perusahaan itu sendiri. Faktor penting dalam perusahaan adalah karyawan, oleh sebab itu kinerja karyawan wajib diperhatikan oleh perusahaan (Sinambela, 2021).

PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar merupakan salah satu jasa keuangan perbankan yang ada di Kota Denpasar, PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar beralamat di Jalan Tantular No 8 Denpasar. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dengan standar yang telah ditentukan, (Sinambela, 2021). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2020). Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal, faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan yang meliputi motivasi kerja. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi komunikasi.

Selain kinerja karyawan yang harus dimiliki oleh setiap individu karyawan adalah *self leadership* yaitu suatu usaha untuk mempengaruhi diri sendiri untuk dapat mengarahkan diri agar dapat bekerja dengan lebih baik (Manz & Sims, 2019). *Self leadership* memotivasi karyawan untuk mampu memimpin diri sendiri dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan. Dengan demikian kemampuan memimpin secara pribadi dalam prakteknya memberikan kekuatan yang cukup untuk mendorong kinerja karyawan yang lebih baik bagi perusahaan. Di beberapa cara, *self leadership* bisa dianggap sebagai bentuk *followership* yang bertanggung jawab, tepatnya, jika diberi otonomi dan tanggung jawab untuk mengontrol hidupnya, apa yang bisa dilakukan *follower* yang nantinya menjadi *self leader* untuk menjawab tantangan dalam cara yang bertanggung jawab (Manz dan Sims, 2018).

Selain *self leadership* faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *team work* merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien.

Menurut Stephendan Timothy menyatakan *team work* atau tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individunya menghasilkan kinerja lebih

tinggi dari pada jumlah masukan individu. Harus disadari bahwa kerjasama merupakan peleburan berbagai pribadi yang menjadi satu pribadi untuk mencapai tujuan bersama. Kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik dari kinerja per individu di suatu perusahaan. *Team work* merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya *team work* yang baik akan menjadi wadah pertukaran ide dan informasi antar anggota dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah komunikasi. Komunikasi merupakan penyampaian dan pemahaman suatu maksud. Jika tidak ada informasi atau ide yang disampaikan, komunikasi tidak terjadi. Agar komunikasi berhasil harus ditanamkan dan dipahami Ramadhanty (2019). Komunikasi adalah suatu proses interaksi yang mempunyai arti antara sesama manusia. Komunikasi dapat disimpulkan merupakan kegiatan interaksi yang dilakukan dari satu orang ke orang lain, sehingga akan tercipta persamaan makna dan tercapai satu tujuan Robbins (2021).

Menurut Feriyanto dan Triana (2020), komunikasi tidak hanya penting untuk manusia tetapi juga penting untuk sistem pengendalian manajemen yang merupakan alat untuk mengarahkan, memotivasi, memonitor atau mengamati, serta evaluasi pelaksanaan manajemen perusahaan yang mencoba mengarahkan pada tujuan organisasi dalam perusahaan. Hal itu dimaksudkan agar kinerja yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan dapat berjalan lebih efisien dan lancar.

Agung Muljono dkk. (2020) dalam studinya dengan menganalisis *self leadership* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *self leadership* mampu digunakan dalam memprediksi kinerja karyawan dan berpengaruh positif. Dengan adanya hasil penelitian tersebut, maka telah diuji dan dibuktikan bahwa *self leadership* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Nugroho dan Amirudin (2022) mengatakan *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai-nilai kepemimpinan etis di tempat kerja, dengan menerapkan komunikasi terbuka, rasa hormat kepada karyawan, keadilan, kepercayaan, dan keputusan yang seimbang menginspirasi kepada karyawan untuk mencurahkan energy mereka dalam meningkatkan kinerja. Namun hasil yang berbeda menurut penelitian yang dilakukan Saputri dan Andayani (2018) mengatakan *self leadership* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dimana didalam membangun kepemimpinan tidaklah hanya sekedar memiliki keahlian dalam memimpin melainkan memiliki tantangan bagi mereka untuk memimpin para kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Brentet *et al.* (2019) bahwa *team work* adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan *team work* dari pada dilakukan sendiri. Dengan ini jelas apabila *Team work* dapat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja karyawan dalam memenuhi pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan Junaidi (2018) mengatakan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana

pemahaman komunikasi dari sudut individu, yang selanjutnya disebut dengan proses psikologis. Proses psikologis merupakan bagian penting dalam komunikasi interpersonal, karena dalam komunikasi interpersonal individu mencoba menginterpretasikan makna yang menyangkut diri sendiri, diri orang lain dan hubungan yang terjadi terhadap kinerja karyawan.

Septiadi, dkk (2018) mengatakan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, komunikasi yang baik terjadi dua arah antara atasan dengan bawahan, maupun bawahan dengan atasan, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Namun penelitian yang berbeda menurut penelitian yang dilakukan Manurung dan Prana (2020) mengatakan komunikasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dimana dalam organisasi pemimpin harus dapat melibatkan diri dalam komunikasi dua arah, sehingga berdampak kepada penyaluran aspirasi karyawan, menyediakan dukungan dan dorongan kepada karyawan, memudahkan karyawan berinteraksi, dan melibatkan para karyawan dalam pengambilan keputusan.

Hasil wawancara dengan manager PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar ditemukannya fenomena yang terjadi mengenai penurunan kinerja karyawan terlihat dari tidak tercapainya target yang ditetapkan perusahaan yang berupa jumlah dana yang terhimpun maupun tersalurkan kepada pihak ketiga belum mencapai melebihi target yang di inginkan perusahaan. Hasil Studi dokumentasi peneliti pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar ditemukan bahwa dana simpanan dan dana pinjaman pada tahun 2017 -2021 seperti pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Data Pencapaian Karyawan pada PT. Bank Sinarmas Cabang
Denpasar 2021

Tahun	Jumlah Simpanan (Dalam Milyar Rupiah)	Target Simpanan (Dalam Milyar Rupiah)	Jumlah Pinjaman (Dalam Milyar Rupiah)	Target Pinjaman (Dalam Milyar Rupiah)
2017	1.345.674	1.500.000	1.856.789	1.900.000
2018	1.795.990	1.800.000	2.146.890	2.200.000
2019	1.946.890	2.000.000	2.359.453	2.400.000
2020	2.144.949	2.200.000	2.579.806	2.600.000
2021	2.359.046	2.400.000	2.863.561	2.900.000

Sumber : HRD PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar.

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut, dapat dikatakan bahwa pencapaian target di PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar tahun 2017-2021 cenderung berfluktuasi. Presentase pencapaian karyawan rata-rata dibawah 80% dimana presentase tersebut kurang dari target yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu minimal 90%. Ini berarti bahwa tingkat pencapaian target kurang dari 100% . Menurut Kasmir (2019) pencapaian yang jumlahnya kurang dari 100% dianggap kinerjanya kurang, karena akan mempengaruhi kinerjanya.

Adapun salah satu indikator dari *Self Leadership* menurut Priyantono (2021) dapat diukur dengan data berupa Natural reward atau data karyawan yang mendapatkan reward di PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar. Hasil dari wawancara yang peneliti lakukan dengan atasan PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar terdapat permasalahan yang terjadi mengenai *self leadership* yaitu karyawan yang belum mampu memimpin diri sendiri dalam hal menyelesaikan pekerjaannya, sehingga karyawan belum bisa memanage atau mempergunakan waktu dengan baik dalam hal menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.

Tabel 1.2
Data Karyawan Yang Mendapatkan *Reward* di PT. Bank Sinarmas
Cabang Denpasar 2021

No	Departemen	Jumlah Orang	Bulan
1.	Teller & Customer Service	7	Triwulan I
2.	Accounting Operasional	3	Triwulan II
3.	Back office	5	Triwulan III
4.	Marketing	6	Triwulan IV

Sumber HRD PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa adanya penurunan kinerja karyawan terlihat pada jumlah karyawan yang mendapatkan *reward* cenderung sedikit dan mengalami penurunan pada Triwulan II dengan jumlah 3 orang dibandingkan dengan banyaknya karyawan yang berjumlah 73 orang diseluruh departemen, dimana perusahaan menerapkan sistem *reward* jangka waktu setiap 3 bulan.

Dari hasil wawancara awal yang peneliti lakukan dengan beberapa karyawan pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar terdapat masalah dalam *team work* yaitu pelaksanaan *team work* belum optimal dimana kurangnya kerjasama karyawan dalam hal mengatur strategi di dalam pencapaian target sehingga didalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan menjadi kurang optimal. Selain itu karyawan masih memiliki sikap yang apatis dan egois dalam hubungan kerja, sehingga *team work* masih perlu ditingkatkan.

Adapun hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan karyawan pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar terdapat permasalahan yang terjadi mengenai komunikasi yaitu seringnya komunikasi yang dilakukan antara

atasan kepada bawahannya tidak berjalan secara optimal sehingga karyawan akan mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi keinginan atasan sehingga kinerja yang dilakukan para karyawan tidak terkontrol dengan baik. Selain itu komunikasi yang dilakukan antara karyawan dengan karyawan yang lain juga masih belum berjalan dengan baik, masih ada karyawan yang berkomunikasi dengan karyawan lainnya tidak memberikan informasi yang jelas dan lengkap sehingga berhubungan terhadap sikap para karyawan tersebut.

Tabel 1.3
Rapat yang dilakukan pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar
Tahun 2021

No	Rapat	Tempat	Diikuti oleh	Bulan
1.	Perencanaan perekrutan staff baru.	Office PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar	Seluruh Departemen	Januari
	Pembaruan kontrak kerja karyawan lama.			
2	Peningkatan SOP kerja.	Office PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar	Seluruh Departemen	Pebruari
	Peningkatan kualitas pelayanan kepada nasabah			
3	Meningkatkan penjualan.	Office PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar	Marketing	Maret
	Penekanan saving cost perusahaan.		Accounting	
4	Melakukan perencanaan Maintenance.	Office PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar	Operasional	April
	Perencanaan strategi bisnis			
5	Pengarahan bagaimana cara pengecekan yang benar.	Office PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar	Operasional	Mei
	Pengarahan bagaimana cara menangani keluhan nasabah			
6	Pembahasan program pemasaran produk baru	Office PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar	Marketing	Juni
	Melakukan pengarahan tentang bagaimana cara mempromosikan mesin EDC.		Seluruh staff baru	
7	Pembahasan strategi pemasaran.	Office PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar	Marketing	Juli
	Penekanan reporting.		Seluruh Departemen	
8	Penekanan absensi staff.	Office PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar	Seluruh Departemen	Agustus
	Penekanan grooming.			
9	Peningkatan kualitas pelayanan kepada nasabah	Office PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar	Operasional	September
	Penekanan daily cleaning			
10	Peningkatan komunikasi sesama rekan kerja.	Office PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar	Operasional	Oktober
	Peningkatan komunikasi kepada nasabah			
11	Meningkatkan penjualan.	Office PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar	Marketing	Nopember
	Pembahasan inventory tahunan.		Seluruh Departemen	
12	Pembahasan kenaikan gaji tahun depan.	Office PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar	Seluruh Departemen	Desember
	Pembahasan untuk pembelian linen baru.			

Sumber HRD PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar

Pada Tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa rapat yang dilakukan oleh PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar dilaksanakan 1 kali setiap 1 bulannya. Rapat komunikasi diadakan dikarenakan umumnya karyawan belum bisa meningkatkan kinerja karyawan dan mutu perusahaan dalam satu tahun dan adanya karyawan baru yang belum mengetahui standar operasional perusahaan, masing-masing staff dan karyawan yang bekerja di PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar.

Berdasarkan fenomena diatas mengenai *Self Leadership*, *Team work*, Komunikasi dan Kinerja Karyawan, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“pengaruh *self leadership*, *team work*, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka yang menjadi rumusan beberapa masalah pada penelitian ini :

- 1) Apakah *self leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar?
- 2) Apakah *team work* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar?
- 3) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah yaitu :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self leadership* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *team work* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bertujuan untuk menambah pengetahuan tentang konsep pengaruh *self leadership*, *team work*, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

- a) Bagi Universitas : hasil penelitian yang didapatkan diharapkan bermanfaat sebagai bahan bacaan dan masukan atau sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.
- b) Bagi Instansi : penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu dasar pertimbangan berkaitan dengan *self leadership*, *team work*, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Grand Teori Atribusi

Teori Atribusi (*Attribution Theory*) merupakan teori yang pertama kali dikemukakan oleh Harold Kelley (1973) dalam teorinya menjelaskan tentang bagaimana orang menarik kesimpulan tentang “apa yang menjadi sebab” apa yang menjadi dasar seseorang melakukan suatu perbuatan atau memutuskan untuk berbuat dengan cara tertentu. Teori atribusi menyatakan bahwa apabila individu-individu mengamati perilaku seseorang, mereka mencoba untuk menentukan apakah itu ditimbulkan secara internal atau eksternal (Robbins, 2017).

Luthan, (2018) mengatakan teori atribusi memberikan penjelasan proses bagaimana kita menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang dan bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan apakah dari internal atau eksternal dan pengaruhnya akan terlihat dalam perilaku individu. dalam *dispositional attributions* dan *situasional attributions* atau penyebab internal dan eksternal, sementara *situasioanal attributions* merupakan suatu hal mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku.

Ardiansah (2018) mengungkapkan keberadaan “sejumlah atribut”, yang secara alami berlaku secara internal dalam organisasi, mempengaruhi sikap karyawan, terutama yang berkaitan dengan pekerjaannya. Atribusi internal antara lain adalah motivasi kerja

terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja terhadap kinerjanya serta adanya keinginan berpindah kerja dalam diri karyawan yang belum terealisasi dalam tindakan nyata akibat lingkungan kerja, sedangkan atribusi eksternal antara lain adanya *time pressure* atau tekanan dari pihak luar mengenai waktu seorang karyawan menyelesaikan tugas secepatnya. Yang dimaksud dalam hal diatas yang mana teori atribusi dalam kinerja karyawan dimana hubungannya bersifat saling berpengaruh sebab dengan karakter individu yang baik akan menghasilkan suatu kinerja yang baik pula.

2.1.2 *Self Leadership*

1) **Pengertian *Self Leadership***

Self leadership merupakan proses untuk membangun pengarahan diri dan motivasi diri, terutama dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan yang penting serta kompleks. Dimana *self leadership* dapat memotivasi karyawan untuk mampu memimpin diri sendiri untuk memberikan kontribusi terhadap kinerja. Dengan demikian kemampuan memimpin secara pribadi dalam prakteknya memberikan kekuatan yang cukup untuk mendorong kinerja yang lebih baik bagi suatu perusahaan. *Self leadership* juga merupakan suatu kondisi perluasan strategi yang difokuskan pada perilaku, pola pikir dan perasaan yang digunakan untuk mempengaruhi diri sendiri.

Menurut Aini dkk (2020) *self leadership* dapat membuat penggunaanya memiliki visi, inovasi dan bersikap proaktif. Visi karena

itu yang menentukan arah dimana individu bermaksud untuk menyelaraskan dirinya dalam waktu dekat; inovasi karena individu muncul dengan cara baru sesuai dengan selera dan preferensi individu, mekanisme tanggung jawab, bersikap proaktif karena strategi mendorong individu untuk berpikir dengan cara tertentu, sehingga memberikan tekanan yang mendorong individu dengan cara tertentu yang menciptakan kinerja yang kompetitif.

Self leadership adalah sebuah set strategi ekstensif yang difokuskan ke perilaku dan pikiran yang bisa digunakan untuk menghasilkan self influence. *Self leadership* adalah apa yang dilakukan orang untuk memimpin dirinya sendiri (Manz dan Sims, 2018).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan *self leadership* adalah sebagai bentuk *followership* yang bertanggung jawab, tepatnya, jika diberi otonomi dan tanggung jawab untuk mengontrol hidupnya, apa yang bisa dilakukan *follower* yang nantinya menjadi *self leader* untuk menjawab tantangan dalam cara yang bertanggung jawab.

2) Dimensi *Self Leadership*

Dimensi *self leadership* yang dikembangkan oleh (Priyantono 2021) yaitu :

- a) *Self Modelling*, merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin untuk Saling berkontribusi self leadership melalui keteladan kepada karyawan yang berhubungan dengan cara pimpinan bekerja, terutama tentang contoh penyampaian yang mudah dimengerti oleh karyawan.

- b) *Self goal setting*, adalah cara yang dilakukan oleh pimpinan dalam menyusun sasaran perusahaan dengan melibatkan karyawan.
- c) *Natural reward*, yaitu tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan tidak berbentuk materi tetapi dengan cara mengajarkan kepada karyawan bagaimana menghargai dirinya sendiri dan dengan membangun tanggung jawab yang bersifat alamiah kedalam pekerjaannya.
- d) *Positive patterns*, adalah perilaku yang dikembangkan oleh pimpinan terhadap karyawan agar karyawan dapat berpikir secara mandiri untuk memanfaatkan segala peluang dan menyelesaikan segala rintangan dalam pekerjaannya.

3) Indikator *Self Leadership*

Indikator-indikator yang dikembangkan oleh (Priyantono 2021) yaitu :

- a) *Self Modelling* : Penyampaian yang mudah dimengerti tentang bagaimana menyelesaikan pekerjaan, cara pimpinan bekerja, perubahan perilaku pimpinan dalam bekerja dan pandangan tentang jenjang karir.
- b) *Self goal setting* : tingkat kemampuan menyusun sasaran, tingkat partisipasi dan menyusun sasaran, tingkat pencapaian sasaran pelaksanaan tugas dan kesempatan yang diberikan untuk menyusun tugas.
- c) *Natural reward* : pengakuan memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas, tingkat rasa tanggung jawab menyelesaikan

tugas, tugas yang diberikan oleh pimpinan merupakan tanggung jawab bagi karyawan dan kesempatan untuk mencari peluang bagi penyelesaian pekerjaan dengan baik.

- d) *Positive patterns* : kesempatan berkreasi dalam penyelesaian tugas, kesempatan berinovasi dalam upaya menyelesaikan tugas, tingkat tanggung jawab untuk menentukan cara-cara penyelesaian tugas, dorongan yang diberikan pimpinan dalam mengambil resiko seara positif, memperhatikan dan memberikan dukungan sepenuhnya dalam pekerjaan, mendorong setiap pegawai untuk kreatif dalam pelaksanaan pekerjaan dan mendorong adanya kebiasaan untuk berbeda pendapat dalam menemukan solusi terbaik bagi setiap permasalahan.

Adapun enam indikator *self leadership* menurut Kartono (2018) meliputi:

- a) Etika profesi pemimpin dan etiket.
- b) Kebutuhan dan motivasi.
- c) Dinamika kelompok.
- d) Komunikasi.
- e) Kemampuan pengambilan keputusan.
- f) Keterampilan berdiskusi dan permainan lainnya.

4) **Faktor-faktor yang mempengaruhi *self leadership***

Faktor-faktor yang mempengaruhi *self-leadership* menurut Pearce & Manz (2018), ada beberapa faktor yang, yaitu :

- a) *Urgency*

Situasi yang sangat urgent kurang mendukung Saling berkontribusi kemampuan *self-leadership*, karena dalam situasi seperti ini bentuk kepemimpinan yang tradisional akan lebih efektif untuk memecahkan masalah yang ada. Selain itu dalam situasi di mana amat diperlukan pemecahan masalah dalam kemendesakan yang tinggi, Saling berkontribusi kemampuan *self-leadership* tidak akan memadai dilakukan dikarenakan Saling berkontribusi kemampuan *self-leadership* memerlukan waktu yang tidak sebentar.

b) *Employee Commitment*

Ketika komitmen karyawan tidak dituntut tinggi, maka Saling berkontribusi kemampuan *self-leadership* kurang diperlukan. Tetapi ketika organisasi berada dalam situasi yang memerlukan komitmen karyawan yang tinggi, maka Saling berkontribusi kemampuan *self-leadership* akan tepat bagi organisasi untuk tetap eksis dalam situasi yang demikian.

c) *Creativity*

Bagi organisasi yang memerlukan derajat inovasi yang tinggi agar dapat memenuhi kebutuhan pelanggannya atau melayani publik dengan cepat dan efektif, Saling berkontribusi kemampuan *self-leadership* diperlukan. Adanya pemberian kebebasan dan kondisi dalam organisasi yang mendorong terciptanya Saling berkontribusi *self leadership* yang tinggi dan juga situasi organisasi yang kondusif untuk saling berbagi pengaruh dengan

rekan kerja dalam pembuatan keputusan, pemecahan masalah dan pengidentifikasian peluang di masa mendatang akan menyebabkan terciptanya lingkungan yang kondusif bagi kreativitas yang pada gilirannya akan meningkatkan derajat inovatif organisasi.

d) *Interdependence*

Jumlah saling ketergantungan dalam sistem kerja sebuah organisasi akan mempengaruhi berapa besar porsi *self-leadership* yang diperlukan. *Self-leadership* diperlukan ketika ketergantungan dalam melakukan tugas yang ada dalam organisasi tidak begitu tinggi. Dengan demikian Saling berkontribusi *self-leadership* kurang memadai dilakukan dalam cakupan proses produksi tertentu di bidang manufaktur di mana derajat saling ketergantungannya tinggi.

e) *Complexity*

Semakin kompleks pekerjaan yang harus dilakukan, maka Saling berkontribusi kemampuan *self-leadership* akan kurang efektif, karena dalam situasi seperti ini adalah mustahil satu orang mampu menguasai berbagai bidang sekaligus. Kalaupun terpaksa dilakukan, maka Saling berkontribusi *self-leadership* sebaiknya dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan periodisasi pekerjaan yang kompleks itu, tentu saja tetap disesuaikan dengan kemampuan individu-individu terkait dan hal ini memerlukan waktu yang tidak sebentar.

2.1.3 Team work

1) Pengertian Team Work

Menurut Kerrin & Olive (dalam Masyithah dkk. 2018) kerjasama tim atau *teamwork* adalah aktivitas atau proses yang meliputi kegiatan berbagi informasi mengenai masalah yang sedang dihadapi dan bekerjasama dalam memecahkan masalah tersebut. Sopiah (2019) mengungkapkan bahwa tim kerja merupakan kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan individu-individu. Suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi. Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individu tersebut.

Robbins *et al.* (2018) mengungkapkan tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu disuatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Menurut Davis (2019:76), *team work* merupakan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah diperoleh dengan melakukan *team work* daripada melakukan sendiri.

Pernyataan di atas diperkuat Dewi (dalam Panggiki dkk. 2021) kerja tim (*teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang

yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *team work* adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri

2) Dimensi *Team Work*

Menurut Shane & Von Glinow (2018), dimensi kerjasama tim yang efektif yaitu :

a) *Cooperating* (Bekerjasama)

Anggota tim yang efektif rela dan mampu bekerja bersama daripada bekerja sendirian.

b) *Coordinating* (Koordinasi)

Anggota tim yang efektif secara aktif mengelola kerjasama tim sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis.

c) *Communicating* (Komunikasi)

Anggota tim yang efektif menyampaikan informasi secara bebas (bukan menimbunnya), secara efisien (menggunakan saluran dan bahasa yang terbaik) dan menghormati (meminimalkan emosi negatif).

d) *Comforting* (Kenyamanan)

Anggota tim yang efektif membantu rekan kerja mengatur keadaan psikologis yang sehat dan positif.

e) *Conflict resolving* (Pemecahan Masalah)

Konflik tidak dapat dihindari dalam pengaturan sosial, jadi anggota tim yang efektif memiliki kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan disfungsi ketidaksetujuan antara anggota tim.

3) Indikator *Team Work*

West (dalam M Hatta 2021) menetapkan indikator-indikator *team work* sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

- a) Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
- b) Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.
- c) Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.
- d) Komunikasi yang efektif yaitu dengan membangun komunikasi yang baik dan efektif antar karyawan dapat menentukan keberhasilan kerjasama tim dalam melaksanakan tugas maupun kewajibannya dalam bekerja.

Dyer (2019) mengungkapkan beberapa indikator *team work* yaitu:

- a) Anggota tim memiliki tujuan dan nilai
- b) Anggota memahami peran dan tugas di dalam tim
- c) Adanya saling kepercayaan dan dukungan antar anggota tim
- d) Saling komunikasi
- e) Saling partisipasi di dalam tim
- f) Pemimpin yang mendukung tim
- g) Konstruktif penanganan perbedaan
- h) Struktur yang konsisten dengan tujuan, tugas dan orang-orang

4) Faktor-faktor yang mempengaruhi *team work*

Hackman (2020), mengemukakan beberapa faktor mempengaruhi *teamwork* yaitu:

- a) Tujuan dan arah yang jelas

Tim butuh tujuan untuk memusatkan tujuan mereka dan mengevaluasi kinerja mereka.

- b) Pemimpin yang baik

Pemimpin dibutuhkan untuk mengatur hubungan internal dan eksternal dari anggota tim dan untuk menghadapkan tim ke tujuan bersama.

- c) Tugas yang sesuai

Tugas harus sesuai dan kompleks sehingga anggota tim memerlukan usaha untuk mencapai target yang telah ditentukan tim.

d) Lingkungan yang saling mendukung

Lingkungan di dalam tim harus saling mendukung, dan anggota harus cukup kuat dan berwibawa untuk mengizinkan anggota tim untuk membuat dan melaksanakan keputusan bersama.

e) Bertanggung jawab

Setiap tim harus mampu menghadapi tantangan yang diberikan tim, sehingga menjadikan semangat, kebanggaan bagi anggota tim dalam menyelesaikan tugasnya.

f) Mampu berkomunikasi dengan baik

Setiap anggota tim harus mampu bekerjasama dengan anggota lainnya, sehingga tidak terjadi munculnya miss komunikasi dengan anggota tim yang lainnya.

g) Hubungan interpersonal

Para anggota tim perlu untuk berhubungan baik dengan satu dengan yang lainnya, komunikasi dan memecahkan konflik. Mereka harus saling mendukung, menunjukkan perhatian sehingga merasa menjadi satu keluarga.

2.1.4 Komunikasi

1) Pengertian Komunikasi

Menurut Fahmi (2020) komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media. Menurut Purwanto (2019), Komunikasi adalah suatu proses

pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan.

Menurut Handoko (2018), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Menurut Bangun (2018), komunikasi dapat didefinisikan sebagai proses penyampaian informasi dari pengirim (*sender*) ke penerima pesan (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian simbol-simbol baik verbal maupun nonverbal. Maka dari itu komunikasi terbagi menjadi 2 bagian yaitu komunikasi verbal dan komunikasi nonverbal, komunikasi verbal adalah komunikasi yang terjadi secara langsung dengan lisan atau tulisan. Didalam kegiatan komunikasi, kita menempatkan kata verbal untuk menunjukkan pesan yang dikirimkan atau yang diterima dalam bentuk kata-kata baik lisan maupun tulisan.

2) Dimensi Komunikasi

Adapun dimensi yang mengacu pada penelitian Robbins (2018) yang menyatakan terdapat tiga dimensi komunikasi yaitu:

a) Komunikasi horizontal

Merupakan bentuk komunikasi secara mendatar dimana terjadi pertukaran pesan secara menyamping dan dilakukan oleh dua

pihak yang mempunyai kedudukan yang sama, posisi yang sama, jabatan yang selevel maupun eselon yang sama dalam suatu organisasi. Komunikasi bentuk ini selain berguna untuk menginformasikan juga untuk meminta dukungan dan mengkoordinasikan aktivitas. Komunikasi horizontal diperlukan untuk menghemat waktu dan memudahkan koordinasi sehingga mempercepat tindakan. Kemudahan koordinasi ini terjadi karena adanya tingkat, latar belakang pengetahuan dan pengalaman yang relatif sama antara pihak-pihak yang berkomunikasi serta adanya struktur formal yang tidak ketat.

b) Komunikasi Diagonal

Merupakan komunikasi yang berlangsung dari satu pihak kepada pihak lain dalam posisi yang berbeda, dimana kedua pihak tidak berada pada jalur struktur yang sama. Komunikasi diagonal digunakan oleh dua pihak yang mempunyai level yang berbeda tetapi tidak mempunyai wewenang langsung kepada pihak lain. Komunikasi diagonal merupakan saluran komunikasi yang jarang digunakan dalam organisasi, namun penting dalam situasi dimana anggota tidak dapat berkomunikasi secara efektif melalui saluran-saluran lain. Penggunaan komunikasi ini selain untuk menanggapi kebutuhan dinamika lingkungan organisasi yang rumit juga akan mempersingkat waktu dan memperkecil upaya yang dilakukan oleh organisasi.

c) **Komunikasi Vertikal**

Merupakan komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan dalam organisasi. Bahwa komunikasi vertical adalah komunikasi yang mengalir dari satu tingkat dalam suatu organisasi ke suatu tingkat yang lebih tinggi atau tingkat yang lebih rendah secara timbal balik. Dalam lingkungan organisasi, komunikasi antara atasan dan bawahan menjadi kunci penting kelangsungan hidup suatu organisasi. Dua pertiga dari komunikasi yang dilakukan dalam organisasi berlangsung secara vertikal antara atasan dan bawahan sehingga peran komunikasi vertikal sangat penting dalam suatu organisasi.

3) Indikator Komunikasi

Adapun indikator-indikator komunikasi (Muhammad, 2019) adalah sebagai berikut :

- a) Keterbukaan (*openness*) merupakan sikap jujur, rendah hati, dan adil didalam menerima pendapat orang lain.
- b) *Natural reward (empathy)* adalah kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain.
- c) Dukungan (*support*) adalah suatu bentuk kenyamanan, perhatian, tanggung jawab, ataupun bantuan yang diterima individu dari orang yang berarti, baik secara perorangan maupun kelompok.
- d) Rasa positif (*positiveness*) Bersikap positif baik ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun

gagasan yang mendukung, karena rasa positif itu sudah dengan sendirinya mendukung proses pelaksanaan komunikasi yang efektif

- e) Kesamaan (*equality*) yaitu siap menerima anggota komunikasi lain sama atau setara.

Menurut Robbins (2018) dalam memahami komunikasi, maka kita harus mengetahui apa saja dimensi dalam mencapai komunikasi yang efektif:

- d) Komunikasi sesama karyawan.
- e) Komunikasi dengan karyawan bagian lain.
- f) Komunikasi antar sesama kepala bagian.
- g) Koordinasi pimpinan dengan karyawan.
- h) Koordinasi antar sesama karyawan.

4) Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi

Menurut Robbins (2018) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi, seperti misalnya:

- a) Penyaringan (*filtering*) mengaju pada memanipulasi informasi oleh si pengirim sehingga penerima akan melihatnya menjadi lebih menguntungkan.
- b) Pemilihan persepsi merupakan hal penting sebab para penerima proses komunikasi melihat dan mendengar secara selektif berdasarkan pada kebutuhan mereka, motivasi, pengalaman, latar belakang dan karakteristik personal lainnya.
- c) Informasi yang berlebihan merupakan pengirim memberikan informasi yang berlebih kepada penerima. Padahal setiap individu

memiliki kapasitas yang terbatas untuk memproses data. Akibatnya, penerima akan mengabaikan atau bahkan melupakan informasi yang diberikan.

- d) Keadaan emosi penerima yang sedang tidak baik atau tidak stabil akan menghambat komunikasi karena hal itu berpengaruh pada bagaimana penerima menerjemahkan pesan tersebut.
- e) Perbedaan bahasa karena adanya latar belakang yang berbeda menimbulkan arti yang berbeda pula. Kadangkala hal ini menimbulkan kesalah pahaman.
- f) Keheningan atau kurangnya komunikasi karena didefinisikan dengan ketidak adaan informasi, namun riset nyerankan menggunakan keheningan dan penangguhan komunikasi adalah hal yang umum dan problematis.
- g) Kekhawatiran komunikasi dapat melemahkan tenaga atau kecemasan sosial orang-orang tersebut mengalami ketegangan dan kecemasan yang tidak semestinya dalam komunikasi secara lisan
- h) Berbohong hambatan terakhir dalam komunikasi yang efektif kesalahan penyajian atas informasi secara segaligus atau berbohong.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2020 : 182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas

dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Fahmi (2020), kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi tersebut bersifat profit oriented dan no profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Yani (2018), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2019), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dari uraian pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Setiap perusahaan harus tetap bertahan dalam menjalankan usahanya. Untuk itu maka diperlukan kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penting dalam menjalankan perusahaan. Menurut Bangun (2018:230) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan

kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien

2) Dimensi kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2018) mengemukakan bahwa dimensi dapat diukur yaitu sebagai berikut :

- a) Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
- c) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- d) Kerjasama merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- e) Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (dalam Masyithah dkk. 2018) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Kehadiran

Merupakan keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

e) Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

b) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

d) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

e) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

f) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

g) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

h) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

i) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

4) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada dua faktor menurut Mangkunegara (2018) yaitu:

a) Faktor kerjasama tim

Kemampuan potensi dan kemampuan reality yang diartikan pegawai yang memiliki potensi diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan mampu bekerja sama dengan baik.

b) Faktor Komunikasi

Komunikasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi Pengerahan kemampuan secara maksimal. Komunikasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya

- 1) Penelitian ini dilakukan oleh Putra dan Sintaasih (2018) yang menganalisis tentang Pengaruh *Self Leadership* dan Komunikasional terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Four Points by Sheraton. Penelitian ini menggunakan penelitian yang bersifat asosiatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa *self leadership* dan komunikasional secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Penelitian ini dilakukan oleh Suryaningsih (2019) yang menganalisis tentang Pengaruh *Training Framing* dan *Self Leadership* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Self Efficacy* di Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman. Analisis data menggunakan analisa PLS - SEM dengan alat uji PLS 3.0 sebagai alat analisis. Hasil penelitian adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *training framing* terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *self leadership* terhadap *self efficacy*, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
- 3) Penelitian ini dilakukan oleh Priyantono (2021) yang menganalisis tentang Pengaruh *Self Leadership*, *Self Efficacy* dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi pada *Independent Bussines Owner* PT. Amway Indonesia di Semarang, Jawa Tengah). Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa *self leadership* mempunyai pengaruh langsung terhadap *self efficacy*. Kemudian pengaruh *self efficacy*

terhadap kinerja melalui motivasi lebih besar dari pada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja.

- 4) Penelitian ini dilakukan oleh Rachmawati dkk. (2019) yang menganalisis tentang Pengaruh *Self Leadership*, Kecerdasan Sosial, *Employee Ability* terhadap Komunikasional dan Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Analisis data menggunakan paket Smart PLS. Dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Diri tidak berpengaruh signifikan terhadap komunikasi, Kecerdasan sosial dan kemampuan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komunikasi, dan Kepemimpinan Diri, Kecerdasan sosial, dan kemampuan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
- 5) Penelitian ini dilakukan oleh Tandy, dkk (2021) yang menganalisis tentang pengaruh *self-leadership*, *transformational leadership* dan *transactional leadership* terhadap kinerja guru-guru di smp advent 4 paal 2 kota manado. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *self leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 6) Penelitian ini dilakukan oleh Masyithah dkk. (2018) yang menganalisis tentang Analisis Pengaruh Kompensasi, *Team work* dan Budaya Organisasi pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. Metode analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) dengan program 5.0 WarpPLS. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa kompensasi, kerja tim, budaya organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 7) Penelitian ini dilakukan oleh Nugraha dkk. (2018) yang menganalisis tentang Pengaruh Kepemimpinan dan *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Cabang Samarinda Square. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, teamwork berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 8) Penelitian ini dilakukan oleh Panggiki dkk. (2021) yang menganalisis tentang Pengaruh Kompensasi, *Team work* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, *team work* dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 9) Penelitian ini dilakukan oleh Ibrahim, dkk. (2021) yang menganalisis tentang Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT Lion Superindo. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 10) Penelitian ini dilakukan oleh Hajar (2019) yang menganalisis tentang Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja dan *Team work* terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Wakatobi. Hasilnya menunjukkan bahwa: 1) Secara bersamaan, komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kerja tim memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja Staf Sekretariat DPRD Kabupaten Wakatobi.

- 11) Penelitian ini dilakukan oleh Susanto dan Anisah (2019) yang menganalisis tentang Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
- 12) Penelitian ini dilakukan oleh Hasan (2019) yang menganalisis tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indodacin Presisi Utama Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 13) Penelitian ini dilakukan oleh Kuncorowati dan Rokhmawati (2018) yang menganalisis tentang *the influence of communication and work discipline on the employee performance (a case study of employee performance of dwi arsa citra persada foundation in yogyakarta, indonesia)*. Metode analisis data yang digunakan adalah Regresi linier berganda dengan program SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 14) Penelitian ini dilakukan oleh Banderali dan Alvarado (2022) dengan judul *incidence of leader-member exchange quality, communication*

satisfaction, and employeework engagement on self-evaluated work performance. Metode analisis data yang digunakan adalah Regresi linier berganda dengan program SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 15) Penelitian ini dilakukan oleh Wandu, dkk (2019) yang menganalisis tentang pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) Provinsi Banten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, dapat diketahui bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

