

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia. Tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik (Widyani, dkk 2019). Menurut Saraswati (2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau karyawan dalam perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya tidak luput dari peran sumber daya manusia yang dimiliki. Maka dari itu, setiap perusahaan dituntut agar mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Faktor tercapai atau tidak tercapainya tujuan perusahaan karena kinerja dari sumber daya manusia, dalam hal ini seorang karyawan memiliki peran penting atas keberhasilan dalam pelaksanaan tujuan perusahaan (Simamora, 2016). Menurut Matana (2017) menyatakan bahwa keberhasilan karyawan dalam mencapai kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, maka dari itu teori yang berkaitan dalam hal ini adalah *Goal Setting Theory*. *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi dengan menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreativitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sutrisno, 2019). Menurut Moeheriono (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

CV. Tirta Tamanbali merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) dengan merek “NONMIN” yang beralamatkan di Dusun Umaanyar, Desa Taman Bali, Kabupaten Bangli, Provinsi Bali. CV. Tirta Tamanbali memiliki komitmen yang kuat untuk menghasilkan produk yang berkualitas dan higienis, maka dari itu karyawan dituntut untuk dapat bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas masing-masing secara cepat dan efisien. Untuk mengetahui seberapa optimalnya kinerja karyawan pada CV. Tirta Tamanbali dilihat dari data penilaian kinerja karyawan pada Tahun 2021 dan 2022, adapun data penilaian kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan Pada CV. Tirta Tamanbali Di Bangli

Perilaku Kerja 2021	Bobot (%)	Nilai (%)	Skor (%)	Perilaku Kerja 2022	Bobot (%)	Nilai (%)	Skor (%)
Kedisiplinan	10	70	7	Kedisiplinan	10	60	6
Tanggung Jawab	10	70	7	Tanggung Jawab	10	60	6
Kerjasama	10	85	8,5	Kerjasama	10	70	7
Kepemimpinan	10	75	7,5	Kepemimpinan	10	60	6
Hasil Kerja 2021	Bobot (%)	Nilai (%)	Skor (%)	Hasil Kerja 2022	Bobot (%)	Nilai (%)	Skor (%)
Kualitas Kerja	20	80	16	Kualitas Kerja	20	70	14
Kuantitas Kerja	20	80	16	Kuantitas Kerja	20	70	14
Keterampilan	20	80	16	Keterampilan	20	80	16
Jumlah	100		78	Jumlah	100		69

Sumber: CV. Tirta Tamanbali Bangli (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan di CV. Tirta Tamanbali pada Tahun 2021 dan 2022, dimana pada Tahun 2021 penilaian kinerja karyawan sebesar 78% sedangkan pada Tahun 2022 penilaian kinerja karyawan sebesar 69%. Berdasarkan penilaian kinerja karyawan tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan. Kinerja karyawan mengalami penurunan dikarenakan oleh beberapa faktor seperti kesediaan karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh masih belum optimal. Hal ini terlihat dari masih rendahnya loyalitas yang dimiliki karyawan dalam bekerja dan banyak pekerjaan yang tidak diselesaikan dengan cepat karena merasa bisa diselesaikan pada waktu lainnya. Selain itu, tidak ada bedanya antara karyawan yang bekerja dengan giat dibandingkan dengan karyawan yang tidak giat karena tidak ada sanksi atau peringatan yang diberikan dari pimpinan serta tidak ada penghargaan bagi karyawan yang disiplin dan berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini yang menyebabkan motivasi karyawan dalam bekerja menjadi menurun.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *self leadership*. Jika seseorang memiliki *self leadership* maka orang tersebut akan memiliki rasa optimis terhadap pekerjaannya, mampu mengelola dirinya sendiri agar mencapai tujuan yang sudah ditentukan organisasi serta meyakini bahwa jika seseorang melakukan pekerjaan yang baik maka akan mendapatkan hasil kerja yang baik pula (Aini, 2017). Menurut Manz dan Sims (2017) menyatakan bahwa *self leadership* merupakan suatu usaha mempengaruhi diri sendiri untuk dapat mengarahkan diri agar dapat bekerja dengan baik. *Self leadership* memotivasi karyawan untuk mampu memimpin diri sendiri dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kemampuan memimpin secara pribadi dalam prakteknya memberikan kekuatan yang cukup untuk mendorong kinerja karyawan yang lebih baik pada perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan CV. Tirta Tamanbali Bangli, menurut pimpinan para karyawan belum mampu memimpin diri sendiri dalam hal menyelesaikan pekerjaannya. Banyak pekerjaan yang tidak diselesaikan dengan cepat karena merasa bisa diselesaikan pada waktu lainnya, dalam hal ini karyawan belum bisa mengatur atau mempergunakan waktu dengan baik dalam hal menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan. Hasil penelitian sebelumnya mengenai *self leadership* yaitu menurut Putra (2018), Sawitri (2018), Dewi (2021), Fania (2023) dan Listiani (2019) menyatakan bahwa *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik *self leadership* maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Rachmawati (2018) dan Suryantoro (2021) menyatakan bahwa *self leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Akibatnya kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan organisasi tidak akan tercapai. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi (Hasibuan, 2018). Menurut Robbins (2018) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Perusahaan memiliki keinginan untuk dapat mewujudkan tujuan mereka, agar tujuan dapat tercapai dibutuhkan pemimpin yang mampu mengoptimalkan seluruh kinerja dari komponen tersebut. Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja karyawan adalah pemimpin yang mampu memotivasi karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan CV. Tirta Tamanbali Bangli, menurut karyawan tidak ada bedanya antara karyawan yang bekerja dengan giat dibandingkan dengan karyawan yang tidak giat karena gaji atau bonus yang diberikan sama. Selain itu, tidak ada penghargaan bagi karyawan yang disiplin dan berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini yang menyebabkan motivasi karyawan dalam bekerja menjadi menurun. Hasil penelitian sebelumnya mengenai motivasi yaitu menurut Eka (2021), Bagaskara (2021), Azhiim (2020), Fernos (2023) dan Hermawati (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Subroto (2018) dan Hidayat (2021) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja karyawan. Keberhasilan manajemen organisasi salah satunya ditentukan keberhasilan manajemen menumbuhkan komitmen organisasi karyawan. Seberapa jauh komitmen organisasi karyawan terhadap tujuan organisasi akan sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi, komitmen organisasi sangat penting karena karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya (Hadiyani, 2013). Menurut Umam (2012) menyatakan bahwa seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam kepegawaian dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Karyawan bekerja dengan giat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, sehingga karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk semakin meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan CV. Tirta Tamanbali Bangli, menurut pimpinan komitmen karyawan dalam bekerja belum maksimal. Hal ini dapat ditunjukkan dari karyawan sering terlambat datang ke tempat kerja, ada beberapa karyawan pulang mendahului jam kepulangan yang sudah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan masih belum maksimal karena tidak mau mengikuti peraturan dan prosedur kerja yang berlaku sehingga hal ini berimbas pada kinerja karyawan karena waktu kerja tidak dimanfaatkan dengan baik. Hasil penelitian sebelumnya mengenai komitmen organisasi yaitu menurut Syardiansah (2020), Firmansyah (2020), Frimayasa (2020), Gunawan (2020) dan Budiantara (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik komitmen organisasi maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Mekta (2018) dan Hendri (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, *self leadership*, motivasi dan komitmen organisasi yang baik dapat menunjang kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah *self leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Tirta Tamanbali di Bangli?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Tirta Tamanbali di Bangli?
- 3) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Tirta Tamanbali di Bangli?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh *self leadership* terhadap kinerja karyawan pada CV. Tirta Tamanbali di Bangli.
- 2) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Tirta Tamanbali di Bangli.
- 3) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Tirta Tamanbali di Bangli.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis yaitu:

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi tambahan wawasan dalam bidang sumber daya manusia, penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* sebagai salah satu bentuk teori motivasi terhadap individu untuk mencapai tujuan.

- 2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran kepada CV. Tirta Tamanbali di Bangli dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat menjadi rujukan untuk menentukan kualitas sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Teori utama yang menjadi dasar penelitian ini adalah *Goal Setting Theory* (teori penetapan tujuan), yang awalnya dirumuskan oleh Locke pada tahun 1968. Teori ini memberikan penjelasan tentang hubungan antara kinerja kerja dan penetapan tujuan. Teori ini menyatakan bahwa individu menyadari pengaruh tujuan terhadap perilaku kerja mereka, yang mengindikasikan bahwa pemikiran dan niat mereka membentuk tindakan mereka. Tujuan mewakili tingkat kinerja yang diinginkan yang individu usahakan capai. Ketika individu berkomitmen untuk mencapai tujuan mereka, hal itu mempengaruhi tindakan mereka dan hasil kinerja mereka (Matana, 2017).

Pencapaian tujuan (objektif) yang telah ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai individu. Secara keseluruhan intensi dalam kaitannya dengan tujuan yang telah ditetapkan merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus memiliki keterampilan, memiliki tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya (Matana, 2017). Berdasarkan pendekatan *goal setting theory* keberhasilan karyawan dalam mencapai kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel *self leadership*, motivasi dan komitmen organisasi menjadi faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu, semakin tinggi kemungkinan pencapaian tujuan.

2.1.2 Self Leadership

A. Pengertian

Self leadership adalah pemahaman dalam mempengaruhi diri yang cenderung mengarahkan seseorang terhadap kemampuan berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan (Widnyani, dkk, 2019). Menurut Neck dan Houghton (2018) menyatakan bahwa *self leadership* adalah suatu kemampuan yang dimiliki individu untuk mempengaruhi, mengarahkan, mengawasi dan memotivasi dirinya (pola pikir dan perilakunya) untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Self leadership adalah gabungan dari aspek kognitif yang meliputi proses yang dilakukan untuk mempengaruhi dan memotivasi diri dan aspek perilaku yang merupakan proses yang dilakukan untuk mengarahkan dan mengelola perilaku untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Rachmawati, 2018). Menurut Robbins (2018) menyatakan bahwa *self leadership* adalah serangkaian proses yang digunakan individu untuk mengendalikan perilakunya sendiri.

Berdasarkan dari beberapa definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *self leadership* adalah suatu usaha mempengaruhi diri sendiri untuk dapat mengarahkan diri agar dapat bekerja dengan lebih baik.

B. Hubungan Self Leadership Terhadap Kinerja Karyawan

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *self leadership*. Jika seseorang memiliki *self leadership* maka orang tersebut akan memiliki rasa optimis terhadap pekerjaannya, mampu mengelola dirinya sendiri agar mencapai tujuan yang sudah ditentukan organisasi serta meyakini bahwa jika seseorang melakukan pekerjaan yang baik maka akan mendapatkan hasil kerja yang baik pula (Aini, 2017).

Self leadership merupakan suatu usaha mempengaruhi diri sendiri untuk dapat mengarahkan diri agar dapat bekerja dengan baik. *Self leadership* memotivasi karyawan untuk mampu memimpin diri sendiri dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kemampuan memimpin secara pribadi dalam prakteknya memberikan kekuatan yang cukup untuk mendorong kinerja karyawan yang lebih baik pada perusahaan (Manz dan Sims, 2017).

C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self Leadership*

Menurut Suwatno (2018) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *self leadership*, yaitu:

1) Faktor Genetis

Faktor genetis, faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya.

2) Faktor Sosial

Faktor sosial, faktor yang hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin. Setiap orang memiliki kemungkinan untuk menjadi seorang pemimpin dan tersalur sesuai lingkungannya.

3) Faktor Bakat

Faktor bakat, faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pemimpin yang baik, apabila orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan.

Menurut Manz dan Sims (2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *self leadership*, yaitu:

1) *Urgency*

Situasi yang darurat kurang mendukung pengembangan kemampuan *self leadership*, karena dalam situasi seperti ini bentuk kepemimpinan yang tradisional akan lebih efektif untuk memecahkan masalah yang ada.

2) *Employee Commitment*

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

3) *Creativity*

Adanya pemberian kebebasan dan kondisi dalam organisasi yang mendorong terciptanya pengembangan *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 dimasa mendatang akan menyebabkan terciptanya lingkungan yang kondusif bagi kreativitas yang pada gilirannya akan meningkatkan derajat inovatif organisasi.

4) *Interdependence*

Jumlah saling ketergantungan dalam sistem kerja sebuah organisasi akan mempengaruhi beberapa besar porsi *self leadership* yang diperlukan. *Self leadership* diperlukan ketika ketergantungan dalam melakukan tugas yang ada dalam organisasi tidak begitu tinggi.

5) *Complexity*

Semakin kompleks pekerjaan yang harus dilakukan, maka pengembangan kemampuan *self leadership* akan kurang efektif, karena dalam situasi seperti ini adalah mustahil satu orang mampu menguasai berbagai bidang sekaligus.

D. Indikator *Self Leadership*

Menurut Sawitri (2018) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator *self leadership*, yaitu:

1) Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Self awareness merupakan kemampuan untuk mengenali dan memahami diri sendiri, termasuk kekuatan, kelemahan, nilai-nilai dan tujuan pribadi.

2) Mengarahkan Diri (*Self Directing*)

Self directing merupakan kemampuan untuk mengambil inisiatif dan mengarahkan diri sendiri menuju tujuan yang ditetapkan, tanpa harus bergantung pada arahan eksternal.

3) Mengelola Diri (*Self Managing*)

Self managing merupakan kemampuan untuk mengatur waktu secara efektif, mengatur prioritas tugas dan menjaga fokus dalam mencapai tujuan.

4) Penyelesaian Diri Sendiri (*Self Accomplishment*)

Self accomplishment merupakan kemampuan untuk mencapai pencapaian pribadi dan tujuan yang telah ditetapkan, melalui motivasi internal dan tanggung jawab pribadi.

Menurut Manz dan Sims (2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator *self leadership*, yaitu:

1) Kemampuan Mengambil Keputusan

Kemampuan mengambil keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya.

3) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Kemampuan mengendalikan bawahan adalah pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.

5) Tanggung Jawab

Tanggung jawab seorang pemimpin adalah tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6) Kemampuan Mengendalikan Emosi

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Berdasarkan indikator *self leadership* yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini menggunakan indikator *self leadership* yang dikemukakan oleh Manz dan Sims (2017) karena dari indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang berkaitan dengan *self leadership* di CV. Tirta Tamanbali.

2.1.3 Motivasi

A. Pengertian

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2018). Menurut Robbins (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketentuan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan.

Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya rasa dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Perubahan energi dalam diri seseorang itu berbentuk suatu aktivitas nyata berupa kegiatan fisik (Djamarah, 2019). Menurut Kurniawan (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan dari beberapa definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu pemberian yang menciptakan gairah kerja agar seseorang mau bekerja keras dan memberikan semua kemampuan dan keterampilan dalam bekerja.

B. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Akibatnya kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan organisasi tidak akan tercapai. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi (Hasibuan, 2018).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Perusahaan memiliki keinginan untuk dapat mewujudkan tujuan mereka, agar tujuan dapat tercapai dibutuhkan pemimpin yang mampu mengoptimalkan seluruh kinerja dari komponen tersebut. Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja karyawan adalah pemimpin yang mampu memotivasi karyawan (Robbins, 2018).

C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik dapat dibangkitkan dari dalam atau sering disebut motivasi internal. Karyawan akan merasa senang terhadap pekerjaannya, karena karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan makna, kepuasan dan kebahagiaan pada dirinya. Adapun faktor intrinsik terdiri dari upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status prosedur.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik dapat dibangkitkan dari luar atau sering disebut motivasi eksternal. Faktor eksternal dari motivasi ekstrinsik adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang, peraturan, kebijakan organisasi dan interaksi antara karyawan. Faktor pemeliharaan yang merupakan kondisi ekstrinsik dari karyawan yang akan menimbulkan ketidakpuasan dan faktor motivator merupakan faktor penggerak motivasi.

Menurut Ridwan (2012) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1) Upah Atau Gaji Yang Layak

Upah atau gaji yang layak, diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup.

2) Pemberian Insentif

Pemberian insentif, diukur melalui pemberian bonus sewaktu-waktu, rangsangan kerja dan prestasi kerja.

3) Memenuhi Kebutuhan Partisipasi

Memenuhi kebutuhan partisipasi, diukur melalui kebersamaan, kerjasama, rasa memiliki dan bertanggung jawab.

4) Menempatkan Karyawan Pada Tempat Yang Tepat Dan Sesuai

Menempatkan karyawan pada tempat yang tepat dan sesuai, diukur dengan seleksi sesuai dengan kebutuhan, memperhatikan kemampuan, pendidikan, pengalaman dan memberikan pekerjaan sesuai kemampuan.

5) Menimbulkan Rasa Aman Di Masa Depan

Menimbulkan rasa aman di masa depan, diukur melalui penyelenggaraan jaminan hari tua, pembayaran pensiun dan pemberian perumahan.

6) Memperhatikan Lingkungan Tempat Kerja

Memperhatikan lingkungan tempat kerja, diukur melalui tempat kerja yang nyaman, cukup cahaya, jauh dari polusi dan berbahaya.

7) Memperhatikan Kesempatan Untuk Maju

Memperhatikan kesempatan untuk maju, diukur dengan memberikan upaya pengembangan, kursus dan diklat.

D. Indikator Motivasi

Menurut Maslow (2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator motivasi, yaitu:

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2) Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain dan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4) Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan penghargaan merupakan kebutuhan yang meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

Menurut Dewi dan Wibawa (2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator motivasi, yaitu:

1) Kebutuhan Primer

Kebutuhan primer adalah kebutuhan yang harus terpenuhi dengan adanya pemberian suatu gaji.

2) Perasaan Aman

Perasaan aman adalah merasa aman dalam melakukan pekerjaan di dalam perusahaan seperti dengan diberikannya jaminan asuransi.

3) Hubungan Sosial

Hubungan sosial adalah hubungan yang baik dan erat dengan seluruh karyawan di dalam perusahaan.

4) Penghargaan

Penghargaan adalah kebutuhan atau keinginan untuk dihargai atas prestasi yang dianggap baik oleh perusahaan.

5) Pelatihan

Pelatihan adalah dimana perusahaan memberikan pelatihan bagi karyawan dalam mengembangkan potensi yang ada dalam diri karyawan.

Berdasarkan indikator motivasi yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini menggunakan indikator motivasi yang dikemukakan oleh Maslow (2017) karena dari indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang berkaitan dengan motivasi di CV. Tirta Tamanbali.

2.1.4 Komitmen Organisasi

A. Pengertian

Komitmen organisasi merupakan dorongan atau keinginan yang ada di dalam diri individu untuk memahami keberadaan dirinya dalam sebuah organisasi di tempatnya bekerja, untuk selalu berperan aktif dalam melakukan usaha-usaha untuk dapat mewujudkan tujuan organisasi serta memberikan kontribusi positif, serta memiliki keinginan untuk tetap berada dalam organisasi tersebut (Hadiyani, 2013). Menurut Robbins (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan yang mana seorang karyawan memiliki tujuan serta keinginan untuk dapat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi adalah sikap atau perilaku seseorang dalam bentuk kesetiaan kepada organisasi dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi (Zufriah, 2019). Menurut Darmawan (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan karyawan menerima dan memihak terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi yang ditunjukkan dengan kesediaan untuk bekerja keras demi tercapainya tujuan organisasi.

B. Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja karyawan. Keberhasilan manajemen organisasi salah satunya ditentukan keberhasilan manajemen menumbuhkan komitmen organisasi karyawan. Seberapa jauh komitmen organisasi karyawan terhadap tujuan organisasi akan sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi, komitmen organisasi sangat penting karena karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya (Hadiyani, 2013).

Seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam kepegawaian dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Karyawan bekerja dengan giat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, sehingga karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk semakin meningkatkan kinerjanya (Umam, 2012).

C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2018) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

1) Ciri Pribadi Kinerja

Ciri pribadi kinerja, seperti masa jabatannya dalam organisasi, variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.

2) Ciri Pekerjaan

Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.

3) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja, seperti kehandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja mengutarakan dan membicarakan perasaan mengenai organisasi.

Menurut Priansa (2016) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

1) Karakteristik Individual

Karakteristik individual meliputi usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras serta faktor kepribadian yang dimiliki oleh karyawan.

2) Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan meliputi pekerjaan yang menantang, kejelasan tugas, umpan balik sebagai sarana evaluasi hasil kerja, interaksi sosial dan suasana kondusif.

3) Karakteristik Struktural

Karakteristik struktural atau karakteristik organisasi meliputi desentralisasi dan otonomi, tanggung jawab, kualitas hubungan antara pimpinan dan karyawan serta sifat dan karakteristik pimpinan.

4) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja meliputi ketergantungan organisasi kerja, nilai pentingnya individu bagi organisasi kerja, sikap positif dari rekan kerja terhadap organisasi kerja serta tipe kepemimpinan yang ada dan berkembang didalam organisasi.

D. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2018) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator komitmen organisasi, yaitu:

1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seseorang pada organisasi. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi organisasi karena memang setuju dengan organisasi dan berkeinginan melakukannya.

2) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Karyawan dengan komitmen berkelanjutan tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi.

3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif menunjukkan kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologi terikat untuk menjadi karyawan dari organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, afeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kebahagiaan dan lain-lain.

Menurut Priansa (2016) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator komitmen organisasi, yaitu:

1) Penyesuaian

Melakukan upaya penyesuaian dengan organisasi dan melakukan hal-hal yang diharapkan oleh organisasi, serta menaati dan mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku di organisasi.

2) Meneladani

Dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh pemimpin, bangga menjadi bagian dari organisasi serta peduli akan citra organisasi.

3) Mendukung Secara Aktif

Dengan cara bertindak mendukung serta memenuhi kebutuhan organisasi dan menyesuaikan diri dan kepentingannya dengan nilai organisasi.

4) Melakukan Pengorbanan Pribadi

Dengan cara menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi serta mendorong keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi oleh karyawan tersebut.

Berdasarkan indikator komitmen organisasi yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini menggunakan indikator komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (2018) karena dari indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang berkaitan dengan komitmen organisasi di CV. Tirta Tamanbali.

2.1.5 Kinerja Karyawan

A. Pengertian

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sutrisno, 2019). Menurut Moeheriono (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan seharusnya mendapatkan perhatian dari pimpinan perusahaan, mengingat kinerja karyawan akan menjadi sumber utama dari kinerja perusahaan (Mangkunegara, 2019). Menurut Hasibuan (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada atas kecakapan, pengalaman dan ketangguhan serta waktu.

Berdasarkan dari beberapa definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang dapat dipertanggung jawabkan sesuai perannya di dalam perusahaan disertai kemampuan, kecakapan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1) Efektivitas Dan Efisiensi

Efektivitas dan efisiensi dikatakan efektif bila mencapai tujuan dan dikatakan efisien bila itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2) Otoritas Dan Tanggung Jawab

Otoritas dan tanggung jawab masing-masing karyawan mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dalam bekerja.

3) Semangat Kerja Dan Disiplin

Semangat kerja dan disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

4) Inisiatif Seseorang

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1) Faktor Kemampuan

Kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan pengetahuan. Karyawan yang memiliki (IQ) di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugas, akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan mengarah pada usaha mencapai tujuan perusahaan.

C. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisien dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya.

4) Kerja Sama

Kerja sama menunjukkan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Inisiatif menunjukkan inisiatif dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan, mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan serta menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2019) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu:

1) Kualitas

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

2) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang dapat diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas yang diselesaikan pada tepat waktu, dapat dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil yang keluar serta memaksimalkan waktu yang tersedia dengan baik untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi serta bahan baku yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Berdasarkan indikator kinerja karyawan yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini menggunakan indikator kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2019) karena dari indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan di CV. Tirta Tamanbali.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Judul jurnal dan skripsi sejenis yang digunakan sebagai pembandingan dalam penelitian ini adalah:

2.2.1 Hubungan *Self Leadership* Dan Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan Putra (2018) yang berjudul Pengaruh *Self Leadership* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Four Points By Sheraton. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terletak pada variabel *self leadership*, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terletak pada waktu dan tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan Sawitri (2018) yang berjudul Pengaruh *Self Leadership*, *Self Efficacy* Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mojokerto. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terletak pada variabel *self leadership* dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terletak pada variabel *self efficacy*, kecerdasan intelektual, waktu dan tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan Dewi (2021) yang berjudul Pengaruh *Self Leadership*, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Management Villa Seminyak. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terletak pada variabel *self leadership* dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terletak pada variabel kerjasama tim, komunikasi, waktu dan tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan Fania (2023) yang berjudul Pengaruh *Self Leadership*, Kompetensi Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kota Denpasar. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian terletak pada variabel *self leadership*, kinerja pegawai dan waktu penelitian. Perbedaan penelitian terletak pada variabel kompetensi, *work life balance* dan tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan Listiani (2019) yang berjudul *Pengaruh Knowledge Sharing, Self Leadership Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karangasem*. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian terletak pada variabel *self leadership* dan kinerja pegawai. Perbedaan penelitian terletak pada variabel *knowledge sharing*, karakteristik individu, waktu dan tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan Rachmawati (2018) yang berjudul *Pengaruh Self Leadership, Kecerdasan Sosial Dan Employee Ability Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Surabaya*. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan *self leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian terletak pada variabel *self leadership*, komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Perbedaan penelitian terletak pada variabel kecerdasan sosial, *employee ability*, waktu dan tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan Suryantoro (2021) yang berjudul *Pengaruh Self Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Pada ASN Di Kementerian Kelautan Dan Perikanan Republik Indonesia*. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan *self leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian terletak pada variabel *self leadership* dan kinerja pegawai. Perbedaan penelitian terletak pada waktu dan tempat penelitian.

2.2.2 Hubungan Motivasi Dan Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan Eka (2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terletak pada variabel motivasi dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terletak pada variabel disiplin kerja, waktu dan tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan Bagaskara (2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kreasi Kamasan Komposit. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terletak pada variabel motivasi dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terletak pada variabel disiplin kerja, waktu dan tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan Azhiim (2020) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Gigi Dan Mulut (RSGM) Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terletak pada variabel motivasi dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terletak pada variabel kompetensi, kepuasan kerja, waktu dan tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan Fernos (2023) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Padang. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terletak pada variabel motivasi, kinerja karyawan dan waktu penelitian. Perbedaan penelitian terletak pada variabel kompensasi dan tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan Hermawati (2021) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Di Cabang Balaraja Banten. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terletak pada variabel motivasi dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terletak pada variabel pelatihan, waktu dan tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan Subroto (2018) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tegal Shipyard Utama. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terletak pada variabel motivasi dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terletak pada variabel pelatihan, waktu dan tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan Hidayat (2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Yoda Indonesia. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terletak pada variabel motivasi dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terletak pada variabel kompetensi, disiplin kerja, waktu dan tempat penelitian.

2.2.3 Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan Syardiansah (2020) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSCM Kota Langsa. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terletak pada variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terletak pada variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, waktu dan tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan Firmansyah (2020) yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rismawan Pratama Bersinar Sukabumi. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terletak pada variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terletak pada variabel kecerdasan emosional, waktu dan tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan Frimayasa (2020) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi Dan *Human Capital* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terletak pada variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terletak pada variabel *human capital*, waktu dan tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan Gunawan (2020) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi Dan *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Inoplasindo Mas Perkasa. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terletak pada variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terletak pada variabel *job description*, waktu dan tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan Budiantara (2022) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada Perusahaan Penyedia Jasa *Outsourcing* PT. Adidaya Madani Denpasar. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terletak pada variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terletak pada variabel budaya organisasi, waktu dan tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan Mekta (2018) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terletak pada variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terletak pada variabel kepuasan kerja, waktu dan tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan Hendri (2021) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Locus Of Control*, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terletak pada variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terletak pada variabel gaya kepemimpinan, *locus of control*, budaya organisasi, waktu dan tempat penelitian.

2.2.4 Mapping Publikasi Penelitian Terdahulu

Berikut penulis sajikan mapping dari publikasi penelitian terdahulu yang penulis gunakan dalam penelitian ini:

Tabel 2.1
Mapping Publikasi Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun Dan Judul Penelitian	Variabel				Hasil Penelitian
		SL	M	KO	KK	
1	Putra (2018), dengan judul Pengaruh <i>Self Leadership</i> Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Four Points By Sheraton	✓		✓	✓	- <i>Self leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Sawitri (2018), dengan judul Pengaruh <i>Self Leadership</i> , <i>Self Efficacy</i> Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mojokerto	✓			✓	- <i>Self leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Lanjutan Tabel 2.1 Mapping Publikasi Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun Dan Judul Penelitian	Variabel				Hasil Penelitian
		SL	M	KO	KK	
3	Dewi (2021), dengan judul Pengaruh <i>Self Leadership</i> , Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Management Villa Seminyak	✓			✓	- <i>Self leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Fania (2023), dengan judul Pengaruh <i>Self Leadership</i> , Kompetensi Dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan Dan Olahraga Kota Denpasar	✓			✓	- <i>Self leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Listiani (2019), dengan judul Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> , <i>Self Leadership</i> Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karangasem	✓			✓	- <i>Self leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Rachmawati (2018), dengan judul Pengaruh <i>Self Leadership</i> , Kecerdasan Sosial, <i>Employee Ability</i> Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Surabaya	✓		✓	✓	- <i>Self leadership</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai - Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Suryantoro (2021), dengan judul Pengaruh <i>Self Leadership</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada ASN Di Kementerian Kelautan Dan Perikanan Republik Indonesia	✓			✓	- <i>Self leadership</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Lanjutan Tabel 2.1 Mapping Publikasi Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun Dan Judul Penelitian	Variabel				Hasil Penelitian
		SL	M	KO	KK	
8	Eka (2021), dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan		✓		✓	- Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Bagaskara (2021), dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kreasi Kamasan Komposit		✓		✓	- Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Azhiim (2020), dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Gigi Dan Mulut (RSGM) Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata		✓		✓	- Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
11	Fernos (2023), dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Padang		✓		✓	- Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
12	Hermawati (2021), dengan judul Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Di Cabang Balaraja Banten		✓		✓	- Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
13	Subroto (2018), dengan judul Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tegal Shipyard Utama		✓		✓	- Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
14	Hidayat (2021), dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Yoda Indonesia		✓		✓	- Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Lanjutan Tabel 2.1 Mapping Publikasi Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun Dan Judul Penelitian	Variabel				Hasil Penelitian
		SL	M	KO	KK	
15	Syardiansah (2020), dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSCM Kota Langsa			✓	✓	- Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
16	Firmansyah (2020), dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rismawan Pratama Bersinar Sukabumi			✓	✓	- Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
17	Frimayasa (2020), dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Dan <i>Human Capital</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag			✓	✓	- Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
18	Gunawan (2020), dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Dan <i>Job Description</i> Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Inoplasindo Mas Perkasa			✓	✓	- Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
19	Budiantara (2022), dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Penyedia Jasa <i>Outsourcing</i> PT. Adidaya Madani Denpasar			✓	✓	- Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
20	Mekta (2018), dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta			✓	✓	- Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Lanjutan Tabel 2.1 Mapping Publikasi Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun Dan Judul Penelitian	Variabel				Hasil Penelitian
		SL	M	KO	KK	
21	Hendri (2021), dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, <i>Locus Of Control</i> , Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection			✓	✓	- Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Keterangan:

SL : Self Leadership

M : Motivasi

KO : Komitmen Organisasi

KK : Kinerja Karyawan

