

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini peran sumber daya manusia sangatlah berperan aktif terhadap pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi. Menurut Triastuti, dkk (2018:500) Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari organisasi yang menitik beratkan pada unsur sumber daya manusia. Setiap perusahaan selalu memiliki sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan, tujuan tersebut adalah diantaranya mendapatkan keuntungan yang besar sehingga dapat membantu tercapainya tujuan - tujuan lain yang dimiliki oleh perusahaan, banyak perusahaan menyadari bahwa unsur SDM sangat berperan aktif terhadap suatu perusahaan dalam segi keunggulan mereka. Dewasa ini sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul (Bruce, 2003 dalam Narulita, 2018).

Menurut Safitri (2016:01) Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi tersebut. Setiap perusahaan apapun bentuknya dan jenisnya, akan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berfikir, bertindak serta terampil dalam menghadapi kesuksesan dari suatu perusahaan. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya sehingga

terjadi peningkatan kinerja karyawan dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas tentunya setiap pelaku di dalamnya memiliki potensi seperti keahlian, pikiran dan lain-lain dalam suatu perusahaan dapat dimanfaatkan potensinya untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas dari setiap kinerja pegawai yang dimilikinya, dalam halnya pegawai adalah asset yang penting dalam suatu perusahaan maka dari itu pemimpin harus memberikan dukungan yang baik bagi setiap karyawan.

Menurut Junaed (2021) 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. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya.

Hal ini sesuai dengan *goal setting theory* yang mengemukakan bahwa individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut, teori ini menunjukkan keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Kinerja karyawan merupakan sebuah tolak ukur dalam Manajemen

Sumber Daya Manusia, bagaimana karyawan diukur melalui standar kerja perusahaan. Pengertian kinerja (*performance*) menurut Widyastuti (2018) 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 dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya. Menurut Pane dan Fatmawati (2017:67) Kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri.

Mangkunegara (2016:67) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Edison (2016:190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Meningkatkan kinerja karyawan adalah salah satu usaha yang akan selalu dilakukan setiap perusahaan untuk tercapainya suatu tujuan. SDM yang berkualitas memiliki dampak besar dalam perkembangan perusahaan. Sedangkan meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas

tinggi membutuhkan metode yang berbeda dalam suatu perusahaan. Motivasi kerja dan disiplin kerja adalah beberapa metode tersebut Hartanti (2016).

Kinerja Karyawan sebagai sebuah nilai ukur karyawan pada perusahaan. Tidak menutup kemungkinan pada setiap karyawan memiliki kinerja yang berbeda dan selalu berubah setiap waktu. Dengan ini banyak masalah yang terjadi dalam kinerja karyawan yang menurun, seperti tidak mencapainya target pada sebuah perusahaan. Tidak tercapainya target dapat berupa keberhasilan proyek, jumlah penjualan, maupun jumlah produksi yang tiap tahun terus meningkat. Namun tanpa disadari, perusahaan mendorong karyawan untuk mencapai seluruh target tersebut tanpa memerhatikan bagaimana kondisi karyawan dan hanya sering berfokus pada hasil kerja.

PT. Sari Rambut Bali adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi. Perusahaan ini memproduksi segala macam rambut palsu (*wig*) dengan berbagai model. Perusahaan ini juga memiliki konsumen dan pangsa pasar di tingkat nasional dan internasional. PT. Sari Rambut Bali ada sejak 1998 mengkhususkan diri dalam pembuatan produk rambut eksklusif dan *wig custom-made* dengan peralatan modern dan inovatif dan terus berkembang, membuat jaminan kualitas tertinggi dengan harga yang sangat menarik. Dengan memiliki pangsa pasar yang luas PT Sari Rambut Bali memiliki karyawan yang cukup banyak dengan begitu perusahaan juga harus memastikan kinerja dari karyawan tersebut agar barang yang di produksi sesuai dengan target dan perusahaan bisa menghasilkan perkembangan yang maksimal.

Demikian halnya dengan PT. Sari Rambut Bali yang merupakan salah satu perusahaan produksi Rambut Palsu atau *Wig*. Perusahaan ini memiliki target

produksi yang telah ditetapkan. Pemenuhan target produksi harus dilakukan agar perusahaan memiliki pertumbuhan yang signifikan, agar tidak terjadi ketimpangan antara kinerja karyawan dengan target produksi.

Adapun data karyawan dalam mencapai target produksi pada PT. Sari rambut Bali seperti Tabel 1.1

Tabel 1. 1
Target Produksi PT. Sari Rambut Bali Tahun 2017-2021

Tahun	Target Produksi	Realisasi Produksi	Deviasi Produksi
2017	7.000	8.000	+1.000
2018	7.000	9.000	+2.000
2019	8.000	9.500	+1.500
2020	10.000	6.000	-4.000
2021	10.000	8.000	-2.000

Sumber : HRD PT. Sari Rambut Bali

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum mampu mengimbangi target produksi yang telah ditetapkan di tahun 2020 dan 2021. Hal ini didukung oleh menurunnya kinerja karyawan yang dapat menurunkan Realisasi Produksi. Dengan data lapangan yang menunjukkan bagaimana karyawan perusahaan belum siap mengerjakan dengan loncatan target yang mencapai 2 kali lipat dari locatan target ditahun 2019.

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 manajemen perusahaan dan komunikasi. Faktor internal yang merupakan dari dalam diri karyawan itu sendiri antara lain dari motivasi kerja setiap karyawan.

Dalam memperbaiki kinerja, hal penting 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 Priyantono (2017). *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, dalam Priyantono 2017). Muljono, dkk. (2016) 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.

Adapun salah satu indikator dari *self-leadership* menurut Sims dan Manz (dalam Priyantono 2017) dapat diukur dengan data berupa *Natural reward* atau data karyawan yang mendapatkan reward di PT. Sari Rambut Bali Hasil dari wawancara yang peneliti lakukan dengan atasan PT. Sari Rambut Bali terdapat permasalahan yang terjadi mengenai *self-leadership* yaitu karyawan yang belum mampu memimpin diri sendiri dalam hal menyelesaikan pekerjaannya, sehingga karyawan

belum bisa manage 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. Sari Rambut Bali
Tahun 2021

No	Departemen	Jumlah orang	Bulan
1	Operasional	2	Triwulan I
	Produksi	5	
	Pemasaran	2	
	Keuangan	1	
2	Operasional	2	Triwulan II
	Produksi	4	
	Pemasaran	1	
	Keuangan	1	
3	Operasional	2	Triwulan III
	Produksi	6	
	Pemasaran	2	
	Keuangan	2	
4	Operasional	1	Triwulan IV
	Produksi	5	
	Pemasaran	2	
	Keuangan	2	

Sumber: HRD PT. Sari Rambut Bali

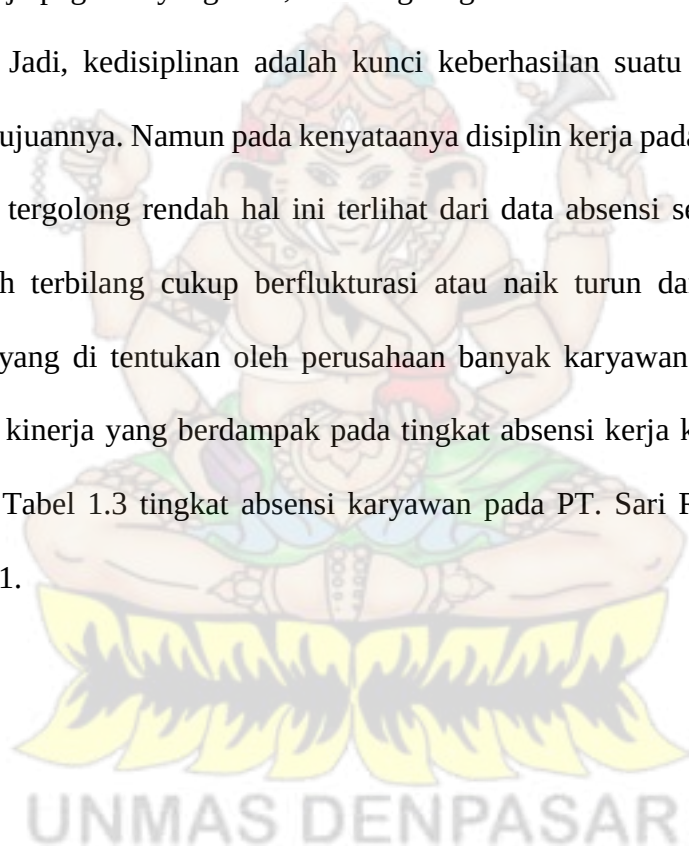
Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa adanya penurunan kinerja karyawan terlihat pada jumlah karyawan yang mendapatkan reward cenderung sedikit dan mengalami penurunan pada Triwulan II dengan jumlah 8 orang dibandingkan dengan banyaknya karyawan yang berjumlah 150 orang diseluruh departemen, dimana perusahaan menerapkan sistem reward jangka waktu setiap 3 bulan.

Selain *self- leadership* faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sari Rambut Bali adalah kerjasama tim 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.

Hubungan *self-leadership* dengan Kinerja Karyawan menurut Darma ddk,. (2018) Hasil analisis menunjukkan bahwa *self-leadership* dan komitmen organisasional secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, perlu menciptakan suatu suasana atau kondisi kerja yang dapat memenuhi harapan semua karyawan. Namun demikian penelitian yang dilakukan oleh Warouw,. dkk (2019) menemukan hasil yang berbedanya bahwa secara parsial *self-leadership* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain *self-leadership*, disiplin kerja mampu menentukan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi Sutrisno, dkk. (2016: 2) Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dalam mencapai target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan salah satunya dapat dilihat dari disiplin kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Disiplin kerja adalah suatu sikap hormat dan kesadaran seorang karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Sutrisno (2016:89) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Namun pada kenyataannya disiplin kerja pada PT. Sari Rambut bali masih tergolong rendah hal ini terlihat dari data absensi selama tahun 2021 yang masih terbilang cukup berfluktuasi atau naik turun dan melewati batas maksimal yang ditentukan oleh perusahaan banyak karyawan yang mengalami penurunan kinerja yang berdampak pada tingkat absensi kerja karyawan. Berikut ini adalah Tabel 1.3 tingkat absensi karyawan pada PT. Sari Rambut Bali pada Tahun 2021.



Tabel 1. 3**Tingkat Absensi Karyawan Pada PT. Sari Rambut Bali Tahun 2021**

N o	Bulan	Jumlah Karyawa n	Jumla h hari kerja (hari)	Jumla h hari kerja (orang)	Jumla h absen	Jumlah hari kerja senyatany a	Presentas e absensi (%)
1	Januari	150	23	3450	130	3320	3,76
2	Februari	150	22	3300	125	3175	3,78
3	Maret	150	23	3450	125	3325	3,62
4	April	148	23	3404	130	3279	3,81
5	Mei	150	23	3450	125	3325	3,62
6	Juni	150	21	3150	120	3030	3,80
7	Juli	150	22	3300	130	3170	3,93
8	Agustus	150	21	3150	120	3030	3,80
9	Septembe r	147	23	3381	130	3251	3,84
10	Oktober	147	22	3234	120	3114	3,71
11	Novembe r	152	23	3496	120	3376	3,43
12	Desember	149	22	3278	125	3153	3,81
	Jumlah	1793	268	39443	1495	35376	44.91
	Rata –rata						3,74

Sumber: HRD PT. Sari Rambut Bali

Berdasarkan Tabel 1.3 tersebut, dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan di PT. Sari Rambut Bali cenderung turun naik atau berfluktuasi. Presentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,74% dimana presentase tersebut melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu maksimal 3,5%. Ini berarti bahwa tingkat kehadiran kurang dari 100%. Kasmir (2016) berpendapat bahwa absensi merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan. Tingkat kehadiran karyawan biasanya dihitung berdasarkan harian, mingguan atau bulanan tergantung dari kebijakan perusahaan. Kehadiran yang jumlahnya kurang dari 100% dianggap kinerjanya kurang. Jumlah kehadiran karyawan akan mempengaruhi kinerjanya. Artinya jika kehadirannya sesuai aturan atau standar

yang telah ditetapkan, maka kinerjanya dihitung baik atau baik sekali. Demikian pula sebaliknya jika tingkat kehadirannya kurang tentu pengaruh kinerjanya kurang baik atau buruk.

Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja menurut Nata, ddk. (2016) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan penelitian dilakukan terhadap karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019) mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian terdapat hasil yang berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Vallennia (2019) Hasil penelitian membuktikan bahwa Persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Rancaekek, namun koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Rancaekek 21,9% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain selain disiplin kerja. Hasil perhitungan menunjukkan persentase yang cukup kecil dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hanya 24,9%, sehingga faktor-faktor lain diyakini berpengaruh besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan perlu untuk dikaji kembali.

Selain disiplin kerja, kompetensi juga mempunyai peranan yang penting dalam pencapaian target produksi pada kinerja karyawan. Kompetensi merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja seseorang. Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja (Basri & Umar, 2021). SDM harus melakukan

pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan (*Knowledge*), keterampilan (*Skill*) dan perilaku (*Behavior*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berprestasi (Bicen & Madhavaram 2021). Dalam meningkatkan kinerja karyawan, juga memerlukan kompetensi di setiap individu karyawan. Menurut Sutrisno (2016:203) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Stewart dalam Raharjo (2016: 4) kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas, kemampuan untuk mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Menurut Romber (2007) dalam Hartanti (2018) seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/ pengetahuan, dan memiliki keterampilan. Namun berdasarkan observasi dan hasil wawancara dengan selaku accounting yang dilakukan penulis pada PT. Sari Rambut Bali diketahui bahwa kompetensi karyawan masih rendah yang disajikan pada Tabel 1.4 tentang data karyawan berdasarkan jabatan dan pendidikan pada tahun 2021.

Tabel 1. 4**Daftar Riwayat Pendidikan dan Jabatan Karyawan Tahun 2021**

No	Devisi	Jumlah karyawan	Standar Pendidikan	Pendidikan karyawan	Pendidikan yang tidak terpenuhi
1	Pemasaran	6	S1 Manajemen, SMA/SMK	50%	50%
2	Keuangan	6	D1, SMK/SMA	50%	50%
3	Operasional	10	D1, SMA/SMK	100%	100%
4	Produksi	126	SD-SMA/SMK	80%	20%

Sumber: Accounting PT. Sari Rambut Bali

Dari tabel 1.4 diketahui bahwa PT. Sari Rambut Bali memiliki kompetensi karyawan dengan kompetensi yang tidak saling mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja dan pelatihan. Contohnya jabatan pemasaran dan keuangan yang masih belum terpenuhi pendidikannya hingga 100%, masih terjadi 50% karyawan yang terpenuhi antara pendidikan dan jabatannya. Begitu juga pada bagian produksi yang masih terdapat 20% ketidak sesuaian jabatan dengan pendidikan karyawan.

Hubungan kompetensi dengan kinerja karyawan menurut Sudarmanto (2009:32) dalam Syamsidar (2021) mengatakan kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Naifatul (2016) Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi yang meliputi pengetahuan dan ketrampilan berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan. Pengetahuan merupakan yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Dan begitu halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdi (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula dengan penelitian

yang dilakukan oleh Rangkuti (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari (2016) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Quality Assurance PT PEB Batam. Hal ini terjadi karena kurangnya indikasi yang belum optimal yaitu materi pelatihan dan kompetensi yang meliputi aspek pengetahuan, keahlian, sikap dan perilaku karyawan.

Oleh karena itu, berdasarkan fenomena serta hasil penelitian yang bervariasi dan *gap* yang tersedi, maka penulis ingin mengkonfirmasi terkait dengan hubungan antar variable. Sehingga penting untuk mengajukan pertanyaan penelitian **Bagaimaimanakah meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sari Rambut Bali yang ditentukan oleh *self- leadership*, disiplin kerja dan kompetensi?**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah *self- leadership* dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sari Rambut Bali?
- 2) Apakah disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sari Rambut Bali?
- 3) Apakah kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sari Rambut Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- 1) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh *self-leadership* terhadap kinerja pada karyawan PT. Sari Rambut Bali
- 2) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Sari Rambut Bali.
- 3) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada karyawan PT. Sari Rambut Bali.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan muncul dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam grand theory *Goal Setting Theory* hal ini dapat dibuktikan secara empiris pengaruh *self-leadership*, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Rambut Bali
- 2) Manfaat Praktis
 - 1) Bagi PT. Sari Rambut Bali Dapat menjadi referensi bagi PT. Sari Rambut Bali untuk memanfaatkan penelitian ini dalam menetapkan kebijakan perusahaan dan sumbangan pemikiran dalam masalah yang dihadapi oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan *self-leadership*, disiplin kerja dan

kompetensi dari para karyawannya. Jika disiplin kerja karyawan dilaksanakan dengan baik akan dapat memperlancar tujuan suatu perusahaan.

2) Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bacaan ilmiah di perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah yang sejenis



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut Srimindarti (2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dalam Matana, 2017: 11).

Menurut Silvia (2021) Goal setting theory adalah Penetapan tujuan melibatkan pengembangan rencana tindakan yang dirancang untuk memotivasi dan membimbing seseorang atau kelompok menuju suatu tujuan. Teori tujuan menyatakan bahwa

penjelasan motivasi paling langsung yang paling sederhana tentang mengapa beberapa orang bekerja lebih baik daripada yang lain adalah karena mereka memiliki tujuan kinerja yang berbeda. Hubungan goal setting theory dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya perusahaan dalam memberikan petunjuk serta mencapai tujuan perusahaan dalam hal ini adalah kinerja karyawan . Kinerja karyawan dalam hal ini dipengaruhi oleh *self-leadership*, disiplin kerja dan kompetensi dalam mencapai target perusahaan pada PT. Sari Rambut Bali

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan capaian atau hasil dari seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan kurun waktu tertentu dalam suatu perusahaan atau bidang yang digelutinya, sehingga kinerja karyawan yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016: 190). Menurut Mangkunegara (2016:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Yunianto dan Riadi (2020) Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kinerja karyawan adalah keberhasilan personel, tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Keahlian dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk dilihat secara langsung. Perlu adanya pengukuran dengan menilai hasil kerja karyawan melalui segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi. Menurut (Busro, 2020) kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Selain itu, kinerja karyawan memperlihatkan sebesar dan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan atau organisasi. Menilai kinerja karyawan harus ada standar kinerja. Standar kinerja dapat di gunakan sebagai salah satu ukuran untuk menentukan apakah kinerja itu baik atau tidak. Dari beberapa pemaparan referensi di atas maka dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil pencapaian seorang secara kuantitas dan kualitas dalam penyelesaian tugasnya dalam kurun waktu tertentu di suatu perusahaan atau organisasi.

2.2.2 Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2017: 311) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d. Meningkatkan motivasi kerja.
- e. Meningkatkan etos kerja.

- f. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- g. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja
- h. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
- i. Membantu menempatkan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
- j. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

2.2.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2017), ada 10 tujuan dari penilaian kinerja karyawan, meliputi:

- a. Memberikan imbalan yang layak, contohnya seperti kenaikan gaji pokok dan insentif.
- b. Mengetahui tingkat prestasi karyawan.
- c. Memperkuat hubungan karyawan lewat diskusi performa kerja (1 on 1 session).
- d. Mendorong tanggung jawab karyawan.
- e. Meningkatkan motivasi kerja.
- f. Meningkatkan etos kerja.
- g. Membedakan masing-masing karyawan.
- h. Sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir kedepannya.
- i. Membantu menempatkan karyawan yang sesuai dengan pencapaian kerjanya.
- j. Meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.4 Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2017) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.

- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- c. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- d. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- e. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusia berfungsi

2.2.5 Indikator Kinerja Karyawan

Dalam melakukan penilaian kinerja karyawan dibutuhkan ukuran yang membantu penilaian lebih mudah dilakukan. (Indahingwati & Nugroho, 2020) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui lima indikator, yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama. Indikator-indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Kuantitas pekerjaan mengacu pada jumlah target hasil yang dilakukan oleh pekerja dalam satu jam kerja, serta melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah ketentuan aktivitas yang harus diselesaikan
- 2) Kualitas pekerjaan yang mana fokus pada pekerjaan sudah sesuai dengan ketentuan atau persyaratan yang diberikan
- 3) Ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda yang mana pada jenis pekerjaan tertentu perlu diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya
- 4) Kehadiran merujuk pada datang pada waktunya dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ada atau telah ditentukan

- 5) Kerja sama yang mana dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan beberapa orang dalam jenis pekerjaan tertentu

Sedangkan indikator kinerja karyawan Menurut (Edy, 2016) terdapat enam indikator yang dapat mewakili kinerja karyawan, yaitu hasil kerja, pengetahuan terhadap pekerjaan, inisiatif, sikap, serta disiplin. Hal itu dapat diperjelas melalui penjelasan sebagai berikut:

- 1) Hasil kerja ialah tingkat kualitas dan kuantitas yang telah dihasilkan oleh para karyawan
- 2) Pengetahuan terhadap pekerjaan menjadi sebuah pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang mana akan mempengaruhi kuantitas dari hasil kerja
- 3) Inisiatif yang mana kemampuan karyawan dalam menentukan sesuatu dan mengerjakan sesuatu selama masa pengerjaan tugasnya
- 4) Sikap ialah semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan
- 5) Disiplin terkait dengan waktu dan absensi yang mana terlihat dari waktu dan tingkat kehadiran karyawan

Dari 2 indikator diatas, Berdasarkan fenomena yang terjadi di perusahaan maka indikator yang tepat digunakan yaitu indikator dari (Indahingwati dan Nugroho 2020)

2.3 Self- Leadership

2.3.1 Pengertian Self- Leadership

Menurut Reza (2020) dalam Kamus Oxford mencatat kata *leader* (pemimpin) dalam bahasa Inggris muncul pada awal tahun 1300, sedangkan kata *leadership*

(kepemimpinan) belum muncul sampai dengan tahun 1800. Namun, secara struktural maupun fungsional kedua kata tersebut sulit dipisahkan, karena pemimpin dan kepemimpinan saling berkaitan. Kepemimpinan berasal dari kata "pimpin" yang berarti tuntun, bina atau bimbing. Pimpin dapat pula berarti menunjukkan jalan yang baik dan benar, tetapi dapat pula berarti mengepalai pekerjaan atau kegiatan. Dengan demikian, kepemimpinan adalah hal yang berhubungan dengan proses menggerakkan, memberikan tuntunan, binaan dan bimbingan, menunjukkan jalan, memberi keteladanan, mengambil risiko, mempengaruhi dan meyakinkan pihak lain mengarahkan dan masih banyak lagi artinya. Kepemimpinan diri atau *self-leadership* menurut Manz *et al.* dalam Putra dan Sintasih (2018) mendeskripsikan proses mempengaruhi diri sendiri melalui suatu tindakan yang mampu dilakukan orang tersebut dan mencapai suatu arah diri serta motivasi diri yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. *Self-leadership* diartikan sebagai pemahaman dalam mempengaruhi diri yang cenderung mengarahkan seseorang terhadap tindakan dalam melakukan pekerjaan yang memotivasi secara alami.

Self-leadership didefinisikan Manz dan Sims (dalam Rahmawati ddk 2018) sebagai filosofi dan sekumpulan strategi tindakan dan mental yang sistematis untuk mengarahkan seseorang kepada kinerja yang lebih tinggi dan efektif juga suatu usaha mempengaruhi diri sendiri untuk dapat mengarahkan diri agar dapat bekerja dengan lebih baik. Menurut Neck dan Houghton (dalam Mujanah ddk 2018) bahwa *self-leadership* merupakan suatu kemampuan yang dimiliki individu untuk mempengaruhi, mengarahkan, mengawasi, dan memotivasi dirinya (pola pikir dan perilakunya) untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Self-leadership merupakan pemahaman dalam mempengaruhi diri yang cenderung mengarahkan seseorang terhadap kemampuan berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan (Widyani, dkk. 2017). *Self-leadership* mengajarkan individu untuk menggunakan sumber daya yang memenuhi kebutuhan mereka sendiri dan mendorong tingkat fungsi kognitif yang lebih tinggi untuk menghasilkan peningkatan keterikatan kerja mereka (Kotzé, 2018). Pendapat yang sama disampaikan oleh Rivai dalam Koto (2021) yang menyatakan bahwa untuk menghadapi ketidakpastian dalam dunia bisnis serta untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan mencapai visi misi perusahaan maka model kepemimpinan yang sesuai pada abad 21 adalah *self-leadership*. Timbulnya *self-leadership* dalam hal ini yang terkait dengan aspek-aspek kesejahteraan dalam pekerjaan, seperti pengaturan tujuan, motivasi, kinerja, serta kepuasan kerja dalam kehidupan. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *self-Leadership* adalah suatu usaha mempengaruhi diri sendiri untuk dapat mengarahkan diri agar dapat bekerja dengan lebih baik

2.3.2 Faktor-Faktor Self -Leadership

Kemampuan memimpin diri sendiri, menurut Connor (dalam Musaheri, 2013) memerlukan berbagai komponen:

a. Kesadaran Diri (*Self-awareness*)

Upaya pengenalan diri sendiri terutama potensi, talenta dan karakter, serta kelebihan dan kelemahan dirinya sebagai individu, seorang yang mengenal dirinya dengan baik akan mampu memanfaatkan dan mengoptimalkan hal tersebut dalam mewujudkan kinerja yang luar biasa. Seseorang yang dipekerjakan pada bidang

yang tidak sesuai dengan minat dan bakatnya tentu akan sulit mencintai pekerjaannya. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah pengamatan terhadap reaksi orang-orang disekitarnya yaitu dari sikap, ucapan, serta tindakan dalam berinteraksi dengan orang lain.

b. Mengelola Diri Sendiri (*Self-managing*)

Mengelola diri sendiri dengan baik mempermudah dalam untuk mencapai tujuan. Bentuk pengelolaan diri adalah berupa menyusun tindakantindakan yang akan dilakukan dalam skala prioritas beserta jangka waktu penyelesaiannya.

c. Mengarahkan diri (*Self-directing*)

Mengarahkan diri ditujukan dengan jelas sebagai tujuan individu sehingga bisa memimpin dirinya sendiri mencapai tujuan yang diinginkan. Semakin jelas tujuan yang diraih akan menjadi mudah untuk memimpin dirinya khusus untuk mengarahkan dirinya sendiri kearah tujuan yang ingin dicapai.

d. Penyelesaian Diri Ssendiri (*Self-accomplishment*)

pekerjaan hingga tuntas, syarat dan ketentuan untuk menuntaskan pekerjaan dimana seseorang harus mencintai pekerjaannya, dan punya rasa memiliki yang kuat dimana ketika seorang bekerja dalam menyelesaikan tugas nya harus dengan gigih dan tekun.

2.3.3 Tujuan Self -Leadership

Tujuan dari Meningkatkan Kemampuan memimpin diri sendiri, menurut Connor (dalam Musaheri, 2018) sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kesadaran Diri (*Self-awareness*)

Upaya pengenalan diri sendiri terutama potensi, talenta dan karakter, serta kelebihan dan kelemahan dirinya sebagai individu, seorang yang mengenal dirinya dengan baik akan mampu memanfaatkan dan mengoptimalkan hal tersebut dalam mewujudkan kinerja yang luar biasa. Seseorang yang dipekerjakan pada bidang yang tidak sesuai dengan minat dan bakatnya tentu akan sulit mencintai pekerjaannya. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah pengamatan terhadap reaksi orang-orang disekitarnya yaitu dari sikap, ucapan, serta tindakan dalam berinteraksi dengan orang lain.

2. Memperbaiki Mengelola Diri Sendiri (*Self-managing*)

Mengelola diri sendiri dengan baik mempermudah dalam untuk mencapai tujuan. Bentuk pengelolaan diri adalah berupa menyusun tindakantindakan yang akan dilakukan dalam skala prioritas beserta jangka waktu penyelesaiannya.

3. Mempertajam Mengarahkan diri (*Self-directing*)

Mengarahkan diri ditujukan dengan jelas sebagai tujuan individu sehingga bisa memimpin dirinya sendiri mencapai tujuan yang diinginkan. Semakin jelas tujuan yang diraih akan menjadi mudah untuk memimpin dirinya khusus untuk mengarahkan dirinya sendiri kearah tujuan yang ingin dicapai.

4. Meningkatkan Penyelesaian Diri Sendiri (*Self-accomplishment*)

Menyelsaikan pekerjaan hingga tuntas, syarat dan ketentuan untuk menuntaskan pekerjaan dimana seseorang harus mencintai pekerjaannya, dan punya rasa memiliki yang kuat dimana ketika seorang bekerja dalam menyelesaikan tugas nya harus dengan gigih dan tekun.

2.3.4 Faktor-faktor Pendukung Penerapan *Self-Leadership*

Menurut Pearce & Manz (2005 : 135-7), ada beberapa faktor yang mendukung penerapan praktek self-leadership, yaitu :

a) Keadaan Mendesak (*Urgency*)

Situasi yang sangat urgent kurang mendukung pengembangan 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, pengembangan kemampuan *self-leadership* tidak akan memadai dilakukan dikarenakan pengembangan kemampuan self-leadership memerlukan waktu yang tidak sebentar. Menurut penulis, *urgency* sebagai salah satu penghambat pengembangan *self-leadership* di atas akan hilang dengan sendirinya ketika pengembangan *self-leadership* sudah terbentuk dengan baik. Justru dengan tingginya *self-leadership* dalam organisasi, maka situasi urgensi apapun tidak akan menjadi masalah karena semua individu yang menghadapinya akan mampu memecahkannya dengan baik.

b) Komitmen Karyawan (*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. Pearce & Manz memberikan salah satu contoh keberhasilan pengembangan kemampuan *self-leadership* di perusahaan Lake Superior Paper di

tahun 1990-an: pengembangan kemampuan *self-leadership* di perusahaan ini awalnya dilakukan dengan tujuan meningkatkan produktivitas dan kualitas produk. Tetapi seiring dengan berjalannya waktu, pengembangan kemampuan ini memberikan efek lainnya yang amat positif bagi perusahaan, yaitu pengurangan tingkat *turnover* karyawan, meningkatkan rasa kepemilikan karyawan atas perusahaan dan kebanggannya atas pekerjaannya. Hal ini dapat terjadi dikarenakan komitmen karyawan menjadi meningkat.

c) Kreatifitas (*Creativity*)

Bagi organisasi yang memerlukan derajat inovasi yang tinggi agar dapat memenuhi kebutuhan pelanggannya atau melayani publik dengan cepat dan efektif, pengembangan kemampuan *self-leadership* diperlukan. 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 di masa mendatang akan menyebabkan terciptanya lingkungan yang kondusif bagi kreativitas yang pada gilirannya akan meningkatkan derajat inovatif organisasi.

d) Kemandirian (*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 pengembangan *self-leadership*

kurang memadai dilakukan dalam cakupan proses produksi tertentu di bidang manufaktur di mana derajat saling ketergantungannya tinggi.

e) Komplektifitas (*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. Kalaupun terpaksa dilakukan, maka pengembangan *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.

2.3.5 Indikator Self-Leadership

Indikator-indikator *self-leadership* yang dikembangkan oleh Sims dan Manz (dalam Priyantono 2017) yaitu:

a) Pemodelan Diri (*Self Modelling*)

Merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin untuk pengembangan *self leadership* melalui keteladanan kepada karyawan yang berhubungan dengan cara pimpinan bekerja, terutama tentang contoh penyampaian yang mudah dimengerti oleh karyawan, dengan ciri-ciri:

1. Penyampaian yang mudah dimengerti tentang bagaimana menyelesaikan pekerjaan
2. Cara pimpinan bekerja.
3. Perubahan perilaku pimpinan dalam bekerja.

4. Pandangan tentang jenjang karir.

b) Pengaturan Tujuan Diri (*Self goal setting*)

Adalah cara yang dilakukan oleh pimpinan dalam menyusun sasaran perusahaan dengan melibatkan karyawan, dengan ciri-ciri:

1. Tingkat kemampuan menyusun sasaran.
2. Tingkat partisipasi dalam menyusun sasaran.
3. Tingkat pencapaian sasaran pelaksanaan tugas.
4. Kesempatan yang diberikan untuk menyusun tugas.

c) Penghargaan (*Natural reward*)

Yaitu penghargaan yang diberikan oleh pimpinan tidak berbentuk materi tetapi dengan cara mengajarkan kepada karyawan bagaimana menghargai dirinya sendiri dan dengan membangun penghargaan yang bersifat alamiah kedalam pekerjaannya.

Ciri-ciri dari natural reward ini adalah :

1. Pengakuan memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas.
2. Tingkat rasa tanggung jawab menyelesaikan tugas.
3. Tugas yang diberikan oleh pimpinan merupakan penghargaan bagi karyawan.
4. Kesempatan untuk mencari peluang bagi penyelesaian pekerjaan dengan baik.

d) Pola Positif (*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. Hal ini meliputi :

1. Kesempatan berkreasi dalam penyelesaian tugas.
2. Kesempatan berinovasi dalam upaya menyelesaikan tugas.

3. Tingkat tanggung jawab untuk menentukan penyelesaian tugas. cara-cara
4. Dorongan yang diberikan pimpinan dalam mengambil resiko secara positif.
5. Memperhatikan dan memberikan dukungan sepenuhnya dalam pekerjaan.
6. Mendorong setiap pegawai untuk kreatif dalam pelaksanaan pekerjaan.
7. Mendorong adanya kebiasaan untuk berbeda pendapat dalam menemukan solusi terbaik bagi setiap permasalahan.

Sedangkan Indikator *self-leadership* menurut Musaheri (2014) mencakup aspek-aspek, sebagai berikut:

a) Kesadaran diri (*Self Awareness*)

Kesadaran diri merupakan kapasitas yang dimiliki seseorang untuk berintrospeksi. Kesadaran diri dapat dijadikan dasar untuk memperbaiki kinerja maupun untuk meningkatkan kepercayaan diri, dan pemahaman terhadap orang lain. Pemahaman diri mencakup evaluasi atau penilaian tentang nilai-nilai yang dianutnya, kelemahan dan kelebihanannya, minat dan tujuan hidupnya.

b) Pengarahan diri (*Self Direct*)

Pengarahan diri merupakan kemampuan untuk memusatkan kekuatan psikologis yang dimiliki individu dalam mencapai target dan tujuan yang ingin diraih. Kecakapan pengarahan diri mendorong individu untuk senantiasa dinamis dengan mengembangkan tujuan hidupnya secara jelas dan berupaya untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut.

c) Pengelolaan diri (*Self Manage*)

Pengelolaan diri merupakan kemampuan individu untuk berinisiatif dan mengatur diri berdasarkan tujuan personal bukan merupakan kemampuan mental maupun

kemampuan akademik, melainkan mengubah kemampuan mental menjadi suatu aktifitas. Mengelola diri sendiri dengan baik mempermudah untuk mencapai tujuan. Bentuk pengelolaan diri adalah berupa menyusun tindakan tindakan yang akan dilakukan dalam skala prioritas beserta jangka waktu penyelesaiannya.

d) Penyelesaian diri (*Self Accomplishment*)

Bentuk dari penyelesaian diri sendiri berupa pelaksanaan dari perencanaan yang telah ditentukan sebelumnya. Individu mengidentifikasi sarana, prasarana yang sudah ada atau keterampilan-keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan rencana, dan hal ini menjadi bermakna dalam membangun kepemimpinan diri sendiri.

Dari 2 indikator diatas, Berdasarkan fenomena yang terjadi di perusahaan maka indikator yang tepat digunakan yaitu indikator dari Sims dan Manz (dalam Priyantono 2017)

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin

yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada". Menurut Surbakti (2021) Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor.

Dewi dan Harjoyo (2019:93) secara etimologis "Disiplin berasal dari bahasa inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya". Sedangkan Singodimedjo dan Sutrisno dalam Agustini (2019:90) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya". Menurut Sutrisno (2019:86) berpendapat "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi". Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa "*Dicipline is management action to enforce organization standars*". Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Sutrisno (2016:89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Setyaningdyah (2013:145) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser

individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan organisasi). Begitu juga dengan pendapat Afandi (2016:1) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan perorangan maupun kelompok untuk patuh dan taat terhadap peraturan, etika dan norma yang berlaku dalam organisasi. Baik peraturan secara tertulis maupun tidak tertulis.

2.4.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2016:1), tujuan disiplin kerja sebagai berikut :

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan

jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.

- 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka Panjang

2.4.3 Bentuk Disiplin kerja

Menurut Handoko (2001), terdapat empat bentuk disiplin kerja, yaitu:

- 1) Disiplin Preventif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
- 2) Disiplin Korektif. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.
- 3) Aturan Kompor Panas. Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas.
- 4) Disiplin Progresif. Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

2.4.4 Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2017), Manfaat Disiplin Kerja dapat dijabarkan sebagai

berikut:

- 1) Peningkatan prestasi kerja, dengan adanya penilaian baik manajer maupun pegawai memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.
- 2) Kesempatan kerja yang adil, adanya penilaian kerja yang akurat dapat menjamin pegawai untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.
- 3) Kebutuhan pelatihan pengembangan, melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi pegawai yang kemampuannya rendah, sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- 4) Penyesuaian kompensasi, penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dan menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus, dan sebagainya.
- 5) Keputusan promosi dan demosi, hasil penilaian prestasi kerja terhadap pegawai dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan pegawai yang berprestasi kurang baik.
- 6) Kesalahan desain pekerjaan, hasil penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja. Artinya, hasil penilaian prestasi kerja dapat membantu diagnosis kesalahan desain kerja.
- 7) Penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi, penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi pegawai yang telah lalu. Prestasi kerja yang sangat rendah bagi pegawai baru adalah mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

2.4.5 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut (Siswanto 2016) yaitu :

1) Frekuensi Kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Tingkat Kewaspadaan

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3) Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari Ketaatan pada peraturan kerja

4) Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antarsesama pegawai.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016: 94) disiplin kerja dapat diukur menggunakan empat indikator, antara lain:

1) Taat terhadap aturan waktu

Ketaatan pegawai terhadap waktu yang sudah ditentukan perusahaan, dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Ketaatan pegawai terhadap peraturan dasar yang ada di perusahaan seperti peraturan tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ketaatan pegawai terhadap perilaku-perilaku yang berhubungan dengan sopan santun, yang ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya

Ketaatan pegawai terhadap peraturan yang tidak tertulis secara pasti tetapi mengikat, peraturan tersebut seperti tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Dari 2 indikator diatas, Berdasarkan fenomena yang terjadi di perusahaan maka indikator yang tepat digunakan yaitu indikator dari Siswanto 2016.

2.5 Kompetensi

2.5.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Emron, Yohny, Imas (2017,P.140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanaka suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Menurut George, dalam Emron, Yohny, Imas (2017), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan

suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016: 271).

Kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Kita pun sering mendengar atau bahkan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan, ada lagi yang mengartikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi. Untuk lebih jelasnya akan dipaparkan beberapa pengertian tentang kompetensi (Priansa, 2017). Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (Triastuti, 2019).

Menurut Agustian *et al.*, (2018) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi

merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi

2.5.2 Tujuan Kompetensi

Penggunaan kompetensi dalam organisasi atau perusahaan pada umumnya adalah untuk tujuan sebagai berikut (Hutapea dan Nurianna, 2008):

- 1) Pembentukan pekerjaan, Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan di suatu organisasi.
- 2) Evaluasi pekerjaan, Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot pekerjaan, yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan
- 3) Rekrutmen dan seleksi, Pembentukan organisasi biasanya diikuti dengan pembentukan pekerjaan serta penentuan persyaratan/ kualifikasi orang yang layak melaksanakan pekerjaan tersebut.
- 4) Pembentukan dan Pengembangan organisasi, Organisasi yang kukuh adalah organisasi yang mempunyai kerangka fondasi yang kuat.

2.5.3 Penilaian Kompetensi

Pengukuran kompetensi harus dilakukan untuk mengetahui tingkat pencapaian sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan, sehingga pada akhirnya terdapat keputusan apakah pegawai yang bersangkutan berkompeten atau tidak berkompeten dalam jabatan-/pekerjaan tersebut (Zuferol, 2020). Menurut (Manopo, 2018) Penilaian

kompetensi atau model kompetensi adalah mengidentifikasi keahlian, pengetahuan dan karakteristik pribadi yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja terbaik dalam pekerjaannya. Penilaian kompetensi ini dilakukan dengan memastikan para karyawan mendapatkan pelatihan dan pengembangan yang diperlukan untuk merealisasikan dan meningkatkan potensi yang dimiliki.

Penilaian kompetensi diaplikasikan pada suatu organisasi yang dilakukan pada saat organisasi akan memutuskan kriteria kesuksesan yang tepat dan menghubungkannya dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh seseorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Pelaksanaan penilaian kompetensi dengan cara mengidentifikasi aspek-aspek yang memberi kontribusi terhadap kesuksesan yang dicapai oleh karyawan yang menghasilkan kinerja terbaik didalam organisasi tersebut.

2.5.4 Manfaat Kompetensi

Menurut Sutrisno (2018), Manfaat Kompetensi dapat dijelaskan sebagai berikut : Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

- 1) Kompetensi individu dapat digunakan sebagai alat seleksi tenaga kerja yang potensial.
- 2) Kecakapan tenaga kerja akan memaksimalkan produktivitas perusahaan.
- 3) Kecakapan atau kompetensi tenaga kerja dapat dijadikan dasar dalam mengembangkan sistem remunerasi.
- 4) Kompetensi dapat membantu perusahaan untuk dapat beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi.

- 5) Kompetensi dapat memudahkan perusahaan dalam menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

2.5.5 Indikator Kompetensi

Menurut Sutrisno (2016: 204) menyatakan bahwa kompetensi memiliki beberapa indikator, antara lain:

- a) Pengetahuan (*knowledge*), kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.
- b) Pemahaman (*understanding*), kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.
- c) Kemampuan/Keterampilan (*skill*), sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
- d) Nilai (*value*), suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lainlain).
- e) Sikap (*attitude*), perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

f) Minat (*interest*), kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

Sedangkan indikator kompetensi menurut Edision (2016,p.143) untuk memenuhi unsur kompetensi, seseorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur di bawah ini:

- a. Pengetahuan Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan, memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan.
- b. Keahlian Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani, memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah, memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang di hadapi.
- c. Sikap Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja, mrmiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan dan serius senangani setiap keluhan-keluhan pasien.

Dari 2 indikator diatas, Brdasarkan fenomena yang terjadi di perusahaan maka indikator yang tepat digunakan yaitu indikator dari Sutrisno 2016.

2.6 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang di dapat dari jurnal dan internet sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya.

2.6.1 Hubungan *Self- Leadership* dengan Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Ma'ruf (2021) dengan judul Pengaruh *Self Leadership* dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT Pandu Persada Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis deskriptif verifikatif. Analisis data yang digunakan terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan di PT. Pandu Persada Kota Bandung. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa secara parsial *Self -Leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. kesamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variable *self-leadership* dan adapun perbedaannya yaitu pada tempat penelitiannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Listiani, Widyani, Mendra (2019) dengan judul penelitian Pengaruh *Knowledge Sharing*, *Self- Leadership*, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik, Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karangasem. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing*, *self- leadership* dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik, dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karangasem yang beralamat di jalan Kapten Jaya Tirta, Amlapura. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik, dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karangasem. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai tetap , pegawai kontrak dan pengabdian yang berjumlah 53 orang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *self-leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai. kesamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variable *self- leadership* dan adapun perbedaannya yaitu pada tempat penelitiannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Dessyarti (2019) dengan judul *Self-Leadership Dalam Meningkatkan Kinerja Melalui Kesiapan Untuk Berubah Di Masa New Normal*. Penelitian ini dilakukan pada seluruh tenaga pendidik di Kota Madiun dengan menggunakan non probability sampling berupa accidental sampling. Dengan pendekatan rumus slovin sehingga jumlah sampel yang digunakan sebesar 369 tenaga pendidik Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *self- leadership*, kesiapan untuk berubah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Ada pengaruh positif dan signifikan antara *self- leadership* terhadap kinerja tenaga pendidik dengan kesiapan untuk berubah sebagai variabel moderasi di masa new normal. kesamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variable *self- leadership* dan adapun perbedaannya yaitu pada tempat penelitiannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Malinda (2021) dengan judul penelitian *Analisis Pengaruh Self- Leadership Dan Entrepreneurial Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Startup Di Kota Bandung*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami pengaruh *Self-Leadership* dan *Entrepreneurial Leadership* (variabel independen) terhadap kinerja (variabel dependen) pada karyawan perusahaan startup di Kota Bandung. Penelitian dilakukan pada 100 responden dengan membagikan kuesioner yang sifatnya purposive sampling. Hasil dari penelitian ini adalah (1) *Self-Leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan startup di Kota Bandung, (2) *Entrepreneurial Leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan startup di Kota Bandung (3) *Self Leadership dan*

Entrepreneurial Leadership berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan startup di Kota Bandung

Penelitian yang dilakukan oleh Tandy, Nelwan, Victor (2021) yang berjudul *Pengaruh Self-Leadership, Transformational Leadership Dan Transactional Leadership Terhadap Kinerja Guru-Guru Di Smp Advent 4 Paal 2 Kota Manado*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *self-leadership*, *transformational leadership* dan *transactional leadership* berpengaruh terhadap kinerja guru – guru di SMP Advent Paal 2 Kota Manado dan Pengumpulan data diambil dengan membagikan kuesioner. Populasi yang ada sebanyak 37 orang. Hasil penelitian menunjukkan *self-leadership* berpengaruh terhadap kinerja guru, *transformational leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, *transactional leadership* berpengaruh terhadap kinerja guru. Persamaan penelitian ini adalah variabel *self-leadership* dan perbedaan dari penelitian ini adalah pada tempat dan tahun penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh Priyantono (2017) Dengan Judul *Pengaruh Self-Leadership, Self-Efficacy Dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi pada Independent Bussines Owner PT. AMWAY Indonesia di Semarang, Jawa Tengah)*. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa *self-leadership* mempunyai pengaruh langsung terhadap *self-efficacy*. Kemudian pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja melalui motivasi lebih besar daripada pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini adalah variabel *self-leadership* dan perbedaan dari penelitian ini adalah pada tempat dan tahun penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh K.C Tangkaworou, P.K Lengkong, G.G Lumintang

(2019) dengan judul penelitian pengaruh *self-leadership* dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Wenang Indah. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *self-leadership* berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Wenang Indah. Dengan taraf signifikan dengan 0,000

2.6.2 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Fadillah, Sulastini, Hidayat (2017) Fisip Unlam Banjarmasin dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin. Tujuan penelitian ini untuk membuktikan pengaruh Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Lingkungan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Lokasi Kantor Penelitian Cabang Bank di kota Banjarmasin Kalimantan Selatan, yang terdiri dari 4 kantor cabang dengan ukuran sampel 48 karyawan yang dipilih secara sampling. Hasil penelitian menunjukan Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel cabang pembantu Banjarmasin sementara Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel cabang pembantu Banjarmasin. Persamaan penelitian ini adalah variabel disiplin kerja dan kompetensi sementara perbedaan dari penelitian ini adalah pada tempat dan tahun penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh Juned, Jonathan, Aplonia (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin, Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Hasil penelitian diperoleh bahwa Dari hasil pengujian dengan uji regresi, Variabel disiplin, kompetensi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas

Tenaga Kerja Kota Samarinda. Ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Persamaan penelitian ini adalah variabel disiplin kerja dan kompetensi sementara perbedaan dari penelitian ini adalah pada tempat dan tahun penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh Ujung, Ginting, Khairani (2021) Judul dari penelitian yang dilakukan adalah Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Danamas Insan Kreasi Andalan . Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan karyawan yang berjumlah 100 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin secara simultan dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kompetensi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Danamas Insan Kreasi Andalan. Persamaan penelitian ini adalah variabel disiplin kerja dan kompetensi sementara perbedaan dari penelitian ini adalah pada tempat dan tahun penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh Nova Syafrina (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru yang berjumlah 32 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah uji reliabilitas, dan koefisien determinasi. Sedangkan uji hipotesis digunakan uji regresi linear sederhana dan uji t. Hasil penelitian ini adalah

bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Dengan ketentuan t hitung lebih besar dari t table

Penelitian yang dilakukan oleh Elysa Mardiana dan Atik Budi Paryanti (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Hc&Ga Group Head Pt Jasamarga Jalanlayang Cikampek. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Jasamarga Jalanlayang Cikampek. Metode penelitian ini adalah kuantitatif, dengan sampel 32 karyawan, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dan menggunakan dari seluruh populasi bagian HC & GA Group Head dengan analisis data adalah regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dalam penelitian ini disiplin kerja dan kompensasi menjelaskan kinerja sebesar 90,4% dan 9,6% dijelaskan oleh variabel lain

Penelitian yang dilakukan oleh Mouren Bawelle dan Jantje Sepang (2016) dengan judul Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bri Cabang Tahunan. Tujuan Penelitian Mengetahui pengaruh etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BRI cabang Tahunan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan PT BRI cabang Tahunan berjumlah 55 karyawan dengan responden 41 karyawan. Hasil penelitian

secara parsial etos kerja dan gairah kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin tidak berpengaruh, secara simultan etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kumarawati, Supart, Yasa (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. perumusan masalah dalam penelitian ini adalah motivasi kinerja karyawan, dan kinerja penelitian. Dengan sampel yang digunakan 69 responden. Data dikumpulkan dengan kuesioner. Berdasarkan hasil Sekretariat Daerah Denpasar, motivasi tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kota Denpasar. Disiplin memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Disiplin bukan mediasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Persamaan penelitian ini adalah variabel disiplin kerja sementara perbedaan dari penelitian ini adalah pada tempat dan tahun penelitian.

2.6.3 Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Vaidatul Aulia (2021) dengan judul Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hamatek Indo Bekasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Hamatek Indo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Jumlah populasi 114 karyawan dan sampel 89 orang diperoleh berdasarkan rumus Slovin, yang diambil secara disproportionate stratified random sampling. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa: 1) Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hamatek Indo; 2) Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hamatek Indo; 3) Kompetensi dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hamatek Indo. Selain itu dalam penelitian ini mendapatkan nilai kontribusi sebesar 90,1% variabel kinerja yang dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Umar Makawi, Normajatun, dan Abdul Haliq (2016) dengan judul Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran tersebut yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi dilihat dengan lima indikator: motif, konsep diri, sifat, keterampilan, pengetahuan tentang kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Banjarmasin. Metode yang digunakan adalah penelitian survey pendekatan dan data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa baik kompetensi maupun kinerja pegawai sangat baik kategori. Analisis statistik menunjukkan kompetensi mempengaruhi karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nofiar, Maswarni dan Novia Susanti (2021) judul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wisesan Jaya Makmur Kota Tangerang. Tujuan dari kompetensi penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Wisesan Jaya Makmur. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel

yang digunakan adalah sampling jenuh dengan menggunakan sampel 60 karyawan PT. Wisasan Jaya Makmur. Nilai determinasi atau kontribusi dari pengaruh kompetensi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,407 atau 40,7% sedangkan sisanya 59,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau $(6,314 > 2,002)$, hal ini diperkuat dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Wisasan Jaya Makmur

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayanti, Raymond, Ika Wahyuningsi dan Tanjaya (2019) dengan judul Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfo Citra Abadi (Aluminium Production). Adapun teori digunakan untuk mendukung penelitian adalah teori-teori manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompetensi, disiplin dan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan wawancara, pembagian kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, koefisien determinasi dan pengujian secara simultan (Uji-F) dan secara parsial (Uji-t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 18,3%.

Penelitian yang dilakukan oleh Ade Muslimat (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gramedia Di Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia di Jakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan

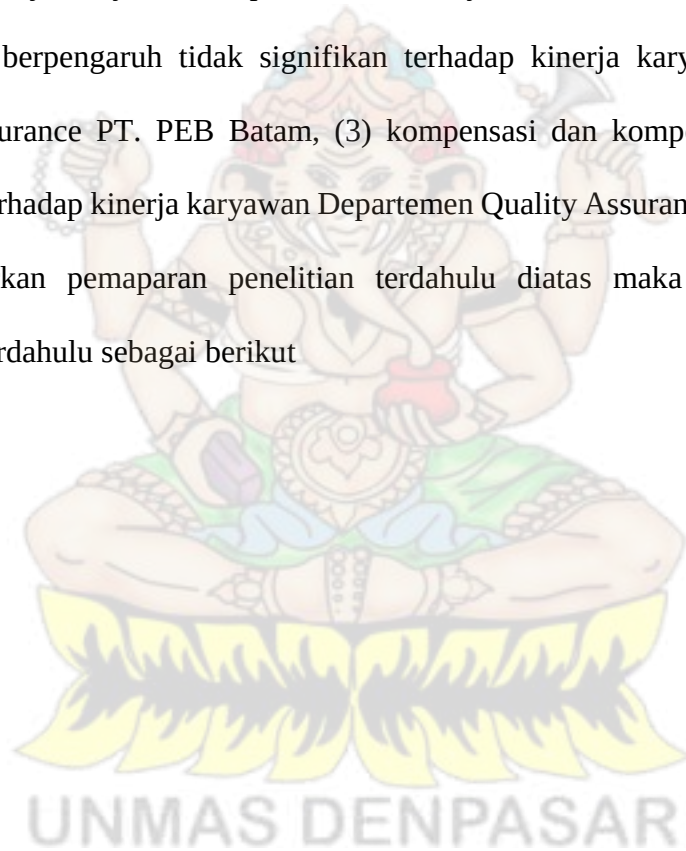
sampel sebanyak 96 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel kompetensi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,416 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,842 dengan kriteria baik. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 8,881 + 0,865X$, dan nilai koefisien korelasi 0,781

Penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini dan Hasrudy Tanjung (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji regresi berganda. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai dalam lingkup Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 80 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Langgeng Ratnasari (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance Pt. Peb Batam. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam, kompensasi terhadap kinerja karyawan Departemen

Quality Assurance PT. PEB Batam, dan kompetensi serta kompensasi terhadap kinerja karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Teknik penelitian yang digunakan adalah sensus pada 65 karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam. Hasil analisis penelitian ini adalah: (1) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam, (2) kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam, (3) kompensasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam.

Berdasarkan pemaparan penelitian terdahulu diatas maka disusun mapping penelitian terdahulu sebagai berikut



Tabel 2. 1
Mapping Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel				Hasil
		SL	DK	K	KK	
1	Arif Ma'ruf (2021) “Pengaruh Self Leadership dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT Pandu Persada Kota Bandung”	✓			✓	Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa secara parsial Self Leadership berpengaruh terhadap kinerja karyawan. SelfLeadership berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pandu Persada Kota Bandung.
2	Listiani, Widyani, Mendra (2019) “Pengaruh Knowledge Sharing, Self Leadership, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik, Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karangasem”	✓			✓	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa self leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3	Dessyarti (2019) “Self Leadership Dalam Meningkatkan Kinerja Melalui Kesiapan Untuk Berubah Di Masa New Normal”	✓				Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa self leadership, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Ada pengaruh positif dan signifikan antara self leadership terhadap kinerja tenaga pendidik di masa new normal.

Lanjutan Tabel 2.1 *Mapping* Penelitian Terdahulu

4	Wijaya dan Malinda (2021) “Pengaruh Self Leadership Dan Entrepreneurial Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Startup di Kota Bandung”	✓		✓	Hasil penelitian menunjukan Self Leadership berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan startup di Kota Bandung dengan dimensi paling tinggi dan rendah ada di behaviour focused strategies, dengan indikator dan yang paling tinggi adalah self goal setting
5	Tandy, Nelwan, Victor (2021) “Pengaruh Self-Leadership, Transformational Leadership Dan Transactional Leadership Terhadap Kinerja Guru-Guru Di Smp Advent 4 Paal 2 Kota Manado”	✓			Hasil penelitian menunjukan variabel self-leadership berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel independen yaitu kinerja guru – guru. Artinya komposisi self-leadership mempengaruhi kinerja guru - guru di SMP Advent Paal 2 Kota Manado.
6	Priyantono (2017) “Pengaruh Self Leadership, Self Efficacy dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Independent Bussines Owner PT. AMWAY Indonesia Di Semarang, Jawa Tengah)”	✓		✓	Hasil penelitian menunjukan bahwa self leadership berpengaruh langsung terhadap self efficacy, dengan self-efficacy tinggi, ketika menerima umpan balik negatif akan merespons dengan meningkatkan usaha dan motivasi

Lanjutan Tabel 2.1 *Mapping* Penelitian Terdahulu

7.	K.C Tangkaworou, P.K Lengkong, G.G Lumintang (2019) “Penelitian Pengaruh Self Leadership Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Wenang Indah”	✓			✓	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa self-leadership berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Wenang Indah. Dengan taraf signifikan dengan 0,000
8	Juned, Jonathan, Aplonia (2016) “Pengaruh Disiplin, Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda”		✓	✓	✓	Hasil penelitian diperoleh bahwa Dari hasil pengujian dengan uji regresi, Variabel disiplin,dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.
9	Ujung, Ginting, Khairani (2021) “Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan”		✓	✓	✓	Hasil penilitia menunjukkan bahwan variable kompetensi kerja berpengaruh secara positif terhadap variable Kinerja karyawan. variabel disiplin berpengaruh

						secara positif terhadap variable kinerja karyawan.
10	Fadillah, Sulastini, Hidayat (2017) “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin”		✓	✓	✓	Hasil penelitian menunjukan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel cabang pembantu Banjarmasin, Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel cabang pembantu Banjarmasin
11	Kumarawati, Supart, Yasa (2017) “Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar”		✓		✓	Hasil penelitian menunjukan Disiplin memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Disiplin bukan mediasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Kota Denpasar.
12	Nova Syafrina (2016) “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru”		✓		✓	Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Dengan ketentuan t hitung lebih besar dari t table

Lanjutan Tabel 2.1 *Mapping* Penelitian Terdahulu

13	Elysa Mardiana dan Atik Budi Paryanti (2021) “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Hc&Ga Group Head Pt Jasamarga Jalanlayang Cikampek”		✓		✓	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dalam penelitian ini disiplin kerja dan kompensasi menjelaskan kinerja sebesar 90,4% dan 9,6% dijelaskan oleh variabel lain
14	Mouren Bawelle dan Jantje Sepang (2016) “Pengaruh Etos Kerja ,Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bri Cabang Tahunan”		✓		✓	Hasil penelitian secara parsial etos kerja dan gairah kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin tidak berpengaruh, secara simultan etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
15	Vaidatul Aulia (2021) “Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hamatek Indo Bekasi”			✓	✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hamatek Indo; 2) Kompetensi dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hamatek Indo

Lanjutan Tabel 2.1 *Mapping* Penelitian Terdahulu

16	Umar Makawi, Normajatun, dan Abdul Haliq (2016) “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin”			✓	✓	Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa baik kompetensi maupun kinerja pegawai sangat baik kategori. Analisis statistik menunjukkan kompetensi mempengaruhi karyawan.
17	Nofiar, Maswarni dan Novia Susanti (2021) “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wisesan Jaya Makmur Kota Tangerang”			✓	✓	Hasil dari penel.kitian ini menunjukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wisesan Jaya Makmur Kota Tangerang
18	Hidayanti, Raymond, Ika Wahyuningsi dan Tanjaya (2019) “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfo Citra Abadi (Aluminium Production)”			✓	✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 18,3%.
19	Ade Muslimat (2020) “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gramedia Di Jakarta”			✓	✓	Hasil penelitian ini variabel kompetensi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,416 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,842 dengan kriteria baik. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan

20	Rosmaini dan Hasrudy Tanjung (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai			✓	✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
21	Sri Langgeng Ratnasari (2016) “Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance Pt. Peb Batam”			✓	✓	Hasil analisis penelitian ini kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam, kompensasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam.

Keterangan:

SL : Self- Leadership

DK : Disiplin Kerja

K : Kompetensi

KK : Kinerja Karyawan