

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengelolaan dan pengembangan potensi manusia dalam organisasi, yang meliputi perencanaan SDM, pemerataan SDM, pengadaan SDM, pengembangan SDM, pemberian kompensasi dan penghargaan, serta pengelolaan hubungan kerja. Manajemen SDM bertujuan untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dalam organisasi guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Mangkunegara, 2020:3). Jadi MSDM dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Manusia, sebagai sumber daya manusia, di dalam organisasi haruslah diatur sedemikian rupa agar terkoordinasi dengan baik dan bisa mendukung pencapaian rencana strategis organisasi. Apabila sumber daya manusia ini tidak dikelola dengan benar, maka kesuksesan dalam pencapaian rencana strateginya akan sulit untuk diwujudkan. Peran manusia dalam organisasi tidak dapat disingkirkan karena manusia tidak hanya memiliki kemampuan intelektual tetapi juga kemampuan emosional.

Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah aktivitas manajemen tidak akan pernah bisa diabaikan dari pengelolaan sebuah organisasi apa pun bentuk organisasinya. Maka dari itu Ma'arif (2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah sebuah aktivitas manajemen yang tidak bisa diabaikan dalam pengelolaan

sebuah organisasi, apapun bentuk organisasinya. Hal ini dikarenakan SDM merupakan sumber daya yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi sumber daya manusia yang dimilikinya itu secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi (Rivai, 2004).

Dalam beberapa organisasi, kinerja dianggap sebagai nama lain untuk manajemen berdasarkan sasaran. Dalam organisasi lain manajemen kinerja hanya menyangkut penilaian perseorangan. Organisasi-organisasi lainnya mengaitkan dengan peristiwa tahunan yang berhubungan dengan pelatihan dan pengembangan atau suatu proses yang berkaitan dengan pembayaran/pengupahan berdasarkan kinerja. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Kinerja merupakan indikator dari hasil kerja karyawan dalam suatu periode tertentu, maka diperlukan suatu kegiatan penilaian atas hasil kerja tersebut.

Menurut pendapat Moeheriono (2020:152), bekerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dengan tujuan untuk mencari

penghidupan atau untuk memperoleh kepuasan dari suatu pekerjaan. Bekerja merupakan suatu kegiatan yang penting dalam kehidupan manusia karena melalui bekerja, seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan mencapai tujuan hidupnya.. Dalam bekerja seseorang diharuskan untuk terus berkembang dan meningkatkan kemampuan diri dan produktifitasnya. Setiap individu harus memiliki kemampuan sebagai *self leadership* yang dimaksudkan sebagai tolak ukur kesuksesan dalam bekerja, selain itu agar terciptanya budaya yang kompetitif dan peningkatan kerja.

Self leadership merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Yanti dan Mursidi, 2021). Pada era yang semakin *modern* ini, segala hal dituntut untuk semakin cepat dan tepat. Maka dalam bekerjapun seseorang diharuskan untuk terus berkembang dan meningkatkan kemampuan diri dan produktifitasnya. Hal ini dimaksudkan sebagai tolak ukur kesuksesan dalam bekerja, selain itu agar terciptanya budaya yang kompetitif dan peningkatan kerja, maka dari itu setiap individu harus memiliki kemampuan sebagai *self leadership*.

Self leadership merupakan suatu usaha mempengaruhi diri sendiri untuk dapat mengarahkan diri agar dapat bekerja dengan baik. *Self leadership* memotivasi pegawai untuk mampu memimpin diri sendiri untuk memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian Manz dan Neck (2021) menyebutkan bahwa *self leadership* adalah kemampuan individu untuk memotivasi diri sendiri dan mengambil tanggung jawab atas tujuan dan tindakan mereka.

Selain *self leadership*, faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi (Hermawan dan Kuyeni, 2020). Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia.

Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Kompetensi merupakan sesuatu yang melekat pada diri seseorang yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja (Saraswati dan Putra, 2020). Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan perlu adanya peningkatan kinerja pegawai, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan harus bisa memilih pegawai yang berkompetensi.

Kompetensi dapat didefinisikan sebagai masukan pegawai seseorang yang akan mempengaruhi seseorang dalam bekerja melalui perilaku kerjanya serta pekerjaannya. Menurut Spencer (2017:8) hubungan kompetensi dengan pegawai adalah sangat penting, relevansinya ada dan akurat, bahwa mereka (pegawai) apabila ingin meningkatkan kinerja pegawainya, seharusnya memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Pengelolaan sumber daya manusia, khususnya kompetensi harus ada dan mengarah pada visi misi serta sasaran organisasi.

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia yang ada, baik pimpinan maupun pekerja. Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan oleh setiap organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yakni efektif dan efisien. Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Ginting, 2019:143).

Menurut Muchlas (2020:55), disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk mematuhi aturan, prosedur, serta norma yang telah ditetapkan oleh organisasi tempat bekerja. Perusahaan menerapkan disiplin

kerja agar dapat menghasilkan kinerja karyawan yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Adanya disiplin kerja dapat menggerakkan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar perusahaan. Disiplin yang baik yakni menunjukkan bagaimana seorang bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Vidia Aulia dan Trianasari (2021) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Klinik The Medical Bali merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan medis. Didirikan untuk memberikan bantuan layanan medis yang lebih baik bagi individu dan perusahaan khususnya di Bali dan berdedikasi untuk memberi layanan medis 24 jam setiap harinya. Layanan yang diberikan bermacam-macam dimulai dari konsultasi dokter, telekonsultasi dokter, hingga perawatan di rumah pasien, layanan laboratorium, dan terapi intravena.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang pegawai pada Klinik The Medical Bali terdapat permasalahan yang berkaitan dengan *self leadership* yaitu pada indikator kemampuan mengambil keputusan dalam melaksanakan tugas, seperti halnya pada saat melakukan pengambilan keputusan pimpinan masih membedakan antara pegawai senior dan pegawai baru sehingga timbulnya kecemburuan sosial diantara pegawai yang berdampak pada penurunan kinerja pegawai sehingga pegawai merasa kemampuan yang mereka miliki tidak diakui karena tidak diberikanya kesempatan untuk memperlihatkan kemampuan yang dimiliki walaupun mereka adalah pegawai junior.

Self-leadership dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Listiani, dkk (2019), Rachman, dkk (2021), Tandy, dkk (2021) menunjukkan bahwa *self-leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik *self-leadership* pegawai akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati, dkk (2018) dan Suryantoro, dkk (2021) menunjukkan bahwa *self leadership* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain observasi dan wawancara mengenai *self leadership*, peneliti juga melakukan observasi dan wawancara awal dengan 5 orang pegawai pada Klinik The Medical Bali, dimana terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi yaitu pada indikator pengetahuan kerja yang didukung dengan pendidikan akhir pegawai pada Klinik The Medical Bali yang akan disajikan pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Kompetensi Pegawai Klinik The Medical Bali di Ubud

Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Diploma	20	46,5%
S1	12	28%
S1 dan Profesi	11	25,5%
Total	43	100

Sumber: Klinik The Medical Bali (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa pendidikan akhir pegawai Klinik The Medical Bali didominasi oleh lulusan Diploma. Hal ini sangat bertentangan dengan kompetensi yang harusnya dimiliki oleh pegawai, mengakibatkan masih banyaknya pegawai yang kurang profesional dan kurang memiliki kesadaran moral cenderung menyalahgunakan wewenang. Perilaku pegawai yang menyimpang tersebut akan menyebabkan

permasalahan yang rumit, manakala pegawai belum mampu beradaptasi dengan dinamika perubahan lingkungan. Namun, saat ini sebagian besar pegawai sedang menempuh pendidikan lanjutan, dan mulai mempelajari tentang teknologi karena tinggi rendahnya tingkat pendidikan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai pada klinik kesehatan.

Kompetensi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Karomi dan Martini (2021), Nasution, dkk (2021), Rosmiati, dkk (2021) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustin (2020) dan Hidayat (2021) menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan Bagian Kepegawaian pada The Medical Bali, permasalahan yang sering terjadi berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu disiplin kerja pada indikator kehadiran. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Klinik The Medical Bali memiliki gaya kerja yang sangat rendah, jika dilihat dari jumlah jam kerja dan jam istirahat yang tidak sesuai dengan ketentuan. Jam kerja yang ada pada Klinik The Medical Bali terdiri dari 3 *shift* , dimulai dari pukul 07.00 Wita hingga 15.00 Wita, kemudian *shift* kedua dimulai dari pukul 15.00 Wita hingga 23.00 Wita, dan *shift* akhir dimulai pukul 23.00 Wita hingga 07.00 Wita. Namun pada kenyataannya, tak sedikit pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal sebelum jam kerja berakhir.

Hal tersebut terjadi bisa dikarenakan kurangnya pengawasan pimpinan sehingga sebagian pegawai bekerja tidak sesuai peraturan. Keadaan ini apabila dibiarkan akan menghambat organisasi dalam pencapaian tujuan, instansi ini harusnya menunjukkan pelayanan yang terbaik guna menjaga cara pandang masyarakat terhadap instansi kesehatan, berupaya meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas, serta berupaya meningkatkan disiplin dalam menyelesaikan kewajiban pegawai, sehingga tidak ada ketimpangan antara hak yang diberikan dengan kewajiban yang harus dilakukan. Penerapan jam kerja yang tidak teratur itulah yang menyebabkan kinerja seorang pegawai tidak bisa optimal.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Self Leadership, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Klinik The Medical Bali di Ubud**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1.2.1 Apakah *self leadership* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Klinik The Medical Bali di Ubud?
- 1.2.2 Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Klinik The Medical Bali di Ubud?
- 1.2.3 Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Klinik The Medical Bali di Ubud?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh *self leadership* terhadap kinerja pegawai pada Klinik The Medical Bali di Ubud.

1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Klinik The Medical Bali di Ubud.

1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Klinik The Medical Bali di Ubud.

4.1. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat, antara lain sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoris

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang terkait dengan masalah yang dihadapi oleh tenaga kerja pada setiap perusahaan, referensi bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan masalah pengaruh *self leadership*, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai serta sebagai bahan acuan pengetahuan bagi mereka yang tertarik untuk melakukan kajian pada bidang yang sama, baik itu dari kalangan mahasiswa atau kalangan umum.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan informasi bagi pihak perusahaan yang dapat membantu manajemen dalam memberikan keputusan. Hasil ini diharapkan dapat berguna untuk perpustakaan di kampus sebagai tambahan referensi mahasiswa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori Penetapan Tujuan atau *Goal Setting Theory* awalnya dikemukakan oleh Locke (dalam Rosyidah, 2017). Menurut Robbins dan Judge (2020), teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) adalah suatu teori yang menyatakan bahwa proses penetapan tujuan yang spesifik dan sulit, serta memberikan umpan balik (*feedback*) yang jelas, dapat meningkatkan motivasi individu untuk mencapai tujuan tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa individu memiliki keinginan untuk mencapai tujuan dan bahwa pemberian umpan balik yang jelas dapat membantu individu untuk memperbaiki kinerjanya.

Dalam teori ini, tujuan harus spesifik, sulit, dan dapat diukur (*measurable*). Tujuan yang spesifik dan sulit akan meningkatkan motivasi individu karena mereka merasa tertantang untuk mencapainya. Selain itu, umpan balik yang jelas juga penting dalam teori ini karena membantu individu untuk mengetahui sejauh mana mereka telah mencapai tujuan dan apa yang harus diperbaiki untuk mencapai tujuan tersebut. Teori penetapan tujuan telah banyak digunakan dalam konteks bisnis dan organisasi untuk meningkatkan kinerja individu dan kelompok. Dalam implementasinya, teori ini dapat diaplikasikan melalui proses penetapan tujuan yang efektif dan pemberian umpan balik yang jelas dan teratur.

2.1.2 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja Pegawai

Pegawai tinggi yang dihasilkan oleh pegawai akan membantu perusahaan dalam proses pencapaian tujuannya. Untuk memperoleh gambaran mengenai pegawai, berikut ini akan di kemukakan definisi-definisi mengenai pegawai menurut berapa ahli. Menurut Robbins dan Coulter (2020), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Kinerja pegawai dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti produktivitas, kualitas, efisiensi, kecepatan, dan tingkat kesalahan. Sedangkan menurut Luthans dan Peterson (2020), kinerja pegawai adalah aktivitas atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai mencakup berbagai aspek, seperti kemampuan teknis, kemampuan interpersonal, dan motivasi untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Mangkunegara (2020), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti produktivitas, efisiensi, kualitas, dan tingkat kesalahan. Mangkunegara juga menjelaskan bahwa kinerja pegawai tidak hanya mencakup aspek teknis, tetapi juga meliputi aspek perilaku dan sosial. Aspek perilaku mencakup sikap, etika kerja, disiplin, dan tanggung jawab, sedangkan aspek sosial mencakup kemampuan kerja sama, komunikasi, dan kepemimpinan. Kinerja pegawai yang baik dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi, seperti meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu,

perusahaan perlu melakukan evaluasi kinerja pegawai secara teratur untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai, serta mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Jadi dapat di simpulkan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi yang didasari atas kecerdasan spiritual, intelegensia, emosional dan kecerdasan mengubah kendala menjadi peluang serta keterampilan fisik yang diarahkan kepada pemanfaatan sumber daya yang disediakan oleh organisasi (perusahaan).

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2021:20), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat dibagi menjadi dua faktor utama, yaitu:

- a) Faktor internal: Faktor ini terkait dengan karakteristik individu, seperti kemampuan, motivasi, dan sikap kerja. Kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien, serta motivasi dan sikap kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- b) Faktor eksternal: Faktor ini terkait dengan lingkungan kerja, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, sistem penghargaan, dan fasilitas yang tersedia. Budaya organisasi yang kondusif, kepemimpinan yang baik, sistem penghargaan yang adil, dan fasilitas yang memadai dapat memberikan dukungan dan motivasi bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka.

Kedua faktor tersebut saling terkait dan mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu

memperhatikan kedua faktor tersebut dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

3) Indikator Kinerja Pegawai

Indikator dalam penelitian ini diukur menurut (Ahmad et al., 2019) yaitu dibawah ini:

- a) Kuantitas (Y1.1), yaitu jumlah yang dihasilkan pegawai di dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
- b) Kualitas (Y1.2) yaitu penilaian terhadap pegawai berdasarkan standar hasil kerja, ketepatan, ketelitian dan kebersihan.
- c) Kehandalan (Y1.3), yaitu kemampuan pegawai di dalam melakukan pekerjaan secara akurat.
- d) Kemampuan bekerja sama (Y1.4), yaitu kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja di dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang di berikan.

2.1.3 Self Leadership

1) Pengertian Self Leadership

Menurut Ma'arif (2019) menyatakan bahwa *self-leadership* adalah kemampuan seseorang untuk memimpin diri sendiri dalam mencapai tujuan yang diinginkan dengan mengendalikan pemikiran, emosi, dan perilaku. *Self-leadership* melibatkan kemampuan untuk mengenali potensi diri, memotivasi diri, mengatur diri, mengambil keputusan yang tepat, dan mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

Dalam konteks organisasi, *self-leadership* dapat membantu individu untuk menjadi lebih mandiri dan proaktif dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja. *Self-leadership* juga dapat membantu individu untuk

mengatasi masalah dan tantangan dengan lebih efektif, serta meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja. *Self leadership* adalah apa yang dilakukan orang untuk memimpin dirinya sendiri. Dimana *Self leadership* dapat memotivasi pegawai untuk mampu memimpin diri sendiri untuk memberikan kontribusi terhadap pegawai. Dengan demikian kemampuan memimpin secara pribadi dalam prakteknya memberikan kekuatan yang cukup untuk mendorong pegawai yang lebih baik bagi suatu perusahaan. *Self leadership* juga merupakan suatu kondisi perluasan strategi yang difokuskan pada perilaku, pola pikir dan perasaan yang digunakan untuk mempengaruhi diri sendiri.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *Self leadership* merupakan proses untuk membangun pengarahannya diri dan motivasi diri terutama dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan yang penting serta kompleks.

2) Pentingnya *Self Leadership*

Pentingnya pengembangan kemampuan *Self Leadership* dalam organisasi dikemukakan oleh Joe et al. (2021) , yaitu:

- 1) Kemampuan *self leadership* yang dikembangkan dalam organisasi akan berguna untuk meningkatkan adaptabilitas: *Self-leadership* dapat membantu individu untuk mengembangkan kemampuan adaptabilitas yang menjadi semakin penting dalam era perubahan yang cepat dan kompleks saat ini. Dengan kemampuan adaptabilitas yang baik, individu dapat lebih mudah menghadapi perubahan dan tantangan di dalam organisasi.
- 2) Kemampuan *self leadership* dapat meningkatkan keterampilan kepemimpinan: *Self-leadership* melibatkan kemampuan untuk memimpin

diri sendiri dan mengambil keputusan yang tepat. Hal ini dapat membantu individu untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang menjadi semakin penting dalam menghadapi kompleksitas organisasi saat ini.

3) *Self leadership* dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi: *Self-leadership* juga dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi individu dalam mencari solusi untuk masalah yang dihadapi. Hal ini menjadi semakin penting dalam era digital dan globalisasi saat ini di mana kreativitas dan inovasi dianggap sebagai faktor penting untuk menjaga daya saing organisasi.

4) *Self leadership* dianggap dapat meningkatkan kepuasan kerja: *Self-leadership* dapat membantu individu untuk mengatur diri sendiri dan mencapai tujuan yang diinginkan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini menjadi semakin penting dalam era saat ini di mana keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi semakin penting bagi individu.

3) Aspek-aspek *Self Leadership*

Terdapat enam aspek dalam *Self Leadership*:

- a) Aspek pertama adalah *self-observation*, yaitu mengontrol sendiri kemajuan pekerjaan dan memiliki kesadaran terhadap pegawai.
- b) Aspek kedua adalah *self-goal-setting*, yaitu mengatur sendiri tujuan spesifik setiap tugas.
- c) Aspek ketiga adalah *self-cue-modification*, yaitu menggunakan alat bantu, seperti membuat jadwal atau agenda untuk mengingatkan berbagai tugas penting.

- d) Aspek keempat adalah *self-reward*, yaitu mempengaruhi diri untuk bekerja lebih baik dengan memberikan hadiah atau penghargaan bagi diri sendiri.
- e) Aspek kelima *self-punishment*, yaitu memperbaiki perilaku yang salah melalui perasaan bersalah ketika gagal.
- f) Aspek keenam *self-rehearsal*, yaitu berusaha menghindari kesalahan saat bekerja dan mempersiapkan segala sesuatu untuk bekerja.

4) Indikator *Self Leadership*

Adapun indikatornya menurut Setiana dan Dewi (2022:30) diantaranya:

- a) Kemampuan mengambil keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat yang dihadapi dan mengambil tindakan.
- b) Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya.
- c) Kemampuan komunikasi adalah kecakapan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain.
- d) Kemampuan mengendalikan bawahan adalah pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan.
- e) Tanggung jawab seorang pemimpin adalah tanggung jawab kepada bawahannya diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
- f) Kemampuan mengendalikan emosional adalah semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan

2.1.4 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Menurut Subekti (2019), kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai yang dimiliki oleh individu atau kelompok dalam melakukan tugas atau pekerjaan tertentu dengan baik. Kompetensi juga mencakup kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pekerjaan.

Sementara itu, menurut Moeheriono (2020), kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu atau kelompok dalam melakukan pekerjaan atau tugas tertentu dengan baik, berdasarkan pada pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan pembelajaran mandiri. Kompetensi juga mencakup kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan menghasilkan kinerja yang berkualitas dalam lingkungan kerja yang semakin kompleks dan dinamis.

2) Pentingnya Kompetensi

Menurut Subekti (2019), kompetensi sangat penting dalam lingkungan kerja karena memiliki beberapa manfaat, antara lain:

- a) Meningkatkan kinerja: Dengan memiliki kompetensi yang memadai, individu atau kelompok dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas dalam melakukan tugas atau pekerjaan tertentu.
- b) Meningkatkan daya saing: Kompetensi yang memadai juga dapat meningkatkan daya saing di lingkungan kerja, karena individu atau

kelompok memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menghadapi persaingan dan memenangkan pasar.

- c) Meningkatkan kepercayaan diri: Individu atau kelompok yang memiliki kompetensi yang baik cenderung memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam melakukan tugas atau pekerjaan tertentu.
- d) Meningkatkan peluang karir: Kompetensi yang memadai dapat membuka peluang karir yang lebih baik dan meningkatkan kemungkinan untuk naik jabatan atau mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi.
- e) Meningkatkan kualitas hidup: Dengan memiliki kompetensi yang baik, individu atau kelompok dapat meningkatkan kualitas hidup, baik dari segi finansial maupun psikologis.

Kompetensi memberikan Bahasa dan konsep umum untuk mencapai proses pegawai yang terintegrasi sehingga perlu dinilai ketika melakukan penilaian pegawai sumber daya manusia yang diperlukan dalam menentukan bentuk pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan supaya dapat mencapai pegawai organisasi yang optimal dan dapat menjadi tolak ukur kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya serta dapat memantau kecocokan kompetensi seseorang dengan persyaratan yang telah ditentukan oleh organisasi (Pradnya, 2018:18).

3) Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi menurut paparan Wibowo (2022) yaitu:

1) Karakter pribadi (*traits*)

Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.

2) Konsep diri (*self concept*)

Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.

3) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.

4) Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.

5) Motivasi kerja (*motives*)

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

2.1.5 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Desi & Lestari, 2019: 108)

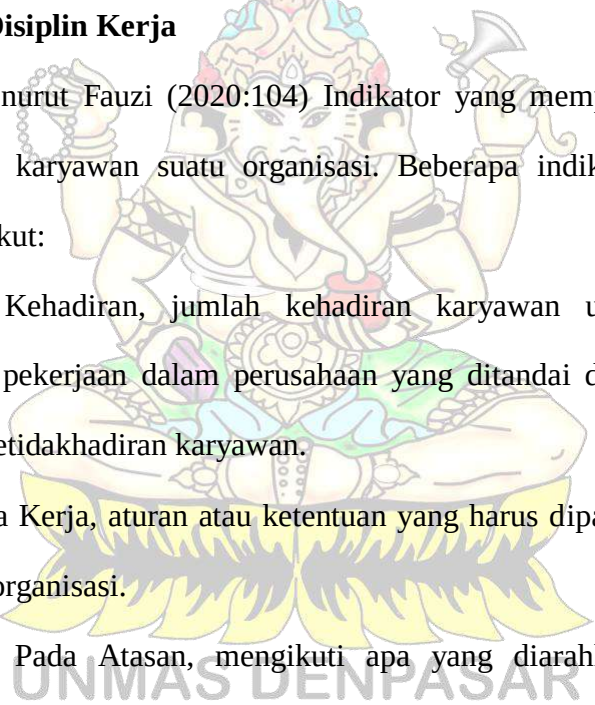
Menurut Effendy & Fitria, (2020: 226) Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya,

kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkannya.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah Berusaha untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan, sehingga karyawan dapat secara sukarela menyesuaikan kemampuannya dengan melaksanakan persyaratan perusahaan untuk menghormati, dan menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga dapat mengembangkan kekuatan pada karyawan.

2) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Fauzi (2020:104) Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin itu, sebagai berikut:

- 
- a) Tingkat Kehadiran, jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
 - b) Tata Cara Kerja, aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
 - c) Ketaatan Pada Atasan, mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
 - d) Kesadaran Bekerja, sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
 - e) Tanggung Jawab, kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
 - f) Indikator disiplin kerja perlu dijadikan acuan dalam melakukan evaluasi kinerja pegawai, sehingga dapat diidentifikasi pegawai yang memiliki

disiplin kerja yang baik dan yang perlu ditingkatkan disiplin kerjanya. Selain itu, indikator ini juga dapat digunakan sebagai dasar dalam memberikan reward atau penghargaan bagi pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Pada penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menunjukkan adanya hubungan antara *self leadership*, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini:

2.2.1 Pengaruh *Self-Leadership* Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Listiani, dkk (2019) dengan judul Pengaruh *knowledge sharing*, *self-leadership*, dan karakteristik individu terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik, dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karangasem. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian 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.

Rachman, dkk (2021) meneliti tentang *Self Leadership*, *Self-Awareness* Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap *Employee Engagement* Dan Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Tanjungbumi Madura. Teknik analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *servant leadership*, *self-awareness* dan kompensasi

berpengaruh positif dan signifikan baik terhadap *employee engagement* maupun kinerja pegawai.

Tandy, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh *Self-Leadership*, *Transformational Leadership* Dan *Transactional Leadership* Terhadap Kinerja Guru-Guru di SMP Advent 4 Paal 2 Kota Manado. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-leadership* berpengaruh terhadap kinerja, *transformational leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja, *transactional leadership* berpengaruh terhadap kinerja.

Wijaya dan Malinda (2021) dengan judul Analisis Pengaruh *Self Leadership* dan *Entrepreneurial Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan *Startup* di Kota Bandung. Teknik analisis yang digunakan adalah Metode analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) dengan alat uji Smart PLS dan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Suryantoro, dkk (2021) meneliti tentang *Self Leadership* Dan Pengaruhnya Pada *Employee Performance*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis *path*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh tidak signifikan terhadap *employee performance* secara langsung dan berpengaruh signifikan secara tidak langsung melalui *self-efficacy* yang diperkuat dengan moderasi *conflict resolution*.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diperoleh hasil penelitian yang bervariasi sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang sama dengan menggunakan variabel *self leadership* sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Perbedaan dari penelitian tersebut adalah jumlah populasi dan sampel. Dimana dalam penelitian

penulis yaitu sebanyak 43 orang pegawai. Selain itu, waktu dan lokasi penelitian penulis berbeda dengan lokasi penelitian terdahulu.

2.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Karomi dan Martini (2021) dengan judul Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Tokai Texprint Indonesia. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nasution, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, budaya kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Rosmiati, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Infomedia Nusantara Jakarta. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai pada PT. Infomedia Nusantara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustin (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Konveksi Kalary Sukoharjo). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap

kinerja, sedangkan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hidayat (2021) meneliti tentang Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Surya Yoda Indonesia. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Surya Yoda Indonesia.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diperoleh hasil penelitian yang bervariasi sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang sama dengan menggunakan variabel kompetensi sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Perbedaan dari penelitian tersebut adalah jumlah populasi dan sampel. Dimana dalam penelitian penulis yaitu sebanyak 43 orang pegawai. Selain itu, waktu dan lokasi penelitian penulis berbeda dengan lokasi Penelitian Terdahulu.

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Pandiangan dan Sudjiman (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ultra Jaya Milk Industri. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik *nonprobability sampling* . Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Natalia Susanto (2019) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik *probability sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Kepuasan

Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Handayani dan Soliha (2020) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan suasana kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Muna dan Isnowati (2022) tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Aulia dan Trianasari (2021) meneliti dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Banyualit Spa' N Resort Lovina. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diperoleh hasil penelitian yang bervariasi sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang sama dengan menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Perbedaan dari penelitian tersebut adalah jumlah populasi dan sampel. Dimana dalam penelitian penulis yaitu sebanyak 43 orang pegawai. Selain itu, waktu dan lokasi penelitian penulis berbeda dengan lokasi penelitian terdahulu.