

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia ialah sebuah proses yang memiliki bagian atas perencanaan, kepemimpinan, pengorganisasian, dan pengendalian dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan, pengadaan, pengembangan, promosi, kompensasi, evaluasi, juga pembuatan keputusan kerja hingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Membentuk manajemen SDM yang baik dalam perusahaan dapat dilakukan dengan perencanaan SDM yang meliputi segala aspek detail dan teknis seputar karyawan. Perusahaan perlu mengetahui jumlah karyawan yang bekerja, karakteristik setiap kebutuhan karyawan yang berbeda-beda, perencanaan tugas yang akan dikerjakan oleh karyawan dan sebagainya. Perencanaan sumber daya manusia yang tepat akan menghasilkan karyawan yang sesuai dan kompeten di bidangnya masing-masing.

Hasibuan (2018) menyatakan, sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan sumber daya manusia adalah agar tercapai kinerja yang maksimal dalam operasional perusahaan.

Pertumbuhan industri pariwisata secara tidak langsung tidak terlepas dari aspek-aspek yang mendukungnya salah satu sektor pendukung industri pariwisata

adalah jasa perhotelan menurut peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi kreatif Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2014 pasal 1 definisi. Menurut Sulastiyono, (2016) Hotel adalah suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan pelayanan makanan, minuman dan fasilitas kamar untuk tidur kepada orang-orang yang sedang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya perjanjian khusus.

Salah satu aspek yang mendukung yaitu meningkatkan kinerja karyawan, setiap hotel ataupun perusahaan yang berkembang akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang memiliki keterampilan dalam bekerja, mampu bersaing sehingga dapat memenuhi target atau sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Mangkunegara, (2017) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selanjutnya pada PT. EZ Bali Sejahtera dengan melihat kinerja karyawan

dari segi operasional. Berikut adalah data hasil pencapaian pada PT. EZ Bali Sejahtera yang berkaitan dengan tingkat kinerja karyawan, seperti pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1
Penjualan PT. EZ Bali Sejahtera Tahun 2021

NO	BULAN	TARGET	PENJUALAN (RP)	PENJUALAN (%)
1	JANUARI	Rp 600,000,000	Rp 580,000,000	97%
2	FEBRUARI	Rp 600,000,000	Rp 610,000,000	102%
3	MARET	Rp 600,000,000	Rp 560,000,000	93%
4	APRIL	Rp 600,000,000	Rp 530,000,000	88%
5	MEI	Rp 600,000,000	Rp 470,000,000	78%
6	JUNI	Rp 600,000,000	Rp 490,000,000	82%
7	JULI	Rp 600,000,000	Rp 500,000,000	83%
8	AGUSTUS	Rp 600,000,000	Rp 460,000,000	77%
9	SEPTEMBER	Rp 600,000,000	Rp 520,000,000	87%
10	OKTOBER	Rp 600,000,000	Rp 515,000,000	86%
11	NOVEMBER	Rp 600,000,000	Rp 530,000,000	88%
12	DESEMBER	Rp 600,000,000	Rp 495,000,000	83%
	JUMLAH	Rp 7,200,000,000	Rp 6,260,000,000	87%
	RATA-RATA	Rp 600,000,000	Rp 521,667,000	87%

Sumber : PT. EZ Bali Sejahtera

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui penjualan PT. EZ Bali Sejahtera selama tahun 2021 mencapai Rp. 6.260.000 dari target sebesar Rp 7.200.000.000 dengan pencapaian sebesar 87%. Penjualan tertinggi pada bulan Februari sebesar Rp. 610.000.000 dari target Rp. 600.000.000 dengan pencapaian 102% dan penjualan terendah pada bulan Agustus sebesar Rp. 460.000.000 dengan pencapaian 77%. Hal ini menunjukkan penjualan yang belum stabil dan masih banyak diperbaiki. Hal ini juga dapat mengidentifikasi bahwa kinerja karyawan belum sesuai dengan harapan perusahaan.

Hotel Berry Biz adalah suatu City Hotel yang terletak di Jalan Sunset Road No.99, Seminyak yang termasuk dalam wilayah Kabupaten Badung. Hotel Berry Biz merupakan hotel yang memiliki jumlah kamar yaitu 75 kamar. Hotel Berry Biz

merupakan suatu hotel yang berdiri pada suatu manajemen PT. EZ Bali Sejahtera, Hotel Berry Biz mempekerjakan karyawan saat ini sebanyak 32 orang karyawan.

Perkembangan hotel saat ini semakin meningkat dikarenakan kunjungan wisatawan yang semakin bertambah dan adanya target Pemerintah atas kunjungan wisatawan untuk membangkitkan ekonomi Bali. Hotel adalah salah satu jenis akomodasi wisata yang sangat dibutuhkan oleh wisatawan yang datang berkunjung ke suatu daerah atau obyek wisata untuk dapat tinggal sementara waktu.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan manajer PT. EZ Bali Sejahtera bahwa terdapat penurunan target yang diharapkan oleh perusahaan, adanya fenomena menurunnya kinerja karyawan yang berhubungan dengan *standard* atau SOP (Standar Operasional Prosedur) yang telah ditetapkan PT. EZ Bali Sejahtera, sehingga menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada konsumen. Adapun masalah lainnya yang timbul adalah seorang karyawan kurang sepenuhnya atau tidak sungguh-sungguh dalam bekerja sehingga menimbulkan masalah contohnya tamu terlambat untuk *check in* karena kamar tidak siap sesuai dengan *standard* waktu yang sudah ditetapkan. Karena ini membuat karyawan sulit untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara mewujudkan kepuasan kerja melalui *self leadership*, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang sesuai dengan harapan karyawannya. Agar karyawan dapat merasakan kenyamanan berada di

suatu tempat kerja, serta dapat memacu berperan aktif dalam melakukan suatu pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara penulis kepada beberapa terkait kurangnya karyawan yang bekerja memiliki jiwa *self leadership* yang tinggi, PT. EZ Bali Sejahtera masalah yang dihadapi yaitu mengakitbatkan tidak adanya keberanian dalam melakukan suatu pekerjaan yang lebih besar lagi. Hal ini sangat diperlukan perusahaan jika seorang karyawan tidak memiliki jiwa kepemimpinan maka perusahaan akan mengalami keterlambatan dalam bersaing didunia bisnis.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah memimpin diri sendiri. Kepemimpinan yang sulit dilakukan adalah memimpin dirinya sendiri. *Self leadership* (kepemimpinan diri) menuntut dapat mengelola dan mengatur diri sendiri sebelum mengelola dan mengatur orang lain. Tidak setiap orang akan memiliki keterampilan dalam memimpin suatu organisasi, yang dimana memerlukan keberanian untuk menunjukan kepada orang – orang bahwa kepemimpinan diri adalah modal awal untuk meningkatkan suatu kinerja kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Musaheri (2013) memaparkan bahwa *Self Leadership* merupakan serangkaian proses yang digunakan individu untuk mengendalikan perilaku mahasiswa sendiri. *Self leadership* merupakan suatu kemampuan yang dimiliki individu untuk mempengaruhi, mengarahkan, mengawasi, dan memotivasi dirinya (pola pikir dan perilakunya) untuk mencapai tujuan yang diinginkan Neck dan Houghton (2018).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Novarini, dkk (2022) menyatakan bahwa *self leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Basunjaya (2022) bahwa *self leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra (2022) menyatakan bahwa *self leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ma'ruf (2021) bahwa *self leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan diri atau *self leadership*, salah satu faktor yang mempengaruhi suatu kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Berdasarkan fenomena yang didapat berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan PT. EZ Bali Sejahtera menganalisa adanya kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, seperti perusahaan tidak memberikan hak yang seharusnya didapatkan oleh karyawan tersebut seperti hak cuti. Hal ini sangat diperlukan oleh karyawan karena setiap karyawan memiliki hak dan kebutuhannya masing-masing, yang bisa membangkitkan semangat dalam bekerja.

Motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai kearah tujuan yang ditujukan. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya.

Motivasi kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2020) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ratnawati, dkk (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farisi, dkk (2020) dan Sudarso, dkk (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan peningkatan motivasi kerja akan membuat meningkatnya kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga, dkk (2020) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak akan membuat perubahan kinerja karyawan.

Disiplin kerja, Adapun permasalahan yang terjadi di PT. EZ Bali Sejahtera yaitu disiplin kerja yang menurun. Hal ini bisa dilihat dan di ukur banyaknya karyawan yang terlambat masuk kerja karena memiliki alasan tertentu. Selain itu ada juga beberapa karyawan yang tidak patuh saat bekerja seperti datang terlambat dan pulang lebih awal tentunya pekerjaannya masih terbengkalai. Situasi dan kondisi seperti ini menunjukkan bahwa disiplin kerja kurang maksimal dirasakan oleh karyawan.

Setiap perusahaan memiliki aturan bagi seluruh karyawannya yang bekerja yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Disiplin

dalam bekerja juga sangat penting bagi karyawan sebuah perusahaan, karena itu kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada karyawan. Sesungguhnya masalah kedisiplinan ini menjadi perhatian bagi setiap manusia.

Hal ini didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh Candra, dkk (2022) dan Shihab, dkk (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Risma, dkk (2022) dan Situmorang, dkk (2022) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dan sebaliknya berlawanan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nata, dkk (2021) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dengan adanya perubahan disiplin kerja tidak akan membuat naik atau turunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Self Leadership*, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. EZ Bali Sejahtera”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Self Leadership* terhadap kinerja karyawan pada PT. EZ Bali Sejahtera?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. EZ Bali Sejahtera?

3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. EZ Bali Sejahtera?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Self Leadership* terhadap kinerja karyawan pada PT. EZ Bali Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. EZ Bali Sejahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. EZ Bali Sejahtera.

1.4 Penelitian

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan keilmuan di bidang manajemen khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pihak – pihak yang membutuhkan. Hasil penelitian yang diperoleh dapat berguna sebagai referensi atau bahan pembandingan bagi peneliti – peneliti yang ingin mengkaji masalah yang berkaitan dengan *self leadership*, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

3. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan tambahan atau memberi informasi dan bahan pertimbangan bagi para pengambil keputusan terhadap kebijakan tentang pengembangan kinerja karyawan



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Teori penetapan *Goal setting theory* yang dikembangkan oleh Locke sejak 1978 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi, Suwarmadani, 2018. *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahamannya tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan Robbins, 2018.

Setiap individu mempunyai keyakinan dan komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu sebagai seorang karyawan. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan- tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Dalam studi mengenai *goal setting goal*, menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menjadi permasalahan yang penting bagi perusahaan karena pengaruh kinerja kerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan memberikan dampak yang sangat signifikan bagi kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan tentu memiliki standar yang berbeda-beda di setiap perusahaan, sangat perlu adanya standar dalam kerja karena akan memberikan acuan untuk semua karyawan dalam melakukan tugasnya.

Kinerja merupakan implementasi dari suatu rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Hasibuan, (2016) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan diatas dapat dijelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang terdalamnya memiliki rasa tanggung jawab, motivasi kerja, serta kualitas dalam bekerja disuatu perusahaan, dengan syarat perusahaan harus melihat kinerja atau loyalitas yang diberikan karyawan terhadap perusahaannya.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Menurut Gibson (2018) kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor sebagai berikut :

1) Faktor Individu

Dimana faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga), dan demografis (umur, asal usul).

2) Faktor Organisasi

Faktor yang dimana sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan.

3) Faktor Psikologis

Psikologis adalah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.



3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai antara lain Kasmir, (2018):

1) Kualitas

Kualitas pekerjaan diukur dari proses atau hasil penyelesaian suatu proyek kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2) Kuantitas

Apakah produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah satuan, atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

3) Waktu

Merupakan hasil produksi yang dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

4) Pengawasan

Setiap kegiatan kerja memerlukan pengawasan agar tidak menyimpang dari yang telah ditetapkan.

5) Hubungan antar karyawan

Karyawan mampu bekerja sama satu sama lain, saling mendukung untuk menghasilkan yang lebih baik kegiatan kerja.

Menurut Afandi (2018), terdapat indikator yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, sebagai berikut:

1) Kuantitas hasil kerja

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

2) Kualitas hasil kerja

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

3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

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

4) Inisiatif

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

5) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum.

6) Kepemimpinan

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

7) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

8) Kreativitas

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



Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator menurut Kasmir (2018) karena indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang ada pada lokasi penelitian.

2.1.3 *Self Leadership*

1. *Pengertian Self Leadership*

Self leadership merupakan salah satu bagian terpenting dalam memotivasi karyawan untuk bisa dan mampu dalam memimpin diri sendiri agar lebih berkembang dengan baik serta dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Untuk dapat memahami dan memimpin diri sendiri tidaklah mudah dan tidak semua individu mampu dalam mempraktekan di lingkungan kerjanya. Kenyataannya memimpin diri sendiri (*self leadership*) tidaklah mudah. *Self leadership* diartikan sebagai pemahaman dalam mempengaruhi diri yang cenderung mengarahkan seseorang terhadap tindakan dalam melakukan pekerjaan yang memotivasi secara alami.

Self leadership merupakan suatu kemampuan yang dimiliki individu untuk mempengaruhi, mengarahkan, mengawasi, dan memotivasi dirinya (pola pikir dan perilakunya) untuk mencapai tujuan yang diinginkan Neck dan Houghton (2018). Menurut Suzanna, (2017) 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. Dapat disimpulkan bahwa *self leadership* kemampuan individu untuk memahami dan memimpin diri sendiri agar lebih berkembang dan mampu untuk menggerakkan kemampuan diri sendiri, dan mampu lebih terarah didalam dunia kerja serta dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

2. Faktor yang Mempengaruhi *Self Leadership*

Menurut Pearce and Manz (2018), ada beberapa faktor yang mendukung penerapan praktek *self leadership*, yaitu:

1) *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.

2) *Employee Commitment*

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

3) *Creativity*

Adanya pemberian kebebasan dan kondisi dalam organisasi yang mendorong terciptanya pengembangan *self leadership* yang tinggi dan juga situasi organisasi yang kondusif untuk saling berbagi pengaruh dengan rekan kerja dalam pembuatan keputusan pemecahan masalah dan pengidentifikasian peluang dimasa mendatang akan menyebabkan terciptanya lingkungan yang kondusif bagi kreativitas yang pada gilirannya akan meningkatkan derajat inovatif organisasi.

4) *Interdependance*

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

5) *Complexity*

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

3. Indikator *Self Leadership*

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

1) Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Pemahaman 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. Cara lain yang bisa dilakukan adalah dengan pengamatan terhadap reaksi orang-orang di sekitarnya yaitu dari sikap, ucapan, tindakan dalam berinteraksi dengan orang lain.



2) Pengarahan Diri (*Self Direct*)

Mengarahkan diri menjadi salah satu modal membangun kepemimpinan diri. Mengarahkan diri ditunjukkan dengan jelasnya tujuan individu, sehingga bisa memimpin diri menuju tujuan. Semakin jelas tujuan yang ingin diraih akan menjadi mudah untuk memimpin diri khususnya dalam mengarahkan dirinya sendiri ke arah tujuan yang ingin dicapai.

3) Pengelolaan Diri (*Self Manage*)

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.

4) 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.

Menurut Isvandiari (2018), terdapat indicator yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, sebagai berikut:

1) Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.

2) Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan pemimpin yang baik.

3) Temperamen

Gaya perilaku yang cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.

4) Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subyektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seseorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan dan keberanian.

5) Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat dan karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator menurut Musaheri (2014) karena indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang ada pada lokasi penelitian.

2.1.4 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya.

Seperti yang dikemukakan oleh Masih menurut Robbins (2018) bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Menurut Mangkunegara (2017) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Berdasarkan pengertian di atas dapat dijelaskan motivasi kerja adalah suatu cara untuk menimbulkan semangat dalam menggerakkan dan mengarahkan seorang karyawan agar dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan atau target yang diinginkan sebuah perusahaan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Sayuti (2018) menyebutkan motivasi seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

1) Faktor internal terdiri dari:

a. Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan ke manja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi. Oleh sebab itu kebiasaan yang biasanya sejak kecil nilai yang dianut atau

ditanamkan oleh orang tua dirumah, serta sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

b. Tingkat Pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi, biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer.

c. Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila memiliki harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d. Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi yang karyawan miliki untuk bekerja keras agar tercapaitujuan yang diinginkan oleh karyawan tersebut.

e. Kelemahan dan Kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan, dapat mempengaruhi gairah serta semangat kerja yang akan berdampak buruk bagi diri sendiri, yang pada akhirnya juga akan mempengaruhi motivasi.

f. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang kuat kepada motivasi seseorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya, akan

mempunyai motivasi yang tinggi dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

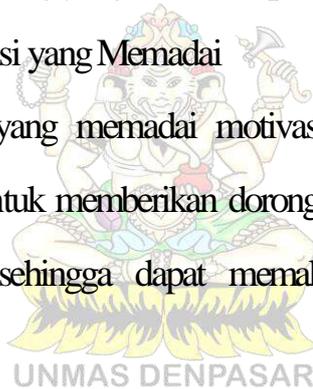
2) Faktor eksternal terdiri dari:

a. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan, yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang orang yang ada di tempat tersebut.

b. Kompensasi yang Memadai

Kompensasi yang memadai motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada karyawan bekerja secara baik sehingga dapat memaksimalkan tenaga karyawan tersebut.



3. Indikator Motivasi Kerja

Untuk mengetahui tentang adanya motivasi kerja maka sangatlah penting untuk mengetahui beberapa indikator motivasi kerja. Adapun indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2018), yaitu:

1) Tanggung Jawab

Memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

2) Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

3) Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

4) Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5) Pekerjaan yang Menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Adapun Menurut Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1) Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5) Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6) Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator menurut Mangkunegara (2018) karena indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang ada pada lokasi penelitian.

2.1.5 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Menurut Hasibuan (2018), menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan karena membantu karyawan mengikuti berbagai aturan dan standar untuk mencegah

kesalahan yang akan terjadi. Untuk menciptakan disiplin dalam sebuah perusahaan, tidak hanya diperlukan tata tertib atau peraturan yang jelas, tetapi juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, serta prosedur atau tata kerja yang mudah dipahami oleh setiap pekerja. Menurut Sinambela (2018) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati peraturan organisasi dan norma norma sosial yang berlaku.

Dari pengertian diatas dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja merupakan atura-aturan yang telah dibuat oleh sebuah perusahaan agar para karyawan yang bekerja mampu menaati aturan yang ada dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh perusahaan, jika tidak adanya disiplin maka akan sulit mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, (2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut:

1) Kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2) Keteladanan Pimpinan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan pimpinan yang dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana dapat

mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan.

3) Aturan Pasti

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin sesuai dengan sanksi yang ada maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Pengawasan Pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.



6) Perhatian

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lainnya seseorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi pekerjaan yang menantang tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, pulang kerja, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Berikut indikator disiplin kerja menurut Siswanto (2017) adalah sebagai berikut:

- 1) Frekuensi kehadiran
Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan karyawan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2) Tingkat kewaspadaan

Pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan penuh perhitungan, ketelitian dan kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3) Ketaatan pada standar kerja

Pegawai harus mentaatib semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja dapat dihindari.

4) Ketaatan pada peraturan kerja

Hal ini dimaksud untuk kenyamanan dan kelanaran dalam bekerja.

5) Etika Kerja

Setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya harus menciptakan suasana yang hamonis dalam bekerja dan saling menghargai antar sesama karyawan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator menurut Sutrisno (2016) karena indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang ada pada lokasi penelitian.

2.6 Hubungan antara *Self Leadership* dengan Kinerja Karyawan

Self leadership merupakan suatu kemampuan yang dimiliki individu untuk mempengaruhi, mengarahkan, mengawasi, dan memotivasi dirinya (pola pikir dan perilakunya) untuk mencapai tujuan yang diinginkan Neck dan Houghton (2018). Menurut Aini, (2017) *self leadership* dapat membuat penggunanya memiliki visi, inovasi dan bersikap proaktif. *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.

Untuk mencapai kinerja yang baik sangat diperlukan kepemimpinan diri sendiri namun yang menjadi masalah utama yaitu memimpin diri sendiri sehingga akan memberikan pengaruh yang baik terhadap pekerjaan dan perusahaan. *Self Leadership* mendorong untuk mengelola dan mengatur diri sendiri sebelum mengelola dan mengatur orang lain, tidak setiap orang akan memiliki keterampilan dalam memimpin suatu organisasi, yang dimana memerlukan keberanian untuk menunjukkan kepada orang-orang bahwa kepemimpinan diri adalah modal awal untuk meningkatkan suatu kinerja kerja yang dilakukan oleh perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Self leadership merupakan kebutuhan organisasi di masa depan dan sangat dibutuhkan karyawan yang memiliki *self leadership* semakin tinggi maka kinerja yang dihasilkan juga semakin baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ma'ruh (2019) Listiani, dkk (2019), Indriyani, (2023), dan menyimpulkan bahwa *self leadership* berpengaruh terhadap kinerja.

2.7 Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Kasmir, (2016) menyatakan jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak

perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada penelitian Aisyah, dkk (2019) dan Putri (2018) menyatakan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja dalam perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan perusahaan. Motivasi yang ada dari individu karyawan disebabkan oleh kebutuhan yang menjadi dasar timbulnya motivasi dalam diri seorang karyawan di perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farisi, dkk (2020), Ratnawati, dkk (2022), Prawiro, dkk (2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2.8 Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan perusahaan. Disiplin kerja yang dibentuk oleh pimpinan untuk diterapkan oleh bawahannya sehingga dapat menciptakan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena karyawan menyadari akan kewajibannya dan tentu akan mengutamakan hasil kerja yang baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Cedaryana, dkk (2018) serta Prayogi dan Lesmana (2019) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki tiap karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Putra dan Ruslan (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan karena membantu karyawan mengikuti berbagai aturan dan standar kerja untuk mencegah kesalahan yang akan terjadi di tempat bekerja. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ading, (2022), Situmorang, dkk (2022), Riziq, dkk (2020) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2.9 Mapping Jurnal Penelitian

No	Judul Penelitian	Variabel				Hasil Penelitian
		X ₁	X ₂	X ₃	Y	
1	Dewi, dkk (2021) Pengaruh <i>Self Leadership</i> , Kerjasama Tim, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Management Villa	√			√	Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Self Leadership</i> (X1), Kerjasama Tim (X2) dan Komunikasi (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. EZ Bali Sejahtera
2	Ma'ruf (2019) Pengaruh <i>Self Leadership</i> , dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pandu Persada Kota Bandung.	√			√	Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial <i>Self Leadership</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3	Putra, (2022) Pengaruh <i>Self Leadership</i> ,	√			√	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel <i>Self Leadership</i> (X1)

	Komunikasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Towerindo Sentra Tbk.					berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan untuk Variabel Komunikasi (X2), Dan Kompetensi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh positif dan signifikan.
4	Asmara, (2022) Pengaruh <i>Self Leadership</i> , Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kamaniya Petitenget Seminyak.	√	√		√	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel <i>Self Leadership</i> (X1), Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan untuk Variabel Komitmen Organisasi (X3), Terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh positif dan signifikan.
5	Listiani, dkk (2019) Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> , <i>Self Leadership</i> , dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik, Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karangasem.	√			√	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel <i>Self Leadership</i> (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan untuk Variabel <i>Knowledge Sharing</i> (X1), Dan Karakteristik Individu (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh positif dan signifikan.
6	Indriyani, (2023) Pengaruh <i>Self Leadership</i> , Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Apotek Kimia Fama Unit Bisnis Pekalongan.	√	√	√	√	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas <i>Self Leadership</i> , Motivasi, Dan Disiplin Kerja memiliki hubungan yang positif signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.
7	Eva, dkk (2018) Pengaruh <i>Self Leadership</i> , Kecerdasan Sosial,	√			√	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel <i>Self Leadership</i> (X1) berpengaruh positif signifikan

	<i>Employee Ability</i> Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Surabaya.					terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan untuk Variabel Kecerdasan Sosial (X2), Dan <i>Employee Ability</i> (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh positif dan signifikan.
8	Farisi, dkk (2020) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih di Provinsi Riau.		√	√	√	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja memiliki hubungan yang positif signifikan secara parsial terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.
9	Ratnawati, dkk (2022) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa.		√	√	√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Simetri Putra Perkasa.
10	Prawiro, dkk (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta.		√		√	Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
11	Sembiring, (2021) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan.		√		√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan.
12	Sinaga dan Hidayat, (2020) Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja			√	√	Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja

	Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia.					karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia.
13	Ekhsan, (2019) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Synerum Logistic.		√	√	√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Synerum Logistic.
14	Rozlia, dkk (2015) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pattindo Malang.		√	√	√	Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pattindo Malang.
15	Candra, dkk (2022) Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Kerja, dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan.			√	√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
16	Riziq, dkk (2020) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. So Good Food Manufacturing.		√	√	√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. So Good Food Manufacturing.
17	Risma dan Arwiah, (2022) Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung.			√	√	Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung.
18	Situmorang, dkk (2022) Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan			√	√	Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

	Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar.					karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar.
19	Nata dan Firdausi, (2021) Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia.			√	√	Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia.
20	Ekhsan, (2019) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Synerum Logistic.		√	√	√	Muhamad Ekhsan, (2019) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Synerum Logistic.
21	Sunarto, (2022) Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kekal Jaya Makmur Tangerang.			√	√	Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kekal Jaya Makmur Tangerang.