

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai aktor utama dalam setiap kegiatan organisasi merupakan aset yang unik, karena dalam pengelolaannya begitu banyak faktor yang mempengaruhinya dan sangat sulit untuk diprediksi, hal tersebut tentunya akan mempengaruhi pencapaian kinerja dari setiap individu pegawai. Mangkunegara (2019:3) menyatakan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar, sehingga diperlukan perencanaan sumber daya manusia.

Perencanaan manajemen sumber daya manusia secara profesional merupakan pangkal dari keinginan organisasi untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Mangkunegara (2019:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2019:7) bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi dan ekonomi. Dengan demikian kinerja

adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan. Rivai (2019) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Zaverdi, (2018:203) kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil serta merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan.

Meningkatkan kinerja pegawai sangat penting, hal ini penting karena kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai. Kondisi ini menyebabkan organisasi perlu memperhatikan penilaian kinerja pegawai dengan cara mengkaji ulang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kasmir (2019:189) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, insentif, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Berdasarkan pernyataan tersebut, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tiga diantaranya adalah komunikasi, kepemimpinan dalam hal ini *self leadership* dan motivasi

Fenomena mengenai komunikasi adalah komunikasi yang disampaikan sering terjadi dengan satu arah, yaitu secara vertikal dari atasan kepada bawahan yang berupa perintah atau instruksi yang harus dijalankan oleh driver gojek atau bawahan, sedangkan komunikasi dari bawahan kepada atasan/pimpinan seperti usul-usul untuk perbaikan kinerja perusahaan tidak pernah ditanggapi secara serius para pimpinan.

Widjaja (2019:8) menyatakan bahwa komunikasi adalah penyampaian informasi dan pengertian dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi akan dapat berhasil baik apabila sekiranya timbul saling pengertian, yaitu jika kedua belah pihak si pengirim dan si penerima informasi dapat memahami. Dalam situasi tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk mencapai sasaran yang jauh tempatnya atau banyak jumlahnya. Dalam situasi tertentu pula komunikasi dimaksudkan untuk merubah sikap atau tingkah laku seseorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan. Priansa dan Garnida (2019:91) menyatakan bahwa komunikasi yang efektif sangatlah penting bagi organisasi, karena akan menentukan tepat-tidaknya komunikasi yang dilakukan.

Penelitian dari Wasiman (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Shinta (2020) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Wandu (2019) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian dari Yunsepa (2018) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Hari (2021) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian internasional yang dilaksanakan oleh Purba (2022) menunjukkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian internasional yang dilaksanakan oleh Agustina (2024) menunjukkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian dengan hasil yang berbeda dilaksanakan oleh Aji (2019) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Silalahi (2021) menunjukkan bahwa komunikasi

berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Lustono (2019) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Selain komunikasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *self leadership*. Fenomena terkait dengan *self leadership* dari karyawan pada Gojek Office Denpasar adalah beberapa *driver* belum mampu mengatur atau mengelola dirinya sendiri untuk berperilaku yang lebih positif seperti seperti : *driver* tidak sadar telah membuang-buang waktu dengan bermain ponsel saat jam kerja. Beberapa *driver* belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diinginkan konsumen, misalnya ketepatan waktu pesanan sampai ke konsumen yang memesan.

Menurut Musaheri (2019) bahwa *self leadership* diartikan sebagai proses mempengaruhi diri sendiri untuk membangun pengarahannya diri dan motivasi diri, terutama untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang penting dan kompleks, sehingga tujuan pribadi tercapai. *Self leadership* adalah proses mempengaruhi diri sendiri untuk membangun *self direction* dan *self motivation* yang diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Robbins (2019) memaparkan bahwa *self leadership* merupakan serangkaian proses yang digunakan individu untuk mengendalikan perilaku mahasiswa sendiri. Asumsi dasar dibalik *self leadership* adalah bahwa orang yang bertanggung jawab, dapat dan mampu membangun dan mengembangkan inisiatif tanpa ada tekanan dari atas atau pihak eksternal, hukum dan aturan tertentu. Individu dapat memantau dan mengendalikan perilakunya sendiri dengan dukungan individu yang tepat. Sjafriz (2019) menyatakan bahwa *self leadership* pada intinya adalah kemampuan diri dalam mengendalikan hawa nafsu. Dengan menguasai nafsu, untuk mengendalikan

dirinya sendiri mudah. Kesuksesan dalam kepemimpinan tergantung pada kemampuan dalam mengandaikan nafsu, yaitu kemampuan dalam mengkoordinasikan niat, pikiran, dan tindakan, agar nafsu yang telah dianugerahkan Tuhan dapat disalurkan sebagaimana mestinya.

Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Muljono, dkk (2018) menunjukkan bahwa *self-leadership* mempunyai dampak positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian dari Marzolina (2019) menunjukkan bahwa *self leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Suryaningsih (2019) menunjukkan *self leadership* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Ghassani (2020) menunjukkan *self leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian dari Putra (2018) menunjukkan *self leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Muljono (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan *self-leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian internasional yang dilaksanakan oleh Nurdianti (2023) menunjukkan *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian internasional yang dilaksanakan oleh Agustina (2024) menunjukkan *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian dari Listiani (2019) menunjukkan bahwa *self leadership* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Rachmawati (2018) menunjukkan bahwa *self leadership* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

Faktor penting lainnya yang sangat perlu diperhatikan guna meningkatkan kinerja adalah motivasi. Fenomena terkait dengan motivasi adalah *driver* karyawan belum merasa aman bekerja di Gojek Office Denpasar, karena sebagian karyawan

sewaktu-waktu bisa berhenti atau diberhentikan mengingat driver tidak menjalankan pekerjaan sesuai SOP. Hal ini menyebabkan motivasi kerja dari *driver Gojek Office* Denpasar mengalami permasalahan yang cukup mempengaruhi aktivitas kerja dari karyawan.

Hasibuan (2019:143) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Rivai (2019:325) menyatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Robbins (2019:523) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Ahmad (2022) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Osman (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Lawasi (2018) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian dari Wasiman (2018) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian internasional yang dilaksanakan oleh Nurdianti (2023) menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian internasional yang dilaksanakan oleh Agustina (2024) menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dengan

hasil yang berbeda dilaksanakan oleh Syafruddin (2021) menunjukkan motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian dari Isrial (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Fenomena-fenomena yang terjadi terkait dengan komunikasi, *self leadership*, motivasi di Gojek Office Denpasar, dikhawatirkan akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Fenomena berkaitan dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator kuantitas hasil kerja, dimana tidak semua pesanan selalu bisa diantarkan ke lokasi dengan tepat waktu, hal ini dikarenakan *driver* gojek mengalami kendala berkaitan dengan kendaraan yang mengalami kerusakan, kemacetan di jalan dan terlalu lamanya antrean di lokasi memesan barang. Fenomena lainnya yang berkaitan dengan kinerja adalah dari ketaatan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di Gojek Office Denpasar, dimana beberapa *driver* sering melanggar peraturan pada tahun 2022 misalnya, *driver* tidak melakukan aktivitas selama 5 hari sehingga mendapat teguran dari pimpinan.

Berdasarkan kenyataan tersebut maka penulis sangat tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang “Pengaruh Komunikasi, *Self Leadership* dan motivasi terhadap kinerja *driver* pada Gojek Office Denpasar”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimanakah pengaruh secara parsial komunikasi terhadap kinerja *driver* pada Gojek Office Denpasar?
- 2) Bagaimanakah pengaruh secara parsial *self leadership* terhadap kinerja *driver* pada Gojek Office Denpasar?
- 3) Bagaimanakah pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja *driver* pada Gojek Office Denpasar?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial komunikasi terhadap kinerja *driver* pada Gojek Office Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial *self leadership* terhadap kinerja *driver* pada Gojek Office Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja *driver* pada Gojek Office Denpasar.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat pemahaman dalam bidang sumber daya manusia manusia khususnya mengenai komunikasi, *self leadership*, motivasi dan kinerja karyawan serta hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti lainnya yang melakukan penelitian dengan objek yang sama.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai refrensi bagi perusahaan dalam mengidentifikasi variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta dapat menjadi refrensi bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan yang berrkaitan dengan komunikasi, *self leadership*, motivasi dan kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Grand Theory* : Teori Kebutuhan Akan Prestasi McClelland

Mc. Clelland dalam Hasibuan (2019) mengemukakan teorinya yaitu Mc. Clelland's *Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Prestasi Mc. Clelland, teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat, harapan keberhasilannya serta nilai insentif yang terlekat pada tujuan. McClelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja.

1) Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang karena mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

2) Kebutuhan Akan Hubungan

Kebutuhan akan hubungan merangsang gairah kerja sebab setiap individu mempunyai empat kebutuhan, yaitu kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju dan kebutuhan akan perasaan ikut serta.

3) Kebutuhan Akan Kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan ini merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi.

2.1.2 Pengertian Komunikasi

Pelaksanaan aktivitas organisasi yang dilakukan sehari-hari tidak akan dapat dilepaskan dari proses komunikasi. Proses komunikasi merupakan proses pemberian informasi-informasi dari atasan kepada bawahan, demikian sebaliknya sebagai penunjang operasional demi tercapainya tujuan perusahaan.

Usman (2019:470) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa *nonverbal*. Orang yang melakukan komunikasi disebut komunikator dan orang diajak berkomunikasi disebut komunikan.

Sunyoto dan Burhanudin (2019 : 70) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses dimana individu, kelompok/group atau organisasi mengirimkan berbagai bentuk informasi atau pesan kepada orang lain, kelompok atau organisasi. Mangkunegara (2019 : 145) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang maksimal.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang dikemukakan di atas dapat dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan komunikasi adalah proses penyampaian

pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan tujuan untuk dapat saling mengerti dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

2.1.3 Tujuan dan Fungsi Komunikasi

Dalam arti luas tujuan komunikasi dalam suatu perusahaan adalah untuk mengadakan perubahan dalam mempengaruhi tindakan dan untuk mencapai kesejahteraan perusahaan. Perusahaan memerlukan informasi mengenai dunia usaha. Informasi ini merupakan dasar dalam pengambilan keputusan mengenai produk yang dihasilkan perusahaan.

Wijaya (2019:10) menyatakan bahwa tujuan komunikasi adalah :

- 1) Apa yang disampaikan oleh komunikator dapat mengerti.
- 2) Memahami orang lain.
- 3) Supaya gagasan kita dapat diterima oleh orang lain.
- 4) Menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu”.

Sedangkan fungsi-fungsi komunikasi lebih lanjut dikemukakan oleh Wijaya (2019:9) sebagai berikut :

- 1) Informasi, yaitu pengumpulan, penyimpanan, pemrosesan, penyebaran berita, data, gambar, fakta dan pesan serta komentar yang dibutuhkan agar dimengerti dan beraksi secara jelas terhadap kondisi lingkungan dan orang lain supaya dapat mengambil keputusan yang tepat.
- 2) Sosialisasi yaitu penyediaan sumber ilmu pengetahuan yang memungkinkan orang bersikap dan bertindak sebagai anggota yang efektif sehingga ia sadar sebagai anggota yang efektif sehingga ia sadar sebagai fungsi sosialnya didalam masyarakat.

- 3) Motivasi, yaitu menjelaskan tujuan setiap masyarakat jangka pendek maupun jangka panjang, mendorong orang menentukan pilihannya dan keinginannya, mendorong kegiatan individu dan berkelompok berdasarkan tujuan bersama yang akan dikejar.
- 4) Diskusi yaitu menyediakan dan saling menukar fakta yang diperlukan untuk memungkinkan persetujuan atau penyelesaian perbedaan pendapat mengenai masalah publik, menyediakan bukti-bukti relevan yang diperlukan untuk kepentingan umum agar masyarakat lebih melibatkan diri dalam masalah yang menyangkut organisasi.
- 5) Pendidikan yaitu pengalihan ilmu pengetahuan sehingga mendorong perkembangan intelektual membentuk watak dan pendidikan keterampilan atau kemahiran yang diperlukan pada suatu bidang kehidupan.

2.1.4 Jenis-Jenis Komunikasi

Handoko (2019 : 89) membedakan dua jenis komunikasi ditinjau dari sifatnya yaitu komunikasi formal dan komunikasi informal.

- 1) Komunikasi formal terjadi berdasarkan ketentuan-ketentuan dalam suatu organisasi yang berupa komunikasi vertikal termasuk juga komunikasi horisontal.
- 2) Komunikasi informal adalah komunikasi yang dilaksanakan tidak berdasarkan atas ketentuan-ketentuan dalam struktur organisasi atau peraturan yang berlaku di lingkungan organisasi.

Umar (2018:27-28) menyatakan bahwa komunikasi dalam suatu organisasi memiliki beberapa arah, yaitu :

1) Komunikasi ke bawah

Yaitu komunikasi dari atasan ke bawahan. Ia dapat berupa pengarahan, perintah, indoktrinasi, inspirasi maupun evaluasi. Mediana bermacam-macam, seperti memo, rapat pengarahan, telepon, surat dan buku-buku pedoman kerja.

2) Komunikasi ke atas

Fungsi utama komunikasi ke atas biasanya untuk mencari dan mendapatkan informasi tentang aktivitas-aktivitas dan keputusan-keputusan yang meliputi laporan pelaksanaan kerja, saran serta rekomendasi, usulan anggaran, pendapat-pendapat, keluhan-keluhan, serta permintaan bantuan. Mediana biasanya pertemuan tatap muka, laporan dan memo tertulis.

3) Komunikasi ke samping

Fungsi utama komunikasi ke samping adalah untuk melakukan kerjasama dan proaktif pada tingkat mereka sendiri, di dalam bagian atau antar bagian lain yang bertujuan untuk memecahkan berbagai masalah maupun menceritakan pengalaman mereka dalam melaksanakan pekerjaannya. Sarana seperti klinik persoalan maupun gugus kendali dapat digunakan untuk komunikasi ke samping atau horizontal ini.

4) Komunikasi ke luar

Suatu organisasi sebagai sebuah sistem mempunyai batasan dengan pihak luar seperti pemerintah, pelanggan dan masyarakat pada umumnya. Organisasi berkomunikasi dengan pihak luar dapat melalui bagian Public Relations atau media iklan lain.

2.1.5 Indikator-Indikator Komunikasi

Menurut Sutardji (2019:10) ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

1) Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

2) Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

3) Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

4) Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

5) Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

2.1.6 Pengertian *Self Leadership*

Houghton dan Neck dalam Hasanah (2021) mengatakan kepemimpinan diri (*Self leadership*) merupakan sebuah proses dimana individu mempengaruhi diri mereka sendiri untuk menerima pengarahan diri dan motivasi diri yang penting untuk berperilaku dan tampil dengan cara yang diinginkan. Individu dengan kemampuan *Self leadership* harus mampu dan berkehendak merefleksi diri, menerima keadaan diri kemudian mampu mengarahkan diri dan mengontrol diri agar sesuai seperti yang diharapkan.

Menurut Manz dan Sims (2018) *self-leadership* adalah proses yang dilalui individu untuk mengendalikan perilaku sendiri, mempengaruhi dan memimpin diri sendiri melalui penggunaan strategi perilaku dan kognitif. Dimensi *self-leadership* yang paling menonjol adalah perilaku, kognitif, dan strategi penghargaan alami dari manajemen sendiri, motivasi diri, dan pengembangan diri. Robbins (2019) berpendapat bahwa *self-leadership* merupakan serangkaian proses yang digunakan untuk mengendalikan perilakunya sendiri. Asumsi dasar dibalik *self-leadership* adalah individu dikatakan bertanggung jawab, dan mampu

membangun serta mengembangkan inisiatif, bila tanpa adanya tekanan dari atas dan pihak eksternal, tetap terbangun kesadaran untuk melakukannya. Mereka dapat memantau dan mengendalikan perilakunya sendiri. Pada uraian tersebut, *self-leadership* adalah proses mempengaruhi diri sendiri untuk membangun pengarahannya diri, mengawasi diri, dan memotivasi diri melalui kesadaran diri dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan baik yang menjadi tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang diinginkan baik dirinya maupun organisasi. Maka dapat dinyatakan bahwa individu tersebut memiliki *self-leadership* yang tinggi.

Self leadership memiliki keyakinan bahwa dia bisa berpikir dan bertindak sesuai yang ditujukan. Memimpin diri sendiri (*self leadership*) menurut Veithzal & Deddy (2019) adalah perluasan strategi yang difokuskan pada perilaku kupola pikir dan perasaan yang digunakan untuk mempengaruhi diri sendiri. *Self leadership* adalah apa yang dilakukan untuk memimpin diri mereka sendiri. Dalam beberapa hal *self leadership* juga dapat dianggap sebagai bentuk dari kepengikutan atau mungkin lebih tepatnya memimpin yang berfokus pada diri sendiri. Dalam keterampilan *self leadership* ini melalui pengolahan pola pikir dan perasaan individu mampu untuk mempengaruhi diri mereka sendiri sehingga individu dapat mengikuti apa yang ada dalam dirinya untuk mencapai suatu tujuan dan bertanggung jawab atas tujuannya.

2.1.7 Tujuan Self Leadership

Self leadership merupakan proses untuk membangun pengarahannya diri dan motivasi diri, terutama dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan yang penting dan kompleks. *Self leadership* dapat membuat penggunanya memiliki visi, inovasi dan bersikap proaktif. Visi karena itu yang menentukan arah dimana

individu bermaksud untuk menyelaraskan dirinya dalam waktu dekat; inovasi karena individu muncul dengan cara baru sesuai dengan selera dan preferensi individu, mekanisme penghargaan, bersikap proaktif karena strategi mendorong individu untuk berpikir dengan cara tertentu, sehingga memberikan tekanan yang mendorong individu dengan cara tertentu yang menciptakan kinerja yang kompetitif. Robbin dalam Kartono (2019:5) memaparkan bahwa *self leadership* merupakan serangkaian proses yang digunakan individu untuk mengendalikan perilakunya sendiri. Asumsi dasar dibalik kepemimpinan diri (*self leadership*) adalah bahwa individu dikatakan bertanggung jawab, dapat dan mampu membangun dan mengembangkan inisiatif, bila tanpa ada tekanan dari atas dan pihak eksternal tetap terbangun kesadaran untuk melakukannya dan dapat mengendalikan perilakunya sendiri.

Neck & Houghton dalam Ivantoro & Barus (2019:32) menyatakan bahwa *self leadership* adalah sifat kepemimpinan diri untuk membuatnya berhasil dalam memimpin. Kepemimpinan diri akan berhasil dengan mensyukuri kekuatan-kekuatan yang dimiliki. Tanda kesyukuran terhadap kekuatan diri yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang jelas, menciptakan rencana tindakan, menunjukkan cara melakukan tujuan, memperjelas peran, membuat jadwal waktu, menetapkan prioritas serta mengawasi dan mengevaluasi pekerjaan serta memberikan masukan.

2.1.8 Faktor-Faktor *Self-leadership*

Ryan dan Deci dalam Lestari (2020) mengungkapkan ada tiga faktor yang mempengaruhi perkembangan *self leadership*, antar lain :

1) *Autonomy*

Autonomy adalah kebebasan yang dimiliki individu dalam melakukan sesuatu berdasarkan pilihannya sendiri yang mengacu pada hal yang dirasakan dan bersumber dari dirinya sendiri.

2) *Relatedness*

Relatedness adalah hubungan sosial atau relasi sosial individu dalam berinteraksi dengan individu lain dalam satu komunitas serta memiliki rasa saling membantu dengan yang lain.

3) *Competence*

Competence adalah kemampuan individu untuk menunjukkan apa yang dia bisa serta memberi dampak bagi diri sendiri maupun orang lain.

2.1.9 Indikator-Indikator *Self Leadership*

Indikator *self leadership* menurut Musaheri (2019) mencakup aspek-aspek, yaitu:

- 1) Kesadaran diri (*self awareness*) merupakan kapasitas yang dimiliki seseorang untuk berintrospeksi.
- 2) Pengarahan diri (*self direct*) merupakan kemampuan untuk memusatkan kekuatan psikologis untuk mencapai target.
- 3) Pengelolaan diri (*self manage*) merupakan kemampuan individu untuk berinisiatif dan mengatur diri.
- 4) Penyelesaian diri (*self accomplishment*) merupakan pelaksanaan dari perencanaan yang telah ditentukan.

2.1.10. Pengertian Motivasi

Samsudin (2019:281) menyatakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Liang Gie dalam Samsudin (2019: 281) menyatakan bahwa Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Sedarmayanti (2019:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

McClelland dalam Suwanto (2020:161) menyatakan motivasi seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

2.1.11 Indikator Motivasi

Adha dkk (2019 : 53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu

bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

- 1) Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
- 2) Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
- 3) Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
- 5) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

2.1.12 Pengertian Kinerja

Hasibuan (2019:121) menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Simamora (2019:339) menyatakan bahwa ”kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Mangkunegara (2019:9) menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah pretasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kasmir (2019:182) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Hasibuan (2019:121) menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Simamora (2019:339) menyatakan bahwa kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat diambil suatu pengertian bahwa kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

2.1.13 Indikator Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja karyawan adalah 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) Disiplin kerja

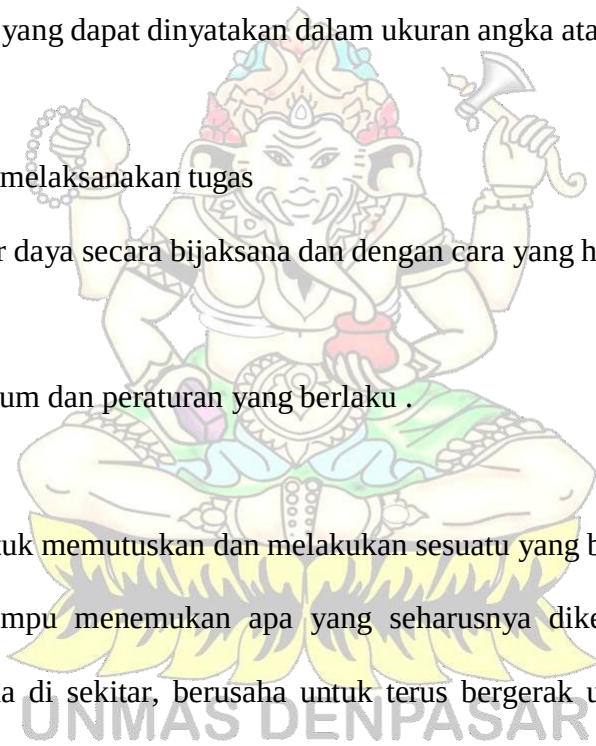
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

5) Inisiatif

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

6) Ketelitian

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



7) Kreativitas

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

2.2. Penelitian Sebelumnya

Penelitian-penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, dilaksanakan oleh beberapa peneliti antara lain:

1. Wandu (2019) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten”. Variabel penelitian antara lain komunikasi dan kinerja. Sampel dalam penelitian adalah 83 orang. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian adalah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu dilaksanakan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan Gojek Office Denpasar. Perbedaan lainnya adalah dari jumlah sampel, dimana penelitian terdahulu menggunakan 83 orang sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 40 orang sampel. Persamaan penelitian pertama dengan sekarang adalah sama membahas komunikasi dan kinerja.
2. Alam (2018) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan”. Variabel penelitian antara lain komunikasi dan kinerja. Sampel dalam penelitian adalah 95 orang. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian

adalah Komunikasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah.

Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu dilaksanakan di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan Gojek *Office* Denpasar. Perbedaan lainnya adalah dari jumlah sampel, dimana penelitian terdahulu menggunakan 95 orang sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 40 orang sampel. Persamaan penelitian pertama dengan sekarang adalah sama membahas komunikasi dan kinerja.

3. Susanto (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Nonmedis RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau”. Variabel penelitian antara lain kepemimpinan, komunikasi, disiplin dan kinerja. Sampel dalam penelitian adalah 95 orang. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian adalah hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja

karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu dilaksanakan di RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Gojek *Office* Denpasar. Perbedaan lainnya adalah dari jumlah sampel, dimana penelitian terdahulu menggunakan 95 orang sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 40 orang sampel. Persamaan penelitian pertama dengan sekarang adalah sama membahas komunikasi dan kinerja.

4. Patricia (2022) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kepemimpinan Diri Pada Kinerja Pengusaha Generasi Z Dan Generasi Milenial di Jabodetabek”. Variabel penelitian antara motivasi, kepemimpinan diri dan kinerja. Sampel dalam penelitian adalah 140 orang. Teknik analisis menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian adalah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengusaha generasi Z dan generasi milenial di Jabodetabek. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pengusaha generasi Z dan generasi milenial di Jabodetabek. Kepemimpinan diri berpengaruh terhadap kinerja pengusaha generasi Z dan generasi milenial di Jabodetabek.

Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu dilaksanakan di pengusaha generasi Z dan generasi milenial di Jabodetabek, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan Gojek *Office* Denpasar. Perbedaan lainnya adalah dari jumlah

sampel, dimana penelitian terdahulu menggunakan 140 orang sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 40 orang sampel. Persamaan penelitian pertama dengan sekarang adalah sama membahas motivasi, kepemimpinan diri (*self leadership*) dan kinerja.

5. Estiningsih (2018) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja”. Variabel penelitian antara motivasi, kepemimpinan dan kinerja. Sampel dalam penelitian adalah 50 orang. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian adalah kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan kepuasan secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Time Excellindo.

Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu dilaksanakan di PT. Time Excellindo, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan Gojek Office Denpasar. Perbedaan lainnya adalah dari jumlah sampel, dimana penelitian terdahulu menggunakan 50 orang sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 40 orang sampel. Persamaan penelitian pertama dengan sekarang adalah sama membahas motivasi, kepemimpinan, komunikasi dan kinerja.

6. Silalahi (2021) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam”. Variabel penelitian komunikasi, disiplin kerja, etos kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja. Sampel dalam penelitian adalah 173

orang. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian adalah komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. Komunikasi, disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam.

Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu dilaksanakan di PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan Gojek Office Denpasar. Perbedaan lainnya adalah dari jumlah sampel, dimana penelitian terdahulu menggunakan 173 orang sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 40 orang sampel. Persamaan penelitian pertama dengan sekarang adalah sama membahas komunikasi dan kinerja.

7. Ismadi (2021) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik”. Variabel penelitian kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan kinerja. Sampel dalam penelitian adalah 60 orang. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian adalah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap

kinerja pegawai. Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan Gojek *Office* Denpasar. Perbedaan lainnya adalah dari jumlah sampel, dimana penelitian terdahulu menggunakan 60 orang sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 40 orang sampel. Persamaan penelitian pertama dengan sekarang adalah sama membahas motivasi, kepemimpinan, komunikasi dan kinerja.

8. Sitepu (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karo”. Variabel penelitian kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan kinerja. Sampel dalam penelitian adalah 20 orang. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian adalah secara bersama-sama (simultan) variabel independen yang motivasi, kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial maka diperoleh variabel motivasi, kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu dilaksanakan di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karo, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan Gojek *Office*

Denpasar. Perbedaan lainnya adalah dari jumlah sampel, dimana penelitian terdahulu menggunakan 20 orang sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 40 orang sampel. Persamaan penelitian pertama dengan sekarang adalah sama membahas motivasi, kepemimpinan, komunikasi dan kinerja.

9. Dessyarti (2019) dengan judul “Self Leadership Dalam Meningkatkan Kinerja Melalui Kesiapan Untuk Berubah Di Masa New Normal”. Variabel penelitian *self leadership*, kesiapan dan kinerja. Sampel dalam penelitian adalah 369 orang. Teknik analisis menggunakan SEM PLS. Hasil penelitian adalah self leadership, kesiapan untuk berubah berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik. Ada pengaruh positif antara self leadership terhadap kinerja tenaga pendidik dengan kesiapan untuk berubah sebagai variabel moderasi di masa new normal. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu dilaksanakan di Kota Madiun, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan Gojek Office Denpasar. Perbedaan lainnya adalah dari jumlah sampel, dimana penelitian terdahulu menggunakan 369 orang guru, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 40 orang sampel. Persamaan penelitian pertama dengan sekarang adalah sama membahas kepemimpinan diri dan kinerja.

- 10 Putra (2018) dengan judul “Pengaruh *Self Leadership* Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Four Points By Sheraton”. Variabel penelitian *self leadership*, komitmen organisasional dan kinerja. Sampel dalam penelitian adalah 100 orang. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian adalah *Self leadership* dan komitmen

organisasi-onal secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu dilaksanakan di Hotel Four Points By Sheraton, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan Gojek *Office* Denpasar. Perbedaan lainnya adalah dari jumlah sampel, dimana penelitian terdahulu menggunakan 100 orang, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 40 orang sampel. Persamaan penelitian pertama dengan sekarang adalah sama membahas kepemimpinan diri dan kinerja.

