

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Sinambela, 2019:8). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pengkordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi Mangkunegara (2019:2). Oleh karena itu, langkah utama yang harus dilakukan perusahaan adalah melakukan upaya peningkatan kinerja karyawan oleh semua orang atau perusahaan tidak terkecuali usaha jasa keuangan perbankan. Dengan semakin meningkatnya pertumbuhan bank, maka pihak manajemen tentunya akan semakin dituntut untuk dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan Mangkunegara (2019:69).

PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Renon Denpasar merupakan salah satu jasa keuangan perbankan yang ada di Kota Denpasar, PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Renon Denpasar beralamat di Jalan Hangtuh No 8 Denpasar. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dengan standar yang

telah ditentukan, (Sinambela, 2021:480). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2020:67). Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal, faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan yang meliputi motivasi kerja. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi komunikasi.

Selain kinerja karyawan yang harus dimiliki oleh setiap individu karyawan adalah *self leadership* yaitu suatu usaha untuk mempengaruhi diri sendiri untuk dapat mengarahkan diri agar dapat bekerja dengan lebih baik (Manz & Sims, 2019:15). *Self leadership* memotivasi karyawan untuk mampu memimpin diri sendiri dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan. Dengan demikian kemampuan memimpin secara pribadi dalam prakteknya memberikan kekuatan yang cukup untuk mendorong kinerja karyawan yang lebih baik bagi perusahaan. Di beberapa cara, *self leadership* bisa dianggap sebagai bentuk *followership* yang bertanggung jawab, tepatnya, jika diberi otonomi dan tanggung jawab untuk mengontrol hidupnya, apa yang bisa dilakukan *follower* yang nantinya menjadi *self leader* untuk menjawab tantangan dalam cara yang bertanggung jawab (Manz dan Sims, 2018).

Selain *self leadership* faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *self efficacy*. *Self efficacy* merupakan kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu, yang

mempengaruhi aktifitas pribadi terhadap pencapaian tujuan. Selanjutnya hubungan ini juga akan menunjukkan hubungan dengan kinerja, (Locke dan Latham, 2019). Menurut Triatmanto (2021:51) menyatakan *self efficacy* atau kepercayaan diri adalah kelompok yang usaha-usaha individunya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individu. Harus disadari bahwa kepercayaan diri merupakan peleburan berbagai pribadi yang menjadi satu pribadi untuk mencapai tujuan bersama. Pitaloka (2019) menyebutkan bahwa kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor individual antara lain berupa karakteristik psikologis yaitu *self efficacy*.

Kinerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah komunikasi. Komunikasi merupakan penyampaian dan pemahaman suatu maksud. Jika tidak ada informasi atau ide yang disampaikan, komunikasi tidak terjadi. Agar komunikasi berhasil harus ditanamkan dan dipahami Ramadhanty (2019:3). Komunikasi adalah suatu proses interaksi yang mempunyai arti antara sesama manusia. Komunikasi dapat disimpulkan merupakan kegiatan interaksi yang dilakukan dari satu orang ke orang lain, sehingga akan tercipta persamaan makna dan tercapai satu tujuan Robbins (2021:223). Menurut Feriyanto dan Triana (2020:155), komunikasi tidak hanya penting untuk manusia tetapi juga penting untuk sistem pengendalian manajemen yang merupakan alat untuk mengarahkan, memotivasi, memonitor atau mengamati, serta evaluasi pelaksanaan manajemen perusahaan yang mencoba mengarahkan pada tujuan organisasi dalam perusahaan. Hal itu dimaksudkan agar kinerja yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan dapat berjalan lebih efisien dan lancar.

Agung Muljono dkk. (2020) dalam studinya dengan menganalisis *self leadership* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *self leadership* mampu digunakan dalam memprediksi kinerja karyawan dan berpengaruh positif. Dengan adanya hasil penelitian tersebut, maka telah diuji dan dibuktikan bahwa *self leadership* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Nugroho dan Amirudin (2022) mengatakan *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai-nilai kepemimpinan etis di tempat kerja, dengan menerapkan komunikasi terbuka, rasa hormat kepada karyawan, keadilan, kepercayaan, dan keputusan yang seimbang menginspirasi kepada karyawan untuk mencurahkan energy mereka dalam meningkatkan kinerja. Namun hasil yang berbeda menurut penelitian yang dilakukan Saputri dan Andayani (2018) mengatakan *self leadership* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dimana didalam membangun kepemimpinan tidaklah hanya sekedar memiliki keahlian dalam memimpin melainkan memiliki tantangan bagi mereka untuk memimpin para kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Adeeko, (2019) mengatakan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana kepercayaan diri yang tinggi yang dimiliki karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Clecq (2018) mengatakan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang cepat dalam mengambil keputusan mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan Junaidi (2018) mengatakan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana

pemahaman komunikasi dari sudut individu, yang selanjutnya disebut dengan proses psikologis. Proses psikologis merupakan bagian penting dalam komunikasi interpersonal, karena dalam komunikasi interpersonal individu mencoba menginterpretasikan makna yang menyangkut diri sendiri, diri orang lain dan hubungan yang terjadi terhadap kinerja karyawan.

Septiadi, dkk (2018) mengatakan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, komunikasi yang baik terjadi dua arah antara atasan dengan bawahan, maupun bawahan dengan atasan, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Namun penelitian yang berbeda menurut penelitian yang dilakukan Manurung dan Prana (2020) mengatakan komunikasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dimana dalam organisasi pemimpin harus dapat melibatkan diri dalam komunikasi dua arah, sehingga berdampak kepada penyaluran aspirasi karyawan, menyediakan dukungan dan dorongan kepada karyawan, memudahkan karyawan berinteraksi, dan melibatkan para karyawan dalam pengambilan keputusan.

Fenomena yang terjadi mengenai kinerja karyawan, dimana banyak karyawan mengalami penurunan kinerja yang berdampak pada tingkat absensi kerja karyawan. Berikut ini adalah tabel 1.1 tingkat absensi karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Renon Denpasar 2021.

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Renon Denpasar 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Produktif (Hari)	Tingkat Absensi (%)
A	B	C	D	E=CxD	F	G=E-F	H=F:Ex 100%
1	Januari	73	26	1.898	55	1.843	2,89
2	Februari	73	23	1.679	54	1.625	3,21
3	Maret	73	26	1.898	57	1.841	3,00
4	April	73	26	1.898	51	1.847	3,01
5	Mei	73	22	1.606	52	1.554	2,68
6	Juni	73	18	1.314	47	1.267	3,57
7	Juli	73	24	1.752	53	1.507	3,39
8	Agustus	73	23	1.679	50	1.629	3,02
9	September	73	23	1.679	53	1.626	3,15
10	Oktober	73	23	1.679	59	1.620	3,51
11	November	73	21	1.533	54	1.479	3,52
12	Desember	73	24	1.752	58	1.698	3,31
Jumlah			279	20.367	643	19.536	48,26
Rata-rata			23,25	1.697	53,58	1.628	3,18

Sumber : HRD PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Renon Denpasar.

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut, dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Renon Denpasar tahun 2021 cenderung berfluktuasi. Presentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,18% dimana presentase tersebut melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu maksimal 3%. Ini berarti bahwa tingkat kehadiran kurang dari 100% . Menurut Kasmir (2019:204) kehadiran yang jumlahnya kurang dari 100% dianggap kinerjanya kurang, karena akan mempengaruhi kinerjanya.

Adapun salah satu indikator dari *self leadership* menurut Priyantono (2021) dapat diukur dengan data berupa Natural reward atau data karyawan yang mendapatkan reward di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Renon

Denpasar. Hasil dari wawancara yang peneliti lakukan dengan atasan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Renon Denpasar terdapat permasalahan yang terjadi mengenai *self leadership* yaitu karyawan yang belum mampu memimpin diri sendiri dalam hal menyelesaikan pekerjaannya, sehingga karyawan belum bisa memmanage atau mempergunakan waktu dengan baik dalam hal menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.

Tabel 1.2
Data Karyawan Yang Mendapatkan Reward di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Renon Denpasar 2021

No	Departemen	Jumlah Orang	Bulan
1.	Operasional Marketing	6 1	Triwulan I
2.	Accounting Operasional	2 3	Triwulan II
3.	Operasional	5	Triwulan III
4.	Marketing Operasional	2 4	Triwulan IV

Sumber HRD PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Renon Denpasar

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa adanya penurunan *self leadership* terlihat pada jumlah karyawan yang mendapatkan reward cenderung sedikit dan mengalami penurunan pada Triwulan II dengan jumlah 5 orang dibandingkan dengan banyaknya karyawan yang berjumlah 73 orang diseluruh departemen, dimana perusahaan menerapkan sistem *reward* jangka waktu setiap 3 bulan.

Hasil wawancara dengan manager PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Renon Denpasar ditemukannya fenomena yang terjadi mengenai penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh *self efficacy* karyawan yang rendah, terlihat dari tidak tercapainya target yang ditetapkan perusahaan yang berupa

jumlah dana yang terhimpun maupun tersalurkan kepada pihak ketiga belum mencapai melebihi target yang di inginkan perusahaan. Hasil Studi dokumentasi peneliti pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Renon Denpasar ditemukan bahwa dana simpanan dan dana pinjaman pada tahun 2017 -2021 seperti pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Jumlah Dana Pinjaman dan Dana Simpanan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Renon Denpasar 2017 dan 2021

Tahun	Jumlah Simpanan (Dalam Milyar Rupiah)	Jumlah Pinjaman (Dalam Milyar Rupiah)
2017	1.345.674	1.856.789
2018	1.795.990	2.146.890
2019	1.946.890	2.359.453
2020	2.144.949	2.579.806
2021	2.359.046	2.863.561

Sumber : PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Renon Denpasar, 2021

Berdasarkan data Tabel 1.3 diatas dapat dilihat jumlah *presentase* simpanan mengalami peningkatan dari tahun 2017 sampai tahun 2021, dimana target yang diharapkan perusahaan peningkatan setiap tahun mencapai 15%. Tidak tercapainya pencapaian target yang diharapkan perusahaan disebabkan *self efficacy* yaitu kepercayaan diri karyawan yang belum optimal dimana kurangnya kerjasama karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan. Selain itu karyawan masih memiliki sikap yang apatis dan egois dalam hubungan kerja, sehingga *self efficacy* masih perlu ditingkatkan.

Adapun hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Renon Denpasar terdapat permasalahan yang terjadi mengenai komunikasi yaitu seringnya komunikasi

yang dilakukan antara atasan kepada bawahannya tidak berjalan secara optimal sehingga karyawan akan mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi keinginan atasan sehingga kinerja yang dilakukan para karyawan tidak terkontrol dengan baik. Selain itu komunikasi yang dilakukan antara karyawan dengan karyawan yang lain juga masih belum berjalan dengan baik, masih ada karyawan yang berkomunikasi dengan karyawan lainnya tidak memberikan informasi yang jelas dan lengkap sehingga berhubungan terhadap sikap para karyawan tersebut.

Tabel 1.4
Komunikasi pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Renon Denpasar 2021

No	Pelaksanaan Komunikasi	Tempat	Bulan
1	<i>Standard handling complint</i>	PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Renon Denpasar	Januari
2	<i>Knowledge Management</i>	PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Renon Denpasar	Februari
3	<i>Manajemen Risiko Kredit</i>	PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Renon Denpasar	Maret
4	Penanggulangan Kebakaran	PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Renon Denpasar	April
5	<i>Anti Fraud Awareness</i>	PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Renon Denpasar	Mei
6	<i>Optimizing Coaching & Mentoring</i>	PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Renon Denpasar	Juni
7	Internal Audit Berbasis Risiko	PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Renon Denpasar	Juli
8	Pelatihan Peningkatan Pengetahuan & Kompetensi Dasar Perbankan	PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Renon Denpasar	Agustus
9	Sosialisasi Pra Verifikasi Sistem Manajemen Pengamanan	PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Renon Denpasar	September
10	<i>English Class</i>	PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Renon Denpasar	Oktober
11	Masa Persiapan Pensiun : <i>Retired not Expired</i>	PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Renon Denpasar	November
12	Sosialisasi UMK	Dinas Ketenagakerjaan	Desember

Sumber HRD PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Renon Denpasar

Dapat dilihat pada Tabel 1.3 bahwa komunikasi yang dilakukan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Renon Denpasar dilaksanakan pada setiap 1 bulan sekali setiap tahunnya. Komunikasi diadakan dikarenakan umumnya karyawan belum bisa meningkatkan kinerja karyawan dan mutu perusahaan dalam satu tahun dan adanya karyawan baru yang belum mengetahui standar operasional perusahaan, masing-masing staff dan karyawan yang bekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Renon Denpasar. Selain itu perusahaan juga melaksanakan kegiatan komunikasi yang wajib diikuti oleh karyawan. Dilaksanakan program komunikasi serta menerapkan disiplin kerja terhadap karyawan, diharapkan karyawan akan semakin mampu memahami dan melaksanakan fungsinya dalam perusahaan. Disamping itu juga diharapkan pula adanya perbaikan dan pengembangan sikap, tingkah laku, pengetahuan serta keterampilan demi tercapainya tujuan perusahaan. Terpenuhnya disiplin kerja dan pelatihan kerja yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja karyawan

Berdasarkan fenomena diatas mengenai *self leadership*, *self efficacy*, komunikasi dan kinerja karyawan, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“pengaruh *self leadership*, *self efficacy*, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Renon Denpasar”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka yang menjadi rumusan beberapa masalah pada penelitian ini:

1. Apakah *self leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Renon Denpasar?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Renon Denpasar?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Renon Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self leadership* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Renon Denpasar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Renon Denpasar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Renon Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bertujuan untuk menambah pengetahuan tentang konsep pengaruh *self leadership*, *self efficacy*, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Universitas : hasil penelitian yang didapatkan diharapkan bermanfaat sebagai bahan bacaan dan masukan atau sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.
- b. Bagi Instansi : penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu dasar pertimbangan berkaitan dengan *self leadership*, *self efficacy*, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Grand Teori Atribusi

Teori Atribusi (*Attribution Theory*) merupakan teori yang pertama kali dikemukakan oleh Harold Kelley (1973) dalam teorinya menjelaskan tentang bagaimana orang menarik kesimpulan tentang “apa yang menjadi sebab” apa yang menjadi dasar seseorang melakukan suatu perbuatan atau memutuskan untuk berbuat dengan cara-cara tertentu. Teori atribusi menyatakan bahwa apabila individu-individu mengamati perilaku seseorang, mereka mencoba untuk menentukan apakah itu ditimbulkan secara internal atau eksternal (Robbins, 2017).

Luthan, (2018) mengatakan teori atribusi memberikan penjelasan proses bagaimana kita menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang dan bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan apakah dari internal atau eksternal dan pengaruhnya akan terlihat dalam perilaku individu. dalam *dispositional attributions* dan *situasional attributions* atau penyebab internal dan eksternal, sementara *situasioanal attributions* merupakan suatu hal mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku.

Ardiansah (2018) mengungkapkan keberadaan “sejumlah atribut”, yang secara alami berlaku secara internal dalam organisasi,

mempengaruhi sikap karyawan, terutama yang berkaitan dengan pekerjaannya. Atribusi internal antara lain adalah motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja terhadap kinerjanya serta adanya keinginan berpindah kerja dalam diri karyawan yang belum terealisasi dalam tindakan nyata akibat lingkungan kerja, sedangkan atribusi eksternal antara lain adanya *time pressure* atau tekanan dari pihak luar mengenai waktu seorang karyawan menyelesaikan tugas secepatnya. Yang dimaksud dalam hal di atas yang mana teori atribusi dalam kinerja karyawan dimana hubungannya bersifat saling berpengaruh sebab dengan karakter individu yang baik akan menghasilkan suatu kinerja yang baik pula.

2.1.2 Self Leadership

1) Pengertian *self leadership*

Self leadership merupakan proses untuk membangun pengarahannya diri dan motivasi diri, terutama dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan yang penting serta kompleks. Dimana *self leadership* dapat memotivasi karyawan untuk mampu memimpin diri sendiri untuk memberikan kontribusi terhadap kinerja. Dengan demikian kemampuan memimpin secara pribadi dalam prakteknya memberikan kekuatan yang cukup untuk mendorong kinerja yang lebih baik bagi suatu perusahaan. *Self leadership* juga merupakan suatu kondisi perluasan strategi yang difokuskan pada perilaku, pola pikir dan perasaan yang digunakan untuk mempengaruhi diri sendiri.

Menurut Aini dkk (2020) *self leadership* dapat membuat penggunaanya 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.

Self leadership adalah sebuah set strategi ekstensif yang difokuskan ke perilaku dan pikiran yang bisa digunakan untuk menghasilkan self influence. *Self leadership* adalah apa yang dilakukan orang untuk memimpin dirinya sendiri (Manz dan Sims, 2018).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan *self leadership* adalah sebagai bentuk *followership* yang bertanggung jawab, tepatnya, jika diberi otonomi dan tanggung jawab untuk mengontrol hidupnya, apa yang bisa dilakukan *follower* yang nantinya menjadi *self leader* untuk menjawab tantangan dalam cara yang bertanggung jawab.

2) Indikator *Self Leadership*

Indikator-indikator yang dikembangkan oleh Sims dan Manz (dalam Priyantono 2021) yaitu :

a) *Self Modelling*, merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin untuk pengembangan self leadership melalui keteladan

- kepada karyawan yang berhubungan dengan cara pimpinan bekerja, terutama tentang contoh penyampaian yang mudah dimengerti oleh karyawan, dengan ciri-ciri :
- 1) Penyampaian yang mudah dimengerti tentang bagaimana menyelesaikan pekerjaan.
 - 2) Cara pimpinan bekerja.
 - 3) perubahan perilaku pimpinan dalam bekerja.
 - 4) Pandangan tentang jenjang karir.
- b) *Self goal setting*, adalah cara yang dilakukan oleh pimpinan dalam menyusun sasaran perusahaan dengan melibatkan karyawan, dengan ciri-ciri;
- 1) tingkat kemampuan menyusun sasaran.
 - 2) tingkat partisipasi dan menyusun sasaran.
 - 3) Tingkat pencapaian sasaran pelaksanaan tugas.
 - 4) kesempatan yang diberikan untuk menyusun tugas.
- c) *Natural reward*, yaitu penghargaan yang diberikan oleh pimpinan tidak berbentuk materi tetapi dengan cara mengajarkan kepada karyawan bagaimana menghargai dirinya sendiri dan dengan membangun penghargaan yang bersifat alamiah kedalam pekerjaannya. Ciri-ciri dari natural reward ini adalah :
- 1) Pengakuan memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas.
 - 2) Tingkat rasa tanggung jawab menyelesaikan tugas.
 - 3) Tugas yang diberikan oleh pimpinan merupakan penghargaan bagi karyawan.
 - 4) Kesempatan untuk mencari peluang bagi penyelesaian pekerjaan dengan baik.
- d) *Positive patterns*, adalah perilaku yang dikembangkan oleh pimpinan terhadap karyawan agar karyawan dapat berpikir secara

mandiri untuk memanfaatkan segala peluang dan menyelesaikan segala rintangan dalam pekerjaannya. Hal ini meliputi : 1) kesempatan berkreasi dalam penyelesaian tugas. 2) kesempatan berinovasi dalam upaya menyelesaikan tugas. 3) Tingkat tanggung jawab untuk menentukan cara-cara penyelesaian tugas. 4) Dorongan yang diberikan pimpinan dalam mengambil resiko seara positif. 5) memperhatikan dan memberikan dukungan sepenuhnya dalam pekerjaan. 6) mendorong setiap pegawai untuk kreatif dalam pelaksanaan pekerjaan. 7) Mendorong adanya kebiasaan untuk berbeda pendapat dalam menemukan solusi terbaik bagi setiap permasalahan.

Adapun enam indikator *self leadership* menurut Kartono (2018) meliputi:

- a) Etika profesi pemimpin dan etiket.
 - b) Kebutuhan dan motivasi.
 - c) Dinamika kelompok.
 - d) Komunikasi.
 - e) Kemampuan pengambilan keputusan.
 - f) Keterampilan berdiskusi dan permainan lainnya.
- 3) Faktor-faktor yang mempengaruhi *self leadership*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *self-leadership* menurut Pearce & Manz (2018), yaitu:

a) *Urgency*

Situasi yang sangat urgent kurang mendukung pengembangan kemampuan *self-leadership*, karena dalam situasi seperti ini bentuk kepemimpinan yang tradisional akan lebih efektif untuk memecahkan masalah yang ada. Selain itu dalam situasi di mana amat diperlukan pemecahan masalah dalam kemendesakan yang tinggi, pengembangan kemampuan *self-leadership* tidak akan memadai dilakukan dikarenakan pengembangan kemampuan *self-leadership* memerlukan waktu yang tidak sebentar.

b) *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.

c) *Creativity*

Bagi organisasi yang memerlukan derajat inovasi yang tinggi agar dapat memenuhi kebutuhan pelanggannya atau melayani publik dengan cepat dan efektif, pengembangan kemampuan *self-leadership* diperlukan. Adanya pemberian kebebasan dan kondisi dalam organisasi yang mendorong terciptanya pengembangan *self leadership* yang tinggi dan juga situasi organisasi yang kondusif untuk saling berbagi pengaruh dengan rekan kerja

dalam pembuatan keputusan, pemecahan masalah dan pengidentifikasian peluang di masa mendatang akan menyebabkan terciptanya lingkungan yang kondusif bagi kreativitas yang pada gilirannya akan meningkatkan derajat inovatif organisasi.

d) *Interdependence*

Jumlah saling ketergantungan dalam sistem kerja sebuah organisasi akan mempengaruhi berapa besar porsi *self-leadership* yang diperlukan. *Self-leadership* diperlukan ketika ketergantungan dalam melakukan tugas yang ada dalam organisasi tidak begitu tinggi. Dengan demikian pengembangan *self-leadership* kurang memadai dilakukan dalam cakupan proses produksi tertentu di bidang manufaktur di mana derajat saling ketergantungannya tinggi.

e) *Complexity*

Semakin kompleks pekerjaan yang harus dilakukan, maka pengembangan kemampuan *self-leadership* akan kurang efektif, karena dalam situasi seperti ini adalah mustahil satu orang mampu menguasai berbagai bidang sekaligus. Kalaupun terpaksa dilakukan, maka pengembangan *self-leadership* sebaiknya dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan periodisasi pekerjaan yang kompleks itu, tentu saja tetap disesuaikan dengan kemampuan individu-individu terkait dan hal ini memerlukan waktu yang tidak sebentar.

2.1.3 Self efficacy

1) Pengertian *Self efficacy*

Self efficacy dinyatakan sebagai kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu, adalah salah satu dari faktor yang mempengaruhi aktifitas pribadi terhadap pencapaian tugas Bandura (2018:105). *Self efficacy* adalah kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu, yang mempengaruhi aktifitas pribadi terhadap pencapaian tujuan. Selanjutnya hubungan ini juga akan menunjukkan hubungan dengan kinerja, (Locke dan Latham, 2019).

Baron dan Byrne (2019) mengemukakan bahwa efikasi diri (*self efficacy*) merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Individu yang memiliki efikasi diri (*self efficacy*) yang tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Individu dengan efikasi diri (*self efficacy*) yang rendah ketika menghadapi situasi yang sulit akan cenderung malas berusaha dan menyukai kerja sama. Robbins (2019:105) mengatakan bahwa semakin tinggi efikasi diri (*self efficacy*) kita, semakin kita percaya dengan kemampuan yang kita miliki untuk sukses dalam suatu tugas. Lebih lanjut dikatakannya pula bahwa situasi berbeda, kita menemukan bahwa orang-orang dengan efikasi diri (*self efficacy*) rendah maka usaha-usaha mereka dalam menghadapi tantangan akan berkurang atau bahkan menyerah

sama sekali, sementara mereka dengan efikasi diri (*self efficacy*) tinggi akan berusaha lebih keras untuk meraih kesempatan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah suatu keyakinan atau kemantapan atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan yang ada pada dirinya untuk melaksanakan tugas tertentu.

2) Indikator *self efficacy*

Menurut Penelitian yang dilakukan Ardi dkk, (2017) indikator-indikator efikasi diri sebagai berikut:

a) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu.

Karyawan yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan

b) Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.

Karyawan mampu menumbuhkan atau memotivasi dirinya untuk melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.

c) Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun.

Karyawan memunyai ketekunan dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.

d) Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan.

Karyawan mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.

Menurut Puspitaningsih (2016) *self efficacy* memiliki tiga indikator, yaitu *level/magnitude*, *Generallity* dan *Strength*.

a) Magnitude (Tingkat kesulitan tugas)

Karyawan menghindari situasi dan perilaku di luar batas kemampuan.

b) *Generallity* (Luas bidang perilaku)

Karyawan memiliki keyakinan yang menyebar pada berbagai bidang perilaku.

c) *Strength* (Derajat keyakinan atau pengharapan)

Karyawan memiliki keyakinan akan kesuksesan terhadap apa yang dikerjakannya.

3) Faktor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy*

Faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri Menurut penelitian yang dilakukan Clercq (2018) sebagai berikut:

a) Pengalaman menguasai sesuatu

Performa masa lalu dimana secara umum performa yang berhasil akan menaikkan efikasi diri individu, sedangkan pengalaman pada kegagalan akan menurunkan. Setelah efikasi diri kuat dan berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang secara sendirinya.

b) Modeling sosial

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan efikasi diri individu dalam mengerjakan tugas yang sama.

c) Persuasi sosial

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan.

d) Kondisi fisik dan emosional

Emosi yang kuat biasanya mengurangi performa, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut atau tingkat stress yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah.

2.1.4 Komunikasi

1) Pengertian komunikasi

Menurut Fahmi (2020 : 163) komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media. Menurut Purwanto (2019:3), Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu

melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan.

Menurut Handoko (2018), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Menurut Bangun (2018), komunikasi dapat didefinisikan sebagai proses penyampaian informasi dari pengirim (*sender*) ke penerima pesan (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan komunikasi merupakan proses penyampaian simbol-simbol baik verbal maupun nonverbal. Maka dari itu komunikasi terbagi menjadi 2 bagian yaitu komunikasi verbal dan komunikasi nonverbal, komunikasi verbal adalah komunikasi yang terjadi secara langsung dengan lisan atau tulisan. Didalam kegiatan komunikasi, kita menempatkan kata verbal untuk menunjukkan pesan yang dikirimkan atau yang diterima dalam bentuk kata-kata baik lisan maupun lisan.

2) Indikator Komunikasi

Adapun indikator-indikator komunikasi (Muhammad, 2019 : 43) adalah sebagai berikut :

- a) Keterbukaan (*openness*) merupakan sikap jujur, rendah hati, dan adil didalam menerima pendapat orang lain.

- b) Empati (*empathy*) adalah kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain.
- c) Dukungan (*support*) adalah suatu bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan, ataupun bantuan yang diterima individu dari orang yang berarti, baik secara perorangan maupun kelompok.
- d) Rasa positif (*positiveness*) Bersikap positif baik ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun gagasan yang mendukung, karena rasa positif itu sudah dengan sendirinya mendukung proses pelaksanaan komunikasi yang efektif
- e) Kesamaan (*equality*) yaitu siap menerima anggota komunikasi lain sama atau setara.

Menurut Robbins (2018) dalam memahami komunikasi, maka kita harus mengetahui apa saja dimensi dalam mencapai komunikasi yang efektif:

- a) Komunikasi sesama karyawan.
 - b) Komunikasi dengan karyawan bagian lain.
 - c) Komunikasi antar sesama kepala bagian.
 - d) Koordinasi pimpinan dengan karyawan.
 - e) Koordinasi antar sesama karyawan.
- 3) Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi

Menurut Robbins (2018) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi, seperti misalnya:

- a) Penyaringan (*filtering*) mengaju pada memanipulasi informasi oleh si pengirim sehingga penerima akan melihatnya menjadi lebih menguntungkan.
- b) Pemilihan persepsi merupakan hal penting sebab para penerima proses komunikasi melihat dan mendengar secara selektif berdasarkan pada kebutuhan mereka, motivasi, pengalaman, latar belakang dan karakteristik personal lainnya.
- c) Informasi yang berlebihan merupakan pengirim memberikan informasi yang berlebih kepada penerima. Padahal setiap individu memiliki kapasitas yang terbatas untuk memproses data. Akibatnya, penerima akan mengabaikan atau bahkan melupakan informasi yang diberikan.
- d) Keadaan emosi penerima yang sedang tidak baik atau tidak stabil akan menghambat komunikasi karena hal itu berpengaruh pada bagaimana penerima menerjemahkan pesan tersebut.
- e) Perbedaan bahasa karena adanya latar belakang yang berbeda menimbulkan arti yang berbeda pula. Kadangkala hal ini menimbulkan kesalah pahaman.
- f) Keheningan atau kurangnya komunikasi karena didefinisikan dengan ketidak adaan informasi, namun riset nyerankan menggunakan keheningan dan penanguhan komunikasi adalah hal yang umum dan problematis.
- g) Kekhawatiran komunikasi dapat melemahkan tenaga atau kecemasan sosial orang-orang tersebut mengalami ketegangan

dan kecemasan yang tidak semestinya dalam komunikasi secara lisan

- h) Berbohong hambatan terakhir dalam komunikasi yang efektif kesalahan penyajian atas informasi secara sekaligus atau berbohong.

2.1.5 Kinerja Karyawan

- 1) Pengertian kinerja karyawan

Menurut Kasmir (2020 : 182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Fahmi (2020), kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi tersebut bersifat profit oriented dan no profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Yani (2018), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2019), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dari uraian pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Setiap perusahaan harus tetap bertahan dalam menjalankan usahanya. Untuk itu maka diperlukan kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penting dalam menjalankan perusahaan. Menurut Bangun (2018:230) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada msing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

2) Indikator kinerja karyawan

Menurut Masyithah dkk. (2018) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

a) Kualitas

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

b) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Kehadiran

Merupakan keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

e) Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a) Kuantitas hasil kerja

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

b) 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.

c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

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

d) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

e) 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.

f) Ketelitian

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

g) Kepemimpinan

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

h) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

i) Kreativitas

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

3) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada dua faktor menurut Mangkunegara (2018) yaitu:

a) Faktor *self efficacy*

Kepercayaan diri terhadap kemampuan potensi dan kemampuan reality yang diartikan pegawai yang memiliki potensi diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan mampu bekerja sama dengan baik.

b) Faktor Komunikasi

Komunikasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi kondisi kerja. Komunikasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian ini dilakukan oleh Putra dan Sintaasih (2018) yang menganalisis tentang Pengaruh *Self Leadership* dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Four Points by Sheraton. Penelitian ini menggunakan penelitian yang bersifat asosiatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa *self leadership* dan komitmen

organisasional secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian ini dilakukan oleh Suryaningsih (2019) yang menganalisis tentang Pengaruh *Training Framing* dan *Self Leadership* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Self Efficacy* di Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman. Analisis data menggunakan analisa PLS - SEM dengan alat uji PLS 3.0 sebagai alat analisis. Hasil penelitian adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *training framing* terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *self leadership* terhadap *self efficacy*, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian ini dilakukan oleh Priyantono (2021) yang menganalisis tentang Pengaruh *Self Leadership*, *Self Efficacy* dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi pada *Independent Bussines Owner* PT. Amway Indonesia di Semarang, Jawa Tengah). Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa *self leadership* mempunyai pengaruh langsung terhadap *self efficacy*. Kemudian pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja melalui motivasi lebih besar dari pada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja.
4. Penelitian ini dilakukan oleh Rachmawati dkk. (2019) yang menganalisis tentang Pengaruh *Self Leadership*, Kecerdasan Sosial, *Employee Ability* terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Analisis data menggunakan paket Smart PLS.

Dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Diri tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, Kecerdasan sosial dan kemampuan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dan Kepemimpinan Diri, Kecerdasan sosial, dan kemampuan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

5. Penelitian ini dilakukan oleh Tandy, dkk (2021) yang menganalisis tentang pengaruh self-leadership, transformational leadership dan transactional leadership terhadap kinerja guru-guru di smp advent 4 paal 2 kota manado. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa self leadership berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6. Penelitian ini dilakukan oleh Adeeko, *et al.* (2019) yang menganalisis tentang *Job satisfaction and self-efficacy as determinants of job performance of library personnel in selected University Libraries In South West Nigeria*. Metode analisis data yang digunakan adalah Regresi linier berganda dengan program SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Penelitian ini dilakukan oleh Ardi dkk. (2021) yang menganalisis tentang Pengaruh *self efficacy* terhadap *employee engagement* dan kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telepelatihan kerja Indonesia Regional V Surabaya). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

8. Penelitian ini dilakukan oleh Hajar (2019) yang menganalisis tentang Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja dan *Self efficacy* terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Wakatobi. Hasilnya menunjukkan bahwa: 1) Secara bersamaan, komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kerja tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Staf Sekretariat DPRD Kabupaten Wakatobi.
9. Penelitian ini dilakukan oleh Susanto dan Anisah (2019) yang menganalisis tentang Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
10. Penelitian ini dilakukan oleh Hasan (2019) yang menganalisis tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indodacin Presisi Utama Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
11. Penelitian ini dilakukan oleh Kuncorowati dan Rokhmawati (2018) yang menganalisis tentang *the influence of communication and work discipline on the employee performance (a case study of employee performance of dwi arsa citra persada foundation in yogyakarta, indonesia)*. Metode analisis data yang digunakan adalah Regresi linier berganda dengan program SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

12. Penelitian ini dilakukan oleh Banderali dan Alvarado (2022) dengan judul *incidence of leader–member exchange quality, communication satisfaction, and employeework engagement on self-evaluated work performance*. Metode analisis data yang digunakan adalah Regresi linier berganda dengan program SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
13. Penelitian ini dilakukan oleh Wandu, dkk (2019) yang menganalisis tentang pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) Provinsi Banten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, dapat diketahui bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

