

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu kekayaan yang paling berharga dalam suatu perusahaan dan memiliki andil besar dalam membawa perusahaan untuk bisa mencapai tujuan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut (Setyawati, 2022). Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik akan meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri, sehingga akan sangat berdampak baik bagi perkembangan perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia (SDM) yang baik, kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu, setiap organisasi atau perusahaan harus menyediakan program-program yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme sumber daya manusia (SDM) yang mereka miliki, sehingga mereka dapat bertahan dan berkembang, serta memenangkan persaingan di lingkungan organisasi (Fernanda, 2021). Kesuksesan sebuah organisasi tidak bisa ditentukan hanya melalui seberapa banyak modal atau pendapatan yang dimilikinya; melainkan juga ditentukan melalui bagaimana sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya dipelihara dan dikelola. Dengan mengelola sumber daya manusia (SDM) dengan baik, organisasi dapat membuka peluang untuk menikmati hasil jangka panjang dan bukan hanya jangka pendek.

Keberhasilan yang dicapai oleh organisasi dalam menjalankan operasionalnya sangat dipengaruhi dan tidak luput dari bagaimana kinerja karyawan yang dimiliki. Maka dari itu, setiap perusahaan dituntut agar mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Menurut Busro (2018), kinerja

merupakan hasil kerja yang dapat dicapai karyawan atau individu maupun kelompok pada suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang organisasi telah tetapkan dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi yang bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, dan kemandirian dalam mengatasi masalah sesuai waktu yang ditentukan, serta menaati hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Muizu, dkk. (2019) mengemukakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang ditunjukan oleh karyawan dimana hal ini merupakan hasil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan berdasarkan keterampilan, integrasi, serta waktu yang tersedia. Pada dasarnya kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas perusahaan, serta kinerja menentukan tingkat keberhasilan menjalankan perusahaan dan dilakukan oleh karyawan sesuai standar ketenagakerjaan yang telah ditetapkan (Farisi, dkk. 2020)

UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi kerajinan dengan bahan yang terbuat dari kombinasi besi dan plat. UD Shatelite Dhea beralamat di Jalan Rampai, Banjar Cengkok, Desa Baha, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. Jenis kerajinan yang diproduksi oleh UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung dapat berupa tempat lilin, tempat vas bunga, hiasan-hiasan ruang tamu, dan lain sebagainya. Hasil wawancara dengan kepala cabang UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung ditemukan fenomena yang terjadi mengenai penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan perusahaan, hal ini dapat dilihat dari data penjualan atau pencapaian yang belum mampu mencapai target penjualan yang diinginkan oleh perusahaan. Adapun fenomena yang terjadi

mengenai penurunan kinerja karyawan pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut.

**Tabel 1.1**  
**Target dan Realisasi Pencapaian Karyawan UD. Shatelite Dhea di Mengwi**  
**Badung Tahun 2022**

| NO | Bulan        | Target<br>Pendapatan<br>(Rp) | Realisasi<br>(Rp) | Deviasi<br>(Rp) | Presentase<br>Perbulan<br>(%) |
|----|--------------|------------------------------|-------------------|-----------------|-------------------------------|
| 1  | Triwulan I   | 400.000.000                  | 421.500.000       | 21.500.000      | 5,4 %                         |
| 2  | Triwulan II  | 450.000.000                  | 456.000.000       | 6.000.000       | 1,3 %                         |
| 3  | Triwulan III | 425.000.000                  | 398.700.000       | (26.300.000)    | (6,2 %)                       |
| 4  | Triwulan IV  | 425.000.000                  | 402.530.000       | (22.470.000)    | (5,3 %)                       |

Sumber: Administrasi UD. Shatelite Dhea Mengwi, Badung

Berdasarkan data Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa terjadi fluktuatif terhadap pencapaian kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tidak tercapainya target pendapatan yang diharapkan perusahaan dan penurunan realisasi pendapatan. Kinerja karyawan mengalami penurunan ditandai dengan tidak tercapainya target pada triwulan ke III sebesar 6,2 % dari jumlah pendapatan yang ditargetkan dan kembali target tidak dapat tercapai pada triwulan ke IV sebesar 5,3 % dari jumlah yang ditetapkan oleh perusahaan.. Dari penjelasan di atas membuktikan bahwa kinerja karyawan pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung mengalami penurunan yang semulanya target dapat tercapai bahkan melebihi target pada triwulan I dan II, kemudian mengalami penurunan pada triwulan ke III dan IV.

Hasil wawancara yang telah dilakukan dengan kepala cabang UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung bahwa terdapat penurunan target hasil pencapaian

diindikasikan adanya fenomena menurunnya kualitas dan kuantitas kerja dari karyawan. Dari hasil wawancara awal bersama kepala cabang UD. Shatelite Dhea, di Mengwi, Badung dikatakan fenomena yang terjadi berkaitan dengan menurunnya kinerja dari karyawan adalah seringkali terjadi kualitas produksi yang tidak sesuai standar. Kualitas yang kurang baik dapat mengakibatkan produk cacat, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kuantitas produksi. Ketidaktepatan karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga banyak barang produksi yang hasilnya tidak sesuai standar (cacat) sehingga tidak dapat dipasarkan. Hal tersebut tentu saja mengakibatkan kerugian dari segi bahan baku, waktu, serta biaya tenaga kerja. Dikarenakan hal tersebut target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan seringkali tidak tercapai. Fenomena-fenomena tersebutlah yang kerap kali membuat tingkat produksi yang tidak maksimal dan pada akhirnya target penjualan menjadi tidak tercapai.

Dalam peningkatan kinerja karyawan, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja dari karyawan. Ketika menjalankan suatu pekerjaan, tingkat kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh kemampuan kerja yang dimilikinya. Kemampuan kerja merupakan kombinasi dari bakat yang dimiliki otomatis sejak lahir dan yang sudah dipelajari. Hal ini dapat menjadi petunjuk untuk mengukur potensi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan yang dimiliki karyawan bergantung pada pengetahuan, pengalaman dan keterampilan yang dimilikinya. Sinambela, dkk. (2022) menyatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan berjalan seiring dengan peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Pratiwi, dkk. (2021), menyatakan kemampuan kerja karyawan untuk menyelesaikan

pekerjaannya, sangat membantu usaha itu untuk berkompetisi secara efektif. Jika tidak ada kemampuan kerja, maka karyawan itu mungkin akan kesulitan menyelesaikan tugas-tugas yang diperintahkan, bahkan mungkin tidak akan bisa menyelesaikan tugas tersebut dengan benar. Ini dapat berdampak buruk pada efisiensi pekerjaan para karyawan dan berpengaruh pada secara keseluruhan kinerja perusahaan. Karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa pegawai memiliki kecakapan kerja yang layak dan memberi pelatihan atau perluasan keahlian jika diperlukan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan 8 orang karyawan UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung, diperoleh informasi bahwa fenomena yang terjadi terkait kemampuan kerja yaitu terletak pada indikator pengetahuan yang dimiliki karyawan. Fenomena terkait kurangnya pengetahuan yang dimiliki karyawan disebabkan oleh kurangnya pelatihan kerja terhadap karyawan serta keterampilan penggunaan alat baik teknis maupun non-teknis belum merata sepenuhnya. Hal ini tentu saja sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan. Disamping itu kurangnya pemahaman terhadap mesin dan peralatan yang digunakan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beberapa karyawan yang diwawancarai mengatakan mereka dituntut untuk memenuhi target kerja setiap harinya sedangkan keterampilan dan pengetahuan terhadap pekerjaan mereka masih kurang. Hal ini seringkali mengakibatkan tidak tercapainya target yang ditetapkan oleh UD. Shatelite Dhea di Mengwi Badung.

Kemampuan kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi, dkk. (2022) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja



karyawan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Bustari, dkk. (2023) serta Arini dan Roiselina (2022) yang juga menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitri Nurmala dan Suhermin (2022) serta Mongilala, dkk. (2022), dimana mereka juga menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap terjadi peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan atau peningkatan kemampuan kerja.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Futri, dkk. (2022) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat faktor yang menyebabkan kenapa penelitian ini kemampuan kerja hasilnya tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, diantaranya karyawan bekerja di bawah tekanan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Perdana dan Mustafa (2023) juga menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Kemampuan kerja bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, karakteristik pekerjaan juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sapitri dan Mahayasa (2022), karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan maupun organisasi. Karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari pekerjaan itu sendiri yang terdiri atas otonomi, macam keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan

(Syamsudin, dkk. 2022). Karakteristik pekerjaan akan berpengaruh pada karakteristik personal. Karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan keahlian mereka cenderung membuat karyawan akan merasa nyaman saat bekerja. Ketidakmampuan karyawan menyesuaikan diri terhadap pekerjaan dan organisasi akan menimbulkan disfungsi, seperti sering melakukan kesalahan, moral yang rendah, dan bersikap masa bodoh. Maka dari itu karakteristik pekerjaan dalam suatu organisasi disusun berdasarkan kebutuhan dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diemban sehingga dalam pelaksanaannya karyawan akan lebih fokus pada karakteristik yang ditetapkan, sehingga semakin baik karakteristik pekerjaan maka semakin baik juga kinerja dari karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara bersama 8 orang karyawan UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung didapatkan informasi mengenai fenomena yang terjadi menyangkut karakteristik pekerjaan dapat dilihat dari indikator otonomi. Hasil wawancara menunjukkan dimana sering muncul kendala apabila karyawan diberi tambahan tugas pekerjaan di luar bagiannya karena beberapa pekerjaan mengalami kekurangan orang karena satu dan lain hal. Seringkali terjadi keadaan mendesak yang mengharuskan pekerjaan diselesaikan dengan segera sedangkan karyawan yang bertugas dan berwenang sedang tidak hadir, sehingga karyawan yang dianggap mampu akan diminta oleh atasan untuk menyelesaikannya. Hal ini mengakibatkan tugas utama dari karyawan tersebut terbengkalai dan terlambat dalam penyelesaiannya dikarenakan harus mengerjakan tugas yang diberikan oleh pihak atasan terlebih dahulu.

Karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiryani, dkk. (2022) serta Yanti (2022) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan hasil penelitian dari Rahman (2020), Ramdhani (2019) serta Rahmadhan (2022) yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Islamiah (2019) serta Herriyawan dan Setyowati (2017) yang menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan, dan *self-leadership* merupakan salah satunya. *Self-leadership* merupakan suatu usaha untuk mempengaruhi diri sendiri untuk dapat mengarahkan diri agar dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik (Basunjaya, 2022). 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 (Putra, dkk. 2018). *Self-leadership* memotivasi karyawan untuk mampu memimpin diri sendiri dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan. Jika seseorang memiliki *self-leadership* maka orang tersebut akan memiliki rasa optimisme terhadap pekerjaannya, mampu mengelola dirinya sendiri agar mencapai tujuan yang sudah ditentukan organisasi serta meyakini bahwa jika ia melakukan pekerjaan yang baik maka ia akan mendapatkan hasil kerja yang baik pula. Dengan demikian *self-leadership* jika dipraktikkan akan



memberikan kekuatan yang cukup untuk mendorong kinerja karyawan yang lebih baik bagi perusahaan.

Hasil dari wawancara yang peneliti lakukan dengan kepala cabang UD, Shatellie Dhea di Mengwi, Badung terdapat fenomena yang terjadi terkait *self-leadership* terletak pada indikator pengelolaan diri, dimana terdapat beberapa karyawan yang belum mampu secara maksimal mengatur serta mengelola dirinya sendiri dalam melakukan pekerjaan. Beberapa karyawan belum bisa mengelola dirinya sendiri untuk mempergunakan waktu dengan baik dalam hal menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan sehingga target yang ditetapkan oleh perusahaan seringkali terlambat bahkan tidak dapat tercapai. Ketidakmampuan karyawan akan pengelolaan diri yang baik akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkannya.

*Self-leadership* memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Sintaasih (2018) serta Wijaya dan Malinda (2021) yang menyatakan bahwa *self-leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut memiliki arti bahwa jika seseorang memiliki *self-leadership* maka orang tersebut akan memiliki rasa optimisme terhadap pekerjaannya, mampu mengelola dirinya sendiri agar mencapai tujuan yang sudah ditentukan organisasi. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Listiani, dkk. (2019), Sawitri (2018) serta Dewi, dkk. (2021) yang menyatakan *self-leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengandung arti bahwa semakin baik *self-leadership* yang maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Woge dan Mujanah (2022) serta Purwanto,

dkk. (2022) yang mengatakan bahwa *self-leadership* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, kemampuan kerja, karakteristik pekerjaan, dan *self-leadership* yang baik dapat menunjang kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga perlu dilakukan penelitian dan penelitian ini menggunakan *goal setting theory* yaitu salah satu bentuk teori motivasi dengan menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung?
3. Apakah *self-leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung?

## 1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung

2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh *self-leadership* terhadap kinerja karyawan pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya memastikan penerapan *Goal Setting Theory*. Hal ini dilakukan dengan mengkaji secara empiris pengaruh kemampuan kerja, karakteristik pekerjaan dan *self-leadership* terhadap kinerja karyawan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan terhadap pihak manajemen UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yang didasari kemampuan kerja, karakteristik pekerjaan, dan *self-leadership*.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

*Goal setting theory* yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah pada isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Kusnadi, dkk. 2022). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *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 pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Purnamasari, 2019). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari teori *goal setting theory* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberi motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir untuk cara pencapaian tujuan

tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreativitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Mahardika, 2022).

*Goal setting theory* menyatakan, salah satu karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang memulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan atau sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting theory*) dapat dilakukan berdasarkan Prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei, 2018). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

*Goal Setting Theory* memiliki hubungan erat dengan berbagai macam variabel diantaranya kemampuan kerja, karakteristik pekerjaan serta *self-leadership*. Dengan menerapkan prinsip-prinsip teori penetapan tujuan, individu dapat secara signifikan meningkatkan kemampuan kerja mereka dan mencapai hasil yang lebih baik dalam lingkungan kerja mereka. Disamping kemampuan kerja, karakteristik pekerjaan juga memiliki hubungan erat dengan *goal setting theory*. Karakteristik pekerjaan yang menarik seperti tugas yang menantang, otonomi dan variansi dapat memberikan landasan yang kuat untuk menerapkan teori ini. Ketika pekerjaan menawarkan karakteristik yang sesuai dengan tujuan yang ditetapkan akan lebih relevan dan memotivasi pekerja untuk mencapainya. Oleh karena itu, penyelarasan karakteristik pekerjaan dan tujuan yang ditetapkan dapat meningkatkan kinerja. *Goal setting theory* juga memiliki hubungan dengan



*self-leadership* (kepemimpinan diri). Dalam konteks *goal setting theory*, *self-leadership* dapat membantu individu dalam menetapkan dan mencapai tujuan mereka. Dengan demikian hubungan antara *goal setting theory* dan *self-leadership* adalah bahwa *self-leadership* dapat menjadi alat yang kuat untuk mengimplementasikan prinsip teori ini.

Berdasarkan pendekatan *goal setting theory* keberhasilan karyawan dalam mencapai kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel kemampuan kerja, karakteristik pekerjaan, dan *self-leadership* menjadi faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu, semakin tinggi kemungkinan pencapaian tujuan dalam sebuah organisasi.

### 2.1.2. Kinerja Karyawan

#### A. Pengertian Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Afandi, 2018). Istilah kinerja sering disamakan dengan istilah-istilah lainnya yang mempunyai arti yang mirip dengan kinerja sebagai prestasi kerja, *performance*, *proficiency merit*, *effort*, *job performance*. Kinerja juga merupakan hasil fungsi kegiatan atau pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan dalam periode waktu tertentu (Handoko, 2016)

Menurut Wirawan (2017) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam

waktu tertentu. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil (Jufrizen, 2017). Disamping itu kinerja merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada seorang pekerja tersebut oleh pimpinannya berdasarkan perannya (Wibowo, 2017).

Berdasarkan berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian seorang karyawan atau pekerja dalam melakukan tugasnya baik secara dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan secara efektif.

## **B. Karakteristik Kinerja Karyawan**

Karakteristik pekerja yang memiliki kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut:

- 1) Mempunyai tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani melakukan pengambilan dan pertanggungjawaban risiko yang dihadapi.
- 3) Mempunyai tujuan yang nyata.
- 4) Mempunyai rencana kerja yang secara keseluruhan dan bertujuan untuk mewujudkan tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang nyata dalam semua aktivitas kerja yang dijalankannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk mewujudkan rencana yang sudah diprogramkan.

### **C. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai (2017), penilaian kinerja karyawan memiliki tujuan secara umum yaitu:

- 1) Melakukan peninjauan ulang terhadap kinerja karyawan di masa lalu
- 2) Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai suatu pekerjaan.
- 3) Mengidentifikasi kemampuan organisasi.
- 4) Menganalisa kemampuan karyawan secara individual.
- 5) Menyusun sasaran di masa mendatang.
- 6) Melihat prestasi kinerja karyawan secara realistis.
- 7) Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan di dalam organisasi.
- 8) Mendapatkan data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
- 9) Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
- 10) Memungkinkan manajemen melakukan negosiasi secara rasional dan objektif maupun secara langsung dengan karyawan.

### **D. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Amin, dkk. (2020) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan melalui pemberian insentif, bonus dan penghargaan.
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan kerja eksternal dan internal.

#### **E. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mathis dan Jackson (2017) indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut:

##### **1) Kualitas Kerja (*quality of work*)**

Menyediakan produk dan layanan yang berkualitas merupakan suatu tuntutan bagi perusahaan agar perusahaan dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Hasil kerja yang ideal juga menggambarkan kualitas pengelola produk dan layanan dalam organisasi tersebut.

2) Kuantitas Kerja (*quantity of work*)

Perusahaan yang dapat memenuhi target yang telah ditetapkan menunjukkan kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuan.

3) Waktu Kerja (*time of work*)

Kemampuan organisasi untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau layanan yang menjadi tanggung jawabnya

4) Kerjasama dengan Rekan Kerja (*teamwork*)

Kerjasama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, sebab dengan adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan (*trust*) pada berbagai pihak yang bekepentingan.

Sedangkan Robbins (2016) kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari akurasi, ketelitian dan kerapian karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, memelihara dan mempergunakan alat-alat kerja, keterampilan dan kecakapan.

2) Kuantitas Kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari volume keluaran (*output*), target kerja dalam kontribusi lain seperti menyelesaikan pekerjaan tambahan berupa penambahan jam kerja (lembur)



### 3) Ketepatan Waktu

Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan

### 4) Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan

### 5) Kemandirian

Merupakan tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Berdasarkan indikator-indikator yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini adalah yang diungkapkan oleh Robbins (2016) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian. Adapun dasar penentuan indikator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah karena indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung

### **2.1.3. Kemampuan Kerja**

#### **A. Pengertian Kemampuan Kerja**

Menurut Al Hakim, dkk. (2019) kemampuan kerja adalah perwujudan dari kemampuan individu dalam melakukan berbagai tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Kemampuan kerja juga dapat didefinisikan sebagai kapasitas seorang individu untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja dapat berupa bakat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan kerja yang dimiliki para pegawai, mereka dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Tangdialla (2018), menjelaskan bahwa kemampuan kerja merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Disamping itu menurut Efendi, dkk. (2019) kemampuan kerja merupakan unsur dari kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan pengalaman

Berdasarkan definisi tersebut, kemampuan kerja dapat diartikan sebagai kesanggupan yang dimiliki seseorang atau karyawan dapat berupa pengetahuan, keterampilan, serta kecerdasan diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau menyelesaikan tugasnya dengan baik. Semua hal tersebut dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, serta pengalaman.

#### **B. Jenis-Jenis Kemampuan Kerja**

Kemampuan kerja menurut Moenir dalam Kumara (2022), dijelaskan terbagi menjadi tiga jenis, diantaranya:

1) Kemampuan Teknis (*Technical skill*)

Kemampuan teknis merupakan pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut alat-alat kerja. Kemampuan teknis yang dimaksud adalah seorang pegawai di dalam perusahaannya harus mampu menguasai metode kerja yang ada atau yang ditugaskan kepadanya.

2) Kemampuan Bersifat Manusiawi (*Human skill*)

*Human skill* merupakan kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana dimana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah. Kemampuan bersifat manusiawi yang dimaksud adalah kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja, bisa kelompok kerja ataupun tim kerja yakni bekerjasama dengan sesama anggota kerjanya.

3) Kemampuan Konseptual (*Conceptual skill*)

*Conceptual skill* merupakan kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenal adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu. Kemampuan konseptual yang dimaksud adalah mampu memahami kebijakan perusahaan, memahami tujuan perusahaan, memahami target perusahaan.

### C. Penilaian Kemampuan Kerja

Menurut Wahyuni (2021), proses penilaian kemampuan ini ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang, dimana kegiatan ini terdiri dari:

1) Identifikasi

Identifikasi merupakan tahap awal dari proses yang terdiri atas penentuan unsur-unsur yang akan diamati. Kegiatan ini diawali dengan analisis

pekerjaan agar dapat mengenali unsur-unsur yang akan dinilai dan dapat mengembangkan skala penelitian. Apa yang dinilai adalah yang berkaitan dengan pekerjaan, bukan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

## 2) Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan secara seksama dan periodik. Semua unsur yang dinilai harus diamati secara seksama agar dapat dibuat penilaian yang wajar dan tepat. Observasi yang jarang dilakukan dan tidak berkaitan dengan prestasi kerja akan menghasilkan hasil penelitian sesat dan tidak akurat.

## 3) Pengukuran

Dalam pengukuran, para penilai akan memberikan penilaian terhadap tingkat kemampuan karyawan yang didasarkan pada hasil pengamatan pada tahap observasi.

## 4) Pengembangan

Pihak penilai selain memberikan penilaian terhadap kemampuan kerja karyawan juga melakukan pengembangan apabila ternyata terdapat perbedaan antara yang diharapkan oleh pimpinan dengan hasil kerja karyawan. Kemampuan kerja dihasilkan oleh adanya 2 hal yaitu:

- a) Kemampuan (*ability*) dalam wujudnya sebagai kapasitas untuk berprestasi (*capacity to perform*)
- b) Kemampuan, semangat, hasrat atau motivasi dalam wujudnya sebagai kesediaan untuk berprestasi (*willingness to perform*)

#### **D. Tujuan Penilaian Kemampuan Kerja**

Menurut Handoko yang digunakan pada penelitian Wahyuni (2021) menyatakan bahwa penilaian kemampuan kerja karyawan berguna bagi organisasi dan harus bermanfaat bagi karyawan. Tujuan penilaian kemampuan karyawan sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan di dalam organisasi.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi,
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga tercapai tujuan untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan atasan dalam mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- 8) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 9) Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- 10) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.



### E. Faktor Yang Menentukan Kemampuan Kerja

Menurut Davis yang dikutip pada penelitian Wahyuni (2021) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja adalah:

#### 1) Faktor Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan (*knowledge*) yaitu informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran, dan pengamalan yang terakumulasi, sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.

#### 2) Faktor Keterampilan (*skill*)

Keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

### F. Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Winardi (2002) yang digunakan pada penelitian Sugiharta (2019) indikator kemampuan kerja terdiri dari tiga dimensi, yaitu:

#### 1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan kemampuan karyawan dalam memahami dan mengaplikasikan pengetahuan yang dimilikinya dalam pekerjaan.

Pengetahuan terorganisasi dari kinerja yang memadai dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

#### 2) Pengalaman (*experience*)

Pengalaman merupakan jumlah tahun pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam bidang pekerjaannya. Tingkat penguasaan serta

keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

### 3) Keterampilan (*skill*)

Keterampilan merupakan kemampuan teknis dan non-teknis yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya. Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

Sedangkan menurut Blanchard dan Hersey yang digunakan pada penelitian Prayudinata (2020), menyatakan bahwa indikator dari kemampuan kerja meliputi:

#### 1) Kemampuan teknis

Kemampuan teknis meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan metode, teknis, dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman dan *training*.

#### 2) Kemampuan konseptual

Kemampuan konseptual, meliputi kemampuan dalam bekerja dengan melalui motivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.

#### 3) Kemampuan sosial

Kemampuan sosial merupakan kemampuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh. Kemampuan ini memungkinkan seseorang bertindak sesuai dan selaras dengan tujuan organisasi secara menyeluruh daripada hanya atas dasar dengan tujuan dan keutuhan kelompok sendiri.

Berdasarkan indikator-indikator yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini adalah yang

diungkapkan oleh Winardi (2002), yaitu pengetahuan (*knowledge*), pengalaman (*experience*) dan keterampilan (*skill*). Adapun dasar penentuan indikator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah karena indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung

#### **2.1.4. Karakteristik Pekerjaan**

Pada dasarnya pekerjaan merupakan komponen dasar struktur organisasi dan merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu pekerjaan harus dirancang sedemikian rupa dalam rangka mencapai efisiensi teknis dan produktivitas yang diciptakan oleh karakteristik pekerjaan.

##### **A. Pengertian Karakteristik Pekerjaan**

Menurut Dewi, dkk, (2021) karakteristik pekerjaan merupakan identifikasi berbagai dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan juga merupakan suatu upaya untuk mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda, dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Elbadiansyah (2019), karakteristik pekerjaan adalah uraian yang memberikan informasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab dari pelaksanaan tugas dan kewajiban dari sebuah pekerjaan yang dibebankan karyawan.

Secara umum karakteristik pekerjaan itu sendiri membuat seorang pekerja atau pegawai menemukan kepuasan yang selanjutnya akan lebih memotivasi pegawai daripada jika karakteristik tersebut tidak ada dalam sebuah pekerjaan. Karakteristik ini akan berpengaruh pada karakteristik personal, sehingga dapat

memperluas kebutuhan tenaga kerja yang tumbuh terus untuk mempelajari pekerjaan baru, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi (Hasibuan, 2017).

Berdasarkan definisi di atas maka dapat diartikan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu kaitan antara pekerja dengan pekerjaannya atau bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang jelas. Karakteristik pekerjaan juga merupakan uraian yang memberikan informasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab dari pelaksanaan tugas dan kewajiban dari sebuah pekerjaan yang dibebankan karyawan.

#### **B. Faktor-Faktor Karakteristik Pekerjaan**

Menurut Farida (2016) menyatakan bahwa setiap pekerjaan mempunyai pertimbangan, antara lain

##### **1) Otonomi**

Otonomi merupakan suatu pekerjaan yang proses pengerjaannya dilaksanakan dengan memberikan kebebasan dalam merencanakan dan menyelesaikan pekerjaan secara bertanggung jawab.

##### **2) Variasi Pekerjaan**

Variasi pekerjaan merupakan variasi tugas yang dapat menimbulkan kebosanan sehingga berakibat kepada pekerjaan dan kesalahan-kesalahan kerja. Sehingga variasi pekerjaan merupakan metode atau keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan, dan variasi tugas-tugas yang dibebankan.

### 3) Identitas Tugas

Identitas tugas merupakan suatu kegiatan karyawan dalam melakukan perencanaan dalam melaksanakan tugas dengan memahami prosedur kerja dan tingkat keterlibatan kerja.

### 4) Umpan Balik

Umpan balik merupakan suatu tingkat yang dirasakan karyawan setelah melakukan pekerjaan apakah mendapat umpan balik dari hasil tertentu berupa pengetahuan yang mengacu pada pekerjaan. Umpan balik dapat muncul dari beberapa sumber baik itu pekerjaan, atasan, maupun rekan kerja.

## C. Model Karakteristik Pekerjaan

Menurut Robbins dan Judge (2017), menegaskan bahwa karakteristik terbagi ke dalam tiga teori penting, diantaranya:

### 1) Teori atribut tugas wajib

Teori atribut tugas wajib (*requisite task attributes theory*) pada pertengahan tahun 1960 an Turner dan Lawrence adalah perintis pendekatan karakteristik tugas. Mereka menilai dampak dari jenis-jenis pekerjaan yang berbeda berdasarkan kepuasan dan ketidakhadiran. Seorang pekerja akan lebih menyukai pekerjaan yang rumit (kompleks) dan menantang artinya, pekerjaan semacam itu akan meningkatkan kepuasan kerja dan tingkat ketidakhadiran yang rendah.

### 2) Teori model karakteristik pekerjaan.

Hackman dan Oldham mengatakan bahwa setiap pekerjaan dapat dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan inti yaitu, variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.



### 3) Teori model pemrosesan informasi sosial

Model sistem informasi pemrosesan (SIP) menjelaskan bahwa sikap dan perilaku yang diambil oleh pekerja merupakan tanggapan terhadap isyarat-isyarat sosial yang dapat diberikan oleh orang lain dan dengan siapa mereka mengadakan kontak. Yang dimaksud dengan orang lain disini adalah rekan kerja, teman, anggota keluarga ataupun pelanggan.

## **D. Indikator Karakteristik Pekerjaan**

Pada dasarnya setiap pekerjaan memiliki karakteristik tersendiri, Antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain dimungkinkan adanya kesamaan karakteristik namun dapat dipastikan bahwa mayoritas pekerjaan mempunyai karakteristik yang berbeda. Menurut Panudju (2010) menegaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki lima karakteristik, yaitu:

### 1) Otonomi

Otonomi merupakan suatu kebebasan untuk mengendalikan sendiri pelaksanaan tugasnya berdasarkan uraian dan spesifikasi pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dengan indikator kebebasan dalam merencanakan pekerjaan dan kebebasan dalam melaksanakan tugas.

### 2) Variasi Pekerjaan

Merupakan keterampilan atau metode atau cara yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, keterampilan dan variasi tugas.

### 3) Identitas Tugas

Identitas tugas merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pegawai dalam merencanakan dan melaksanakan tugas, dengan indikator tingkat pemahaman prosedur kerja dan tingkat keterlibatan kerja. Atau dengan kata

lain identitas tugas merupakan kejelasan dan ketidakjelasan tugas yang harus dikerjakan atau dilakukan oleh karyawan.

#### 4) Signifikansi Tugas

Yaitu pentingnya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dengan indikator dampak pekerjaan terhadap pegawai lain dalam satu departemen dan lain departemen. Dengan kata lain signifikansi tugas merupakan tingkat pentingnya tugas yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

#### 5) Umpan Balik

Umpan balik merupakan informasi atau tanggapan mengenai hasil pelaksanaan kerja pegawai, dengan indikator dan informasi penerimaan tentang kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan permintaan atasan. Umpan balik juga bisa diartikan sebagai tingkat umpan balik yang diberikan kepada karyawan tentang kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2017) yang menyatakan bahwa indikator karakteristik pekerjaan meliputi:

##### 1) Ragam keahlian

Pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki seorang karyawan akan menentukan kesiapannya untuk suatu pekerjaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

##### 2) Identitas tugas

Identitas tugas adalah pekerjaan dari seluruh unit kerja dan dikerjakan dari awal sampai selesai dan hasilnya dapat dilihat. Setiap pekerja memahami dan menerima tujuan dan fungsi pokok organisasi/perusahaan atau unit kerjanya,

dan merasa sesuai dengan dirinya akan merasa ikut bertanggung jawab dalam mewujudkannya. Tujuan dan fungsi pokok sebagai identitas organisasi/perusahaan menentukan tingkat kesulitan mencapainya. Untuk itu para pimpinan perlu merumuskan tujuan yang bersifat menantang sesuai dengan kemampuan pekerja yang ikut serta mewujudkannya.

### 3) Signifikansi tugas

Besarnya pengaruh dari pekerjaan terhadap orang lain menandakan signifikan tugasnya.

### 4) Derajat otonomi

Otonomi merupakan tingkat kebebasan dan keleluasaan individu dalam pekerjaan dan jadwalnya. Lebih banyak otonomi membuat rasa tanggung jawab pribadi terhadap pekerjaan lebih besar.

Berdasarkan indikator-indikator yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini adalah yang diungkapkan oleh Panudju (2010), yaitu otonomi, variasi pekerjaan, identitas tugas, signifikansi tugas, dan umpan balik. Adapun dasar penentuan indikator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah karena indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung

## 2.1.5. *Self-Leadership*

### A. *Pengertian Self-Leadership*

*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, 2015). Sedangkan menurut Manz dan Sims (2018) menyatakan *self-leadership*

merupakan suatu filosofi dan sekumpulan strategi tindakan dan mental yang sistematis untuk mengarahkan seseorang kepada kinerja yang lebih tinggi dan efektif juga suatu usaha untuk mempengaruhi diri sendiri untuk mengarahkan diri agar dapat bekerja dengan baik. *Self-leadership* dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk mampu memimpin diri sendiri agar bisa memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi.

Seseorang yang memiliki *self-leadership* akan menunjukkan kemampuan yang baik saat bekerja seperti disaat mengarahkan dirinya dengan baik, individu bisa berkomitmen terhadap organisasinya dimana individu akan melakukan yang terbaik bagi tempatnya bekerja, serta berinovasi untuk kemajuan pekerjaannya, dan merasa puas terhadap pekerjaannya. *Self-leadership* adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi diri untuk memotivasi diri (Gunawan, 2018). Disamping itu Rachmawati, dkk (2018) mendeskripsikan bahwa *self-leadership* adalah suatu usaha mempengaruhi diri sendiri untuk mengarahkan diri untuk dapat bekerja lebih baik. *Self-leadership* adalah gabungan dari aspek kognitif yang meliputi proses yang dilakukan untuk mempengaruhi dan memotivasi diri dan aspek perilaku yang merupakan proses yang dilakukan untuk mengarahkan dan mengelola perilaku untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *self-leadership* adalah suatu usaha mempengaruhi diri sendiri untuk dapat mengarahkan diri agar dapat bekerja dengan lebih baik. Karyawan yang menerapkan *self-leadership* yang baik akan memberikan kemampuan yang terbaik di saat melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

## B. Aspek-Aspek *Self-Leadership*

Aspek-aspek yang terdapat dalam *self-leadership* menurut Gunawan (2018) yang menyatakan terdapat tiga aspek dalam *self-leadership* diantaranya:

### 1) Strategi Berfokus Pada Perilaku (*behaviour-focused strategies*)

Strategis yang berfokus pada perilaku yang ditunjukkan untuk meningkatkan kesadaran diri yaitu dengan cara mengarahkan dan mengelola perilaku agar proses kerja menjadi lebih menyenangkan. Strategi ini termasuk pengamatan diri, penetapan tujuan, penghargaan diri, serta mengoreksi diri dan berlatih dalam pekerjaannya.

### 2) Strategi Penghargaan Alami (*natural rewards strategie*)

Strategi penghargaan alami menekankan kepada aspek-aspek menyenangkan dari tugas yang diberikan atau aktivitas yang tengah dilakukan. Hal ini berguna untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja agar pekerjaan menjadi lebih menyenangkan dan individu dapat memusatkan perhatian mereka pada tugas yang mereka kerjakan.

### 3) Strategi Pola Pikir yang Konstruktif (*constructive thought patterns strategies*)

Strategi pola pikir yang konstruktif melibatkan penciptaan dan pemeliharaan pola fungsional pemikiran, melalui proses analisis diri, individu dapat mengidentifikasi, menghadapi, dan lebih menanggapi sesuatu dengan lebih rasional.

## C. Faktor Yang Mempengaruhi *Self-Leadership*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *self-leadership* menurut Pearce dan Manz dalam penelitian raditya (2023) yaitu:



1) Keadaan Mendesak (*urgency*)

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

2) Komitmen Karyawan (*employee commitment*)

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

3) Kreativitas (*creativity*)

Kreativitas dan *self-leadership* menurut beberapa ahli merupakan Riwayat yang penting bagi inovasi individual: yaitu semakin tinggi kemampuan individu untuk mengembangkan ide-ide baru, maka semakin tinggi juga pengembangan inovasinya untuk mempengaruhi inovasi kelompok dan organisasinya. Kreativitas saja kurang memadai untuk menumbuhkan perkembangan, namun inovasi juga perlu diselingi kekuatan yang berasal dari dalam diri individu untuk menghadapi tantangan apapun dalam kreativitas.

4) Saling Ketergantungan (*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.

#### 5) Kompleksitas (*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.

#### D. Indikator-Indikator *Self-Leadership*

Indikator-indikator *self-leadership* yang dikembangkan oleh Sims dan Manz yang digunakan pada penelitian Raditya (2023) diantaranya:

##### 1) Pemodelan diri (*self-modelling*)

Merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin untuk pengembangan *self-leadership* melalui keteladanan kepada karyawan yang berhubungan dengan cara pimpinan bekerja, terutama tentang contoh penyampaian yang mudah dimengerti oleh karyawan, dengan ciri-ciri: 1) Penyampaian yang

mudah dimengerti tentang bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan. 2) Cara pimpinan bekerja. 3) Perubahan perilaku pimpinan dalam bekerja. 4) Pandangan tentang jenjang karir.

2) Penetapan tujuan diri (*self-goal setting*)

Adalah cara yang dilakukan oleh pimpinan dalam menyusun sasaran perusahaan dengan melibatkan karyawan, dengan ciri-ciri: 1) Tingkat kemampuan menyusun sasaran. 2) Tingkat partisipasi dalam menyusun sasaran. 3) Tingkat pencapaian sasaran pelaksanaan tugas. 4) Kesempatan yang diberikan untuk menyusun tugas.

3) Penghargaan alami (*natural reward*)

Yaitu penghargaan yang diberikan oleh pimpinan tidak berbentuk materi tetapi dengan cara mengajarkan kepada karyawan bagaimana menghargai dirinya sendiri dengan membangun penghargaan yang bersifat alamiah dalam pekerjaannya. Ciri-ciri *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.

4) Pola positif (*positive patterns*)

Adalah perilaku yang dikembangkan oleh pimpinan terhadap karyawan agar karyawan dapat berfikir 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 secara positif. 5) Memperhatikan dan memberi 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 permasalahan.

Adapun beberapa indikator dari *self-leadership* menurut Musaheri (2014) yang digunakan pada penelitian Listiani, dkk (2019) diantaranya adalah:

1) Kesadaran diri (*self-awareness*)

Yaitu kemampuan untuk mengenali kelebihan dan kekurangan diri sendiri, serta memahami bagaimana perilaku dan tindakan yang dilakukan dapat mempengaruhi orang lain dan lingkungan sekitar.

2) Mengarahkan diri (*self-directing*)

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

3) Mengelola diri (*self-managing*)

Kemampuan untuk mengendalikan diri akan suatu tindakan yang sedang dilakukan atau hendak dilakukan, baik segi aspek waktu, energi, emosi, pikiran, maupun ucapan. Bentuk pengelolaan diri adalah berupa menyusun tindakan-tindakan yang akan dilakukan dalam skala prioritas beserta jangka waktu penyelesaiannya.

#### 4) Penyelesaian diri sendiri (*self-accomplishment*)

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

Berdasarkan indikator-indikator yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini adalah yang diungkapkan oleh Musaheri (2014), yaitu kesadaran diri (*self-awareness*), mengarahkan diri (*self-direction*), mengelola diri (*self-managing*), dan penyelesaian diri (*self-accomplishment*). Adapun dasar penentuan indikator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah karena indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh kemampuan kerja, karakteristik pekerjaan, dan *self-leadership* terhadap kinerja karyawan pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung. Adapun penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

### 2.2.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Pratiwi, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi, Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Meranti Jaya Indah Di Modinding. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi kerja,



kemampuan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Meranti Jaya Indah di Modinding. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan beberapa variabel yang digunakan, lokasi penelitian, dan jumlah responden yang digunakan. Sedangkan persamaannya adalah sama sama membahas kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

Arini dan Roiselina (2022) meneliti tentang Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Arta Boga Cemerlang Kota Bengkulu. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Kota Bengkulu. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan beberapa variabel yang digunakan, lokasi penelitian, dan jumlah responden yang digunakan. Sedangkan persamaannya adalah sama sama membahas kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

Nurmala dan Suhermin (2022) meneliti tentang Pengaruh Kemampuan, *Personal Value*, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Favehotel. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Favehotel Sidoarjo. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan beberapa variabel yang digunakan, lokasi penelitian, dan jumlah responden yang digunakan. Sedangkan

persamaannya adalah sama sama membahas kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

Mongilala, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah di Desa Leilem. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada usaha mikro kecil menengah di Desa Leilem. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan beberapa variabel yang digunakan, lokasi penelitian, dan jumlah responden yang digunakan. Sedangkan persamaannya adalah sama sama membahas kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

Bustari, dkk (2023) meneliti tentang Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Brantas Abipraya. Teknik analisis yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Brantas Abipraya. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, dan jumlah responden yang digunakan. Sedangkan persamaannya adalah sama sama membahas kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

Futri, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaya Abadi Prospero Showroom

Yamaha Bulukumba. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang menggunakan dua metode yaitu uji simultan (F) dan uji parsial (t). Hasil penelitian ini menemukan bahwa kemampuan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Bulukumba. Terdapat faktor yang menyebabkan kenapa penelitian ini kemampuan kerja hasilnya tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, diantaranya karyawan bekerja di bawah tekanan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, dan jumlah responden yang digunakan. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

Perdana dan Mustafa EQ (2023) meneliti tentang Pengaruh kemampuan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi berprestasi pada PT. Dimensi Ruang Digital di Yogyakarta. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena kemampuan kerja tidak dapat berdiri sendiri tanpa adanya motivasi berprestasi untuk mempengaruhi kinerja karyawan, kinerja akan tercipta ketika karyawan merasa ingin melampaui atau mengungguli serta ingin menjadi yang terbaik. Motivasi berprestasi berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi

penelitian, dan jumlah responden yang digunakan. Sedangkan persamaannya adalah sama sama membahas kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.2 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan.**

Ramdhani dan Sridadi (2019) meneliti tentang Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Unit Bisnis Commercial Banking Bank Y Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis SEM-PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik karakteristik pekerjaan karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu sebaliknya. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jenis beberapa variabel yang digunakan, lokasi penelitian, dan jumlah responden yang digunakan. Sedangkan persamaannya adalah sama sama membahas karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

Rahman, dkk (2020) meneliti tentang Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin). Dalam penelitian ini, digunakan teknik analisis statistik deskriptif. Hasil uji regresi linier berganda membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai kontrak FISIP ULM, dan memiliki pola kausalitas yang positif (searah) yang menunjukkan bahwa apabila dilakukan peningkatan pada karakteristik pekerjaan (keragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik) yang ada di FISIP ULM maka kinerja pegawai

akan meningkat, sebaliknya jika karakteristik pekerjaan berkurang, maka akan menurunkan kinerja pegawai kontrak FISIP ULM. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jenis beberapa variabel yang digunakan, lokasi penelitian, dan jumlah responden yang digunakan. Sedangkan persamaannya adalah sama sama membahas karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

Rahmadhan, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Mojokerto. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Kabupaten Mojokerto. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jenis beberapa variabel yang digunakan, lokasi penelitian, dan jumlah responden yang digunakan. Sedangkan persamaannya adalah sama sama membahas karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

Wiryani, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asaparis Denpasar. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asaparis Denpasar. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jenis beberapa variabel yang digunakan, lokasi penelitian, dan jumlah responden



yang digunakan. Sedangkan persamaannya adalah sama sama membahas karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

Yanti, (2022) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Petrokimia Gresik. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Petrokimia Gresik. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jenis beberapa variabel yang digunakan, lokasi penelitian, dan jumlah responden yang digunakan. Sedangkan persamaannya adalah sama sama membahas karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

Heriyawan dan Setyowati (2017) meneliti tentang Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang artinya pegawai yang tidak memahami karakteristik pekerjaannya tidak mempengaruhi kinerjanya. Hal ini dimungkinkan karena PNS di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang tidak mempermasalahkan apakah pekerjaan tersebut sesuai atau tidak sesuai dengan keinginan mereka. Meskipun mereka melakukan aktivitas-aktivitas yang sama, sederhana dan berulang-ulang setiap hari, ternyata tidak terlalu mempengaruhi kinerja mereka. Perbedaan

penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jenis beberapa variabel yang digunakan, lokasi penelitian, dan jumlah responden yang digunakan. Sedangkan persamaannya adalah sama sama membahas karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

Islamiah (2019) yang meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Rsud Muntilan Kabupaten Magelang). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan telah diatur dan sesuai dengan standar dan ketentuan Rumah Sakit. Termasuk tanggung jawab setiap karyawan, variasi tugas, dan beban kerja yang telah diatur Sehingga hal ini menunjukkan bahwasanya karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jenis beberapa variabel yang digunakan, lokasi penelitian, dan jumlah responden yang digunakan. Sedangkan persamaannya adalah sama sama membahas karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.3 Pengaruh *Self-leadership* Terhadap Kinerja Karyawan**

Putra dan Sintaasih (2018) yang meneliti tentang Pengaruh *Self-leadership* Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel *Four Points By Sheraton*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *self-leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel *Four Points by Sheraton* Bali. Hasil tersebut memiliki arti bahwa jika seseorang memiliki *self-*

*leadership* maka orang tersebut akan memiliki rasa optimisme terhadap pekerjaannya, mampu mengelola dirinya sendiri agar mencapai tujuan yang sudah ditentukan organisasi serta meyakini bahwa jika ia melakukan pekerjaan yang baik maka ia akan mendapatkan hasil kerja yang baik pula. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, dan jumlah responden yang digunakan. Sedangkan persamaannya adalah sama sama membahas *self-leadership* terhadap kinerja karyawan.

Sawitri, dkk. (2018) yang meneliti tentang Hubungan *Self-Leadership*, *Self-Efficacy* dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mojokerto. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda untuk menggambarkan pengaruh linear antara variabel bebas dan variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-leadership* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jenis variabel yang digunakan, lokasi penelitian, dan jumlah responden yang digunakan. Sedangkan persamaannya adalah sama sama membahas *self-leadership* terhadap kinerja karyawan.

Listiani, dkk. (2019) yang meneliti tentang Pengaruh *Knowledge Sharing*, *Self-Leadership*, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik, Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karangasem. Teknik analisis menggunakan teknik analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-leadership* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesbang, Pol, dan Linmas Kabupaten Karangasem. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self-leadership* maka semakin meningkat kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jenis variabel yang digunakan, lokasi penelitian, dan jumlah responden yang digunakan. Sedangkan persamaannya adalah sama sama membahas *self-leadership* terhadap kinerja karyawan.

Dewi, dkk (2021) yang meneliti tentang Pengaruh *Self-Leadership*, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Management Villa Seminyak. Teknik analisis data menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier, koefisien determinasi ( $R^2$ ) analisis korelasi dan uji secara parsial (Uji t). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *self-leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bali Management Villa Seminyak. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jenis variabel yang digunakan, lokasi penelitian, dan jumlah responden yang digunakan. Sedangkan persamaannya adalah sama sama membahas *self-leadership* terhadap kinerja karyawan.

Wijaya dan Malinda (2021) yang meneliti tentang Analisis Pengaruh *Self-Leadership* Dan *Entrepreneurial Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Startup di Kota Bandung. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS) dengan alat uji *Smart PLS* dan SPSS. Berdasarkan hasil penelitian, pengolahan data dan analisis maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *self-Leadership* terhadap kinerja



karyawan pada perusahaan startup di Kota Bandung. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jenis variabel yang digunakan, lokasi penelitian, dan jumlah responden yang digunakan. Sedangkan persamaannya adalah sama sama membahas *self-leadership* terhadap kinerja karyawan.

Woge dan Mujanah (2022) yang meneliti tentang Pengaruh *Self-Leadership*, *Self-Efficacy* Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Ende Provinsi Nusa Tenggara Timur. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: regresi linier berganda dan menggunakan uji T, Uji F dan uji R untuk menguji hipotesis. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, dapat disimpulkan bahwa variabel *self-leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Kabupaten Akhir. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jenis variabel yang digunakan, lokasi penelitian, dan jumlah responden yang digunakan. Sedangkan persamaannya adalah sama sama membahas *self-leadership* terhadap kinerja karyawan.

Purwanto, dkk (2022) yang meneliti tentang Pengaruh *Self-Leadership*, *Self-Ability*, dan *Resilient* Terhadap Kinerja Penyidik Satreskrim Polrestabes Surabaya Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan Smart PLS memberikan output bahwa *self-leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap perubahan variabel kinerja investigator, dengan kata sederhana peningkatan nilai *self-leadership* relatif tidak



berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Investigator atau sebaliknya. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jenis variabel yang digunakan, lokasi penelitian, dan jumlah responden yang digunakan. Sedangkan persamaannya adalah sama sama membahas *self-leadership* terhadap kinerja karyawan.



**Tabel 2.1**  
**Mapping Penelitian Terdahulu**

| No | Nama, Tahun, Judul                                                                                                                                                                                                    | Variabel |    |    |    | Hasil                                                                                                                                                                                                                 |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----|----|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                                                                       | KK       | KP | SL | KK |                                                                                                                                                                                                                       |
| 1  | Ni Putu Christilian Pratiwi, Greis M. Sendow, dan Genita G. Lumintangi (2022) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi, Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Meranti Jaya Indah Di Modoinding | ✓        |    |    | ✓  | Hasil penelitian menunjukan Kompetensi kerja, Kemampuan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Meranti Jaya Indah di Modoinding. |
| 2  | Eti Arini dan Hawin Yeni Roiselina (2022) meneliti tentang Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Arta Boga Cemerlang Kota Bengkulu                                          | ✓        |    |    | ✓  | Hasil penelitian menunjukan bahwa Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Kota Bengkulu                                                      |
| 3  | Fitri Nurmala dan Suhermin (2022) meneliti tentang Pengaruh Kemampuan, Personal Value, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Favehotel                                                     | ✓        |    |    | ✓  | Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel Kemampuan memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Favehotel Sidoarjo,                                                                               |
| 4  | Christina Merry Chrisye Mongilala, Benhard Tewal, dan Greis M. Sendow (2022) meneliti tentang Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja Dan                                                                       | ✓        |    |    | ✓  | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Mikro                                                                                                  |

| No | Nama, Tahun, Judul                                                                                                                                                                                                                               | Variabel |    |    |    | Hasil                                                                                                                                                          |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----|----|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                                                                                                  | KK       | KP | SL | KK |                                                                                                                                                                |
|    | Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah di Desa Leilem                                                                                                                                                         |          |    |    |    | Kecil Menengah Di Desa Leilem.                                                                                                                                 |
| 5  | Bustari, Burhanuddin, dan Santika (2023) meneliti tentang Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Brantas Abipraya                                                                                        | ✓        |    |    | ✓  | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Brantas Abipraya                                                  |
| 6  | Anugrah Putri, Agung Widhi Kurniawan, dan Ilham Wardhana Haeruddin (2022) meneliti tentang Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Bulukumba                      | ✓        |    |    | ✓  | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Bulukumba     |
| 7  | Muhammad Rizki Novrilisma Perdana dan Zainal Mustafa EQ (2023) meneliti tentang Pengaruh kemampuan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi berprestasi pada PT. Dimensi Ruang Digital di Yogyakarta | ✓        |    |    | ✓  | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi t-statistik 0.750 |
| 8  | Herriyawan dan Setyowati (2017) meneliti tentang Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan                                                                                                                                                            |          | ✓  |    | ✓  | Hasil penelitian ini menunjukkan Karakteristik Pekerjaan tidak berpengaruh                                                                                     |

| No | Nama, Tahun, Judul                                                                                                                                                                                                                                 | Variabel |    |    |    | Hasil                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----|----|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                                                                                                    | KK       | KP | SL | KK |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|    | Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang)                                                                                                                       |          |    |    |    | signifikan terhadap Kinerja                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 9  | Islamiah (2019) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Rsud Muntilan Kabupaten Magelang) |          | ✓  |    | ✓  | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan telah diatur dan sesuai dengan standar dan ketentuan Rumah Sakit. Termasuk tanggung jawab setiap karyawan, variasi tugas, dan beban kerja yang telah diatur Sehingga hal ini menunjukkan bahwasanya karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan |
| 10 | Dyike Adella Ramdhani (2019) meneliti tentang Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Unit Bisnis Commercial Banking Bank Y Surabaya            |          | ✓  |    | ✓  | Hasil penelitian ini menunjukan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik karakteristik pekerjaan karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu sebaliknya.                                                                                                     |

| No | Nama, Tahun, Judul                                                                                                                                                                                                                                  | Variabel |    |    |    | Hasil                                                                                                                                                                                            |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----|----|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                                                                                                     | KK       | KP | SL | KK |                                                                                                                                                                                                  |
| 11 | Fathur Rahman, Emy Rahmawati dan Setio Utomo (2020) meneliti tentang Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin)                     |          | ✓  |    | ✓  | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.                                                                     |
| 12 | Ariesthio Rahmadhan, Harjo Lukito, dan Yuyu Jahratu Noor Santy (2022) meneliti tentang Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Mojokerto |          | ✓  |    | ✓  | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Kabupaten Mojokerto. |
| 13 | Ni Luh Yumi Wiryani, I Wayan Mendra, dan Ni Luh Gede Putu Purnawati (2022) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asaparis Denpasar                                          |          | ✓  |    | ✓  | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Asaparis Denpasar.                                 |
| 14 | Eli Delvi Yanti (2022) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan dan                                                                                                                                                          |          | ✓  |    | ✓  | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa Karakteristik Pekerjaan (X2) berpengaruh                                                                                                            |



| No | Nama, Tahun, Judul                                                                                                                                                                                                                                                                           | Variabel |    |    |    | Hasil                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----|----|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                              | KK       | KP | SL | KK |                                                                                                                                                                                                                                                        |
|    | Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Petrokimia Gresik                                                                                                                                                                                                                               |          |    |    |    | positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT Petrokimia Gresik.                                                                                                                                                                    |
| 15 | I Made Aditya Darma Putra dan Desak Ketut Sintaasih (2018) meneliti tentang Pengaruh Self Leadership Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Four Points By Sheraton                                                                                                  |          |    | ✓  | ✓  | Hasil menunjukkan bahwa <i>Self leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Four Points by Sheraton Bali.                                                                                                   |
| 16 | Dyah Sawitri, Nurmala Cahyandari, dan Umi Muawanah (2018) meneliti tentang Hubungan <i>Self-Leadership</i> , <i>Self-Efficacy</i> dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mojokerto                                                      |          |    | ✓  | ✓  | Hasil menunjukkan bahwa <i>Self leadership</i> berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mojokerto.                                                                                                     |
| 17 | Desak Komang Agus Listiani, Anak Agung Dwi Widyani dan I Wayan Mendra (2019) meneliti tentang Pengaruh Knowledge Sharing, <i>Self-Leadership</i> , Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik, Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karangasem |          |    | ✓  | ✓  | Hasil menunjukkan bahwa <i>Self leadership</i> (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Kesbang, Pol, dan Linmas Kabupaten Karangasem. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi <i>self-leadership</i> maka semakin |

| No | Nama, Tahun, Judul                                                                                                                                                                                                                                        | Variabel |    |    |    | Hasil                                                                                                                                                                                                                                  |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----|----|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                                                                                                           | KK       | KP | SL | KK |                                                                                                                                                                                                                                        |
|    |                                                                                                                                                                                                                                                           |          |    |    |    | meningkatkan kinerja pegawai.                                                                                                                                                                                                          |
| 18 | Novita Dewi, I Wayan Sujana, Ni Nyoman Ari Novarini (2021) meneliti tentang Pengaruh <i>Self-Leadership</i> , Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Management Villa Seminyak                                                  |          |    | ✓  | ✓  | Hasil menunjukkan bahwa <i>Self-leadership</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bali Management Villa Seminyak.                                                                                 |
| 19 | Yohana Wijaya dan Maya Malinda (2021) meneliti tentang Analisis Pengaruh <i>Self-Leadership</i> Dan Entrepreneurial Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Startup Di Kota Bandung                                                          |          |    | ✓  | ✓  | Hasil Penelitian menunjukkan bahwa <i>Self-Leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan startup di Kota Bandung                                                                                     |
| 20 | Anjelus Raynaldo Angi Woge dan Siti Mujanah (2022) meneliti tentang Pengaruh <i>Self-Leadership</i> , <i>Self-Efficacy</i> Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Ende Provinsi Nusa Tenggara Timur |          |    | ✓  | ✓  | Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, didapatkan hasil bahwa variabel <i>Self-leadership</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Kabupaten Akhir |
| 21 | Fitri Purwanto, Siti Mujanah, Sumiati (2022) meneliti tentang Pengaruh <i>Self-Leadership</i> , <i>Self-Ability</i> , dan <i>Resilient</i> Terhadap Kinerja                                                                                               |          |    | ✓  | ✓  | Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan Smart PLS memberikan output bahwa <i>Self-</i>                                                                                                                                |

| No | Nama, Tahun, Judul                                                                                            | Variabel |    |    |    | Hasil                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----|----|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                               | KK       | KP | SL | KK |                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|    | Penyidik Satreskrim<br>Polrestabes Surabaya<br>Melalui Komitmen<br>Organisasi Sebagai<br>Variabel Intervening |          |    |    |    | <i>leadership</i> tidak<br>berpengaruh<br>signifikan terhadap<br>perubahan variabel<br>kinerja<br>investigator,<br>dengan kata<br>sederhana<br>peningkatan nilai<br><i>self-leadership</i><br>relatif tidak<br>berpengaruh<br>terhadap<br>peningkatan<br>Kinerja<br>Investigator atau<br>sebaliknya |

**Keterangan:**

**KK** : Kemampuan Kerja

**KP** : Karakteristik Pekerjaan

**SL** : *Self-Leadership*

**KK** : Kinerja Karyawan

UNMAS DENPASAR