

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KARAKTERISTIK PEKERJAAN,
DAN *SELF-LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD.
SHATELITE DHEA DI MENGWI, BADUNG**



UNMAS DENPASAR

Oleh:

NAMA : GEDE MIKHA GIOVANNY POLIN
NIM : 2002612010369
PRODI : MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR
DENPASAR

2024

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KARAKTERISTIK PEKERJAAN,
DAN *SELF-LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD.
SHATELITE DHEA DI MENGWI, BADUNG**

**Skripsi ini ditulis untuk memenuhi sebagai persyaratan guna memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Mahasaraswati Denpasar**

Oleh:

NAMA : GEDE MIKHA GIOVANNY POLIN

NIM : 2002612010369

PRODI : MANAJEMEN



UNMAS DENPASAR

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR

DENPASAR

2024

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KARAKTERISTIK PEKERJAAN,
DAN *SELF-LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD.
SHATELITE DHEA DI MENGWI, BADUNG**

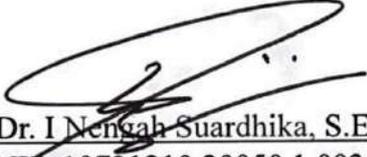
Oleh:

NAMA : GEDE MIKHA GIOVANNY POLIN
NIM : 2002612010369
PRODI : MANAJEMEN

Denpasar, Januari 2024

Mengetahui/Menyetujui

Pembimbing I


Dr. I Nengah Suardhika, S.E., M.M.
NIP. 19721210 20050 1 003

Pembimbing II


I Gede Rihayana S.E., M.M.
NPK. 82 8615 456

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR**

DENPASAR

2024

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KARAKTERISTIK PEKERJAAN,
DAN *SELF-LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD.
SHATELITE DHEA DI MENGWI, BADUNG**

Oleh:

NAMA : GEDE MIKHA GIOVANNY POLIN
NIM : 2002612010369
PRODI : MANAJEMEN

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan lulus
pada ujian skripsi Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mahasaraswati Denpasar
Pada tanggal: 28 Desember 2023

Tim Penguji:

1. Ketua Penguji:

Nama ketua penguji : Dr. I Nengah Suardhika, S.E., M.M.

2. Sekretaris Penguji:

Nama sekretaris penguji : I Gede Rihayana S.E., M.M.

3. Anggota Penguji:

Nama anggota penguji : I Gede Yudhi Hendrawan S.E., M.BA.

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,


Dr. Putu Kepramareni, S.E., M.M.
NIP. 19720616 200501 2 002

Ketua
Program Studi Manajemen,


Dr. Ni Made Dwi Puspitawati S.E., M.M.
NPK. 82 8815 418

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gede Mikha Giovanni Polin

NIM : 2002612010369

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi ini adalah bukan dari hasil kegiatan plagiat dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana perlunya.



Denpasar, Januari 2024

Gede Mikha Giovanni Polin

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Tuhan Yesus Kristus, karena berkat rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Karakteristik Pekerjaan, dan *Self-Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung.

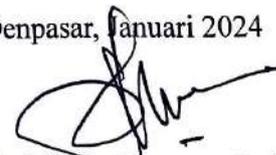
Penulis menyadari skripsi ini tidak akan berhasil tanpa bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak yang telah meluangkan waktunya dalam penyusunan skripsi ini. Dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Putu Kepramareni,SE.,MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
2. Ibu Dr. Ni Made Dwi Puspitawati,SE.,MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
3. Ibu Dr. Ni Made Dwi Puspitawati, S.E., M.M., selaku Pembimbing Akademis
4. Bapak Dr. I Nengah Suardhika, S.E., M.M., selaku Pembimbing I atas waktu, bimbingan, masukan serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak I Gede Rihayana S.E., M.M., selaku Pembimbing II atas bimbingan dan masukan dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak I Nengah Suarka S.E selaku pemilik perusahaan UD. Shatelite Dhea beserta seluruh staf dan karyawan yang telah banyak membantu dan mempermudah dalam memberikan data dan informasi yang diperlukan penulis dalam penelitian.

7. Superhero dan panutanku, Ayahanda Elman Polin. Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan. Namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
8. Pintu surgaku, Ibunda Ni Made Endang Irawati, yang tidak henti-hentinya memberi kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi serta doa hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
9. Kezia Polin adikku satu-satunya, yang telah menemani penulis dalam setiap proses penulisan skripsi. Terimakasih telah memberikan semangat dan motivasi yang luar biasa hingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu.
10. Mikha Giovanni, ya! diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya yang bisa dibilang tidak mudah. Terimakasih sudah bertahan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta pengalaman penulis. Namun demikian skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi yang berkepentingan.

Denpasar, Januari 2024



Gede Mikha Giovanni Polin

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KARAKTERISTIK PEKERJAAN, DAN *SELF-LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. SHATELITE DHEA DI MENGWI, BADUNG

Abstrak

UD. Shatelite Dhea sebagai perusahaan yang telah berkecimpung pada bidang produksi kerajinan dalam waktu yang lama dan memiliki konsumen dari dalam hingga luar negeri sudah seharusnya memberikan produk dengan kualitas dan kuantitas yang terbaik bagi konsumennya, untuk itu dibutuhkan karyawan yang memiliki kualitas pada bidangnya masing-masing sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal dalam bekerja. Tetapi permasalahan mulai dihadapi terkait kinerja yang dimulai dari kemampuan kerja, karakteristik pekerjaan, dan *self-leadership* yang belum maksimal sehingga menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, karakteristik pekerjaan, dan *self-leadership* secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada UD. Shatelite Dhea, di Mengwi, Badung. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan UD. Shatelite Dhea, di Mengwi Badung yang berjumlah 35 orang sebagai responden penelitian. Dimana teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan Sampling Jenuh (Sampling Sensus). Pengumpulan data dilakukan melalui metode wawancara dan metode kuesioner. Kemudian dilanjutkan dengan metode statistik untuk menguji hipotesis yaitu dengan regresi linear berganda (*multiple regression*)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja, karakteristik pekerjaan, dan *self-leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Dimana dari pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa variabel karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan kemampuan kerja dan *self-leadership*

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kemampuan Kerja, Karakteristik Pekerjaan, *Self-Leadership*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN COVER.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGUJIAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori	12
2.2 Penelitian Terdahulu	38
BAB III KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS	57
3.1 Kerangka Berpikir	57
3.2 Kerangka Konseptual	61
3.3 Hipotesis.....	64
BAB IV METODE PENELITIAN	68

4.1	Rancangan Penelitian	68
4.2	Lokasi Penelitian	68
4.3	Objek Penelitian	69
4.4	Identifikasi Variabel.....	69
4.5	Definisi Operasional Variabel.....	69
4.6	Jenis dan Sumber Data	73
4.7	Populasi dan Sampel	74
4.8	Metode Pengumpulan Data	75
4.9	Uji Instrumen Penelitian.....	77
4.10	Teknik Analisis Data.....	79
BAB V	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	88
5.1	Gambaran Umum Perusahaan	88
5.2	Hasil dan Pembahasan Penelitian.....	94
BAB VI	PENUTUP	114
6.1	Kesimpulan.....	114
6.2	Keterbatasan Penelitian	114
6.3	Saran.....	115
DAFTAR PUSTAKA	117
LAMPIRAN	124

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Pencapaian Karyawan UD. Shatelite Dhea di Mengwi Badung Tahun 2022	3
Tabel 2.1 Mapping Penelitian Terdahulu	50
Tabel 4.1 Rekapitulasi Operasional Variabel	73
Tabel 4.2 Frame Populasi.....	75
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas	78
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas	79
Tabel 4.5 Kriteria Rata-rata Skor dan Kategori Penilaian.....	81
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung	95
Tabel 5.2 Kriteria Jawaban Kuesioner	96
Tabel 5.3 Jawaban Responden Terhadap Kemampuan Kerja (X_1)	97
Tabel 5.4 Jawaban Responden Terhadap Karakteristik Pekerjaan (X_2).....	98
Tabel 5.5 Jawaban Responden Terhadap Self-Leadership (X_3)	99
Tabel 5.6 Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	100
Tabel 5.7 Uji Normalitas (<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov</i>)	102
Tabel 5.8 Uji Multikolinieritas (<i>Tolerance dan Variance Inflation Factor</i>)....	103
Tabel 5.9 Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser).....	104
Tabel 5.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	106

UNMAS DENPASAR

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Berpikir Penelitian	60
Gambar 3.2 Kerangka Konseptual	63
Gambar 3.3 Model Hipotesis Penelitian	67
Gambar 5.1 Struktur Organisasi UD. Shatelite Dhea	90



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	124
Lampiran 2 Hasil Uji Instrumen Penelitian	130
Lampiran 3 Hasil Analisis Deskriptif.....	136
Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik	144
Lampiran 5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	146



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 ditunjukkan 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 Pendapatan (Rp)	Realisasi (Rp)	Deviasi (Rp)	Presentase Perbulan (%)
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 mengerahkan 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 variasi 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, penyesuaian 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 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 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 menunjukkan 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 menunjukkan bahwa variabel Kemampuan memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Favehotel Sidoarjo,
4	Christina Merry Chrisye Mongilala, Benhard Tewel, 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 tuas, 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 BySheraton			✓	✓	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 Polrestabes Surabaya Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening					<i>leadership</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap perubahan variabel kinerja investigator, dengan kata sederhana peningkatan nilai <i>self-leadership</i> relatif tidak berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Investigator atau sebaliknya

Keterangan:

KK : Kemampuan Kerja

KP : Karakteristik Pekerjaan

SL : *Self-Leadership*

KK : Kinerja Karyawan

UNMAS DENPASAR

BAB III

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir

Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal penting. Dapat dikatakan kerangka berfikir menjelaskan keterkaitan antar variabel untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel guna mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara keterkaitan variabel penelitian yang dilakukan.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah *goal setting theory*. *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. *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins pada penelitian Basunjaya, 2022)

Kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y) merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang telah di bebaskan kepada seorang pekerja tersebut oleh pimpinannya berdasarkan perannya.

Kemampuan kerja sebagai variabel bebas (X_1) merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Kemampuan berhubungan erat dengan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukan. Kajian empiris mengenai kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan ini berpedoman pada penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratiwi, dkk (2022), Arini dan Roselina (2022), Nurmala dan Suhermin, (2022), Mongilala, dkk (2022), Bustari, dkk (2023), Putri, dkk (2022), serta penelitian Perdana dan Mustafa (2023)

Karakteristik pekerjaan sebagai variabel bebas (X_2) adalah atribut tugas karyawan dan meliputi sejumlah tanggung jawab, berbagai tugas, dan sejumlah mana pekerjaan itu memiliki karakteristik yang dapat membuat karyawan merasakan kepuasan. Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, ia berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya. Kajian empiris yang digunakan sebagai pedoman menyangkut karakteristik pekerjaan adalah penelitian yang dilakukan oleh Ramdhani dan Sridadi (2019), Rahman, dkk (2020), Rahmadhan, dkk (2022), Wiryani, dkk (2022), Yanti (2022), Heryawan dan Setyowati (2017) serta penelitian Islamiah (2019).

Self-leadership sebagai variabel (X_3) merupakan proses untuk membangun pengarahannya diri dan motivasi diri, terutama dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan. *Self-leadership* juga merupakan suatu kondisi perluasan strategi yang difokuskan pada perilaku, pola pikir dan perasaan yang digunakan untuk mempengaruhi diri sendiri (Neck *et al* dalam Priyantono,

2017). Kajian empiris yang digunakan sebagai pedoman menyangkut *self-leadership* adalah penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Sintaasih (2018), Sawitri, dkk. (2018), Listiani, dkk (2019), Dewi, dkk. (2021), Wijaya dan Malinda, (2021), Woge dan Mujannah (2022) serta Purwanto, dkk. (2022)

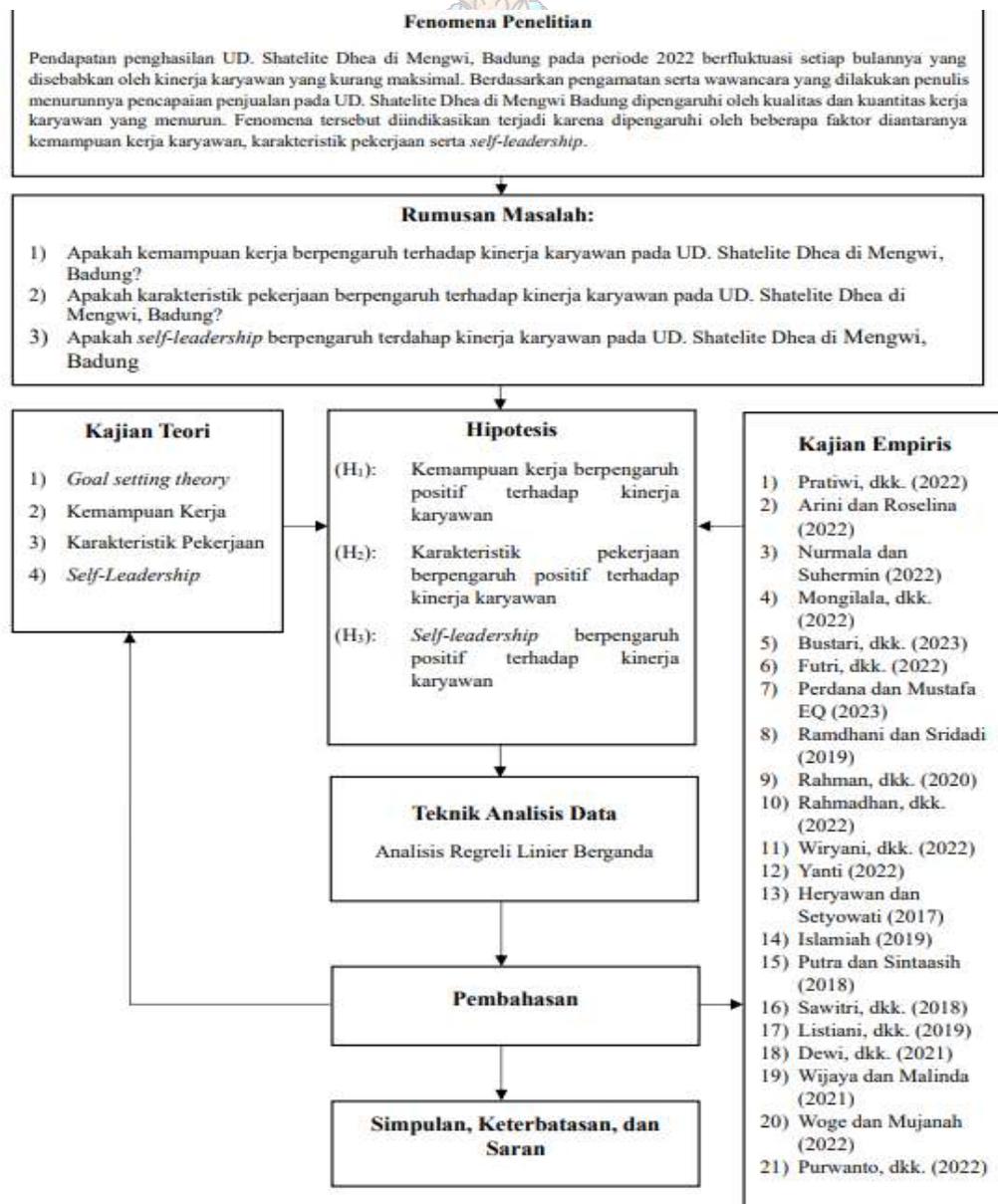
Dalam penelitian ini, kerangka berpikir didasarkan pada latar belakang permasalahan terkait dengan kinerja karyawan yang terjadi pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung. UD. Shatelite Dhea merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi kerajinan UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi kerajinan yang terbuat dari kombinasi besi dan plat. Namun pendapatan penghasilan UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung pada periode 2022 berfluktuasi setiap bulannya yang disebabkan oleh kinerja karyawan yang kurang maksimal. Banyak faktor yang mempengaruhi turun naiknya kinerja karyawan, namun berdasarkan pengamatan serta wawancara yang dilakukan penulis, menurunnya kinerja karyawan pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi Badung dipengaruhi oleh kualitas dan kuantitas produksi yang kurang maksimal. Fenomena tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kemampuan karyawan, karakteristik pekerjaan serta *self-leadership* yang tidak maksimal. Kemampuan kerja sangat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan sedangkan *self-leadership* sangat berpengaruh terhadap perilaku karyawan dalam berkinerja.

Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F. Selanjutnya, pada bagian pembahasan akan dijelaskan hasil penelitian penulis, yang menunjukkan

bahwa hipotesis penulis diterima atau ditolak. Selain itu, pada bagian kesimpulan akan dijelaskan secara singkat hasil akhir dari penelitian yang penulis lakukan. Lalu pada bagian saran, akan dijelaskan mengenai keterbatasan penulis terkait penelitian yang dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dibentuk model kerangka berfikir seperti pada Gambar 3.1

Gambar 3.1
Kerangka Berpikir Penelitian



3.2 Kerangka Konseptual

Konsep atau pengertian merupakan definisi secara singkat dari sekelompok fakta atau gejala. Konsep adalah definisi yang dipakai oleh para peneliti untuk menggambarkan secara abstrak suatu fenomena. Jadi konsep adalah definisi dari apa yang perlu diamati.

Secara teoritis, terdapat banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan kerangka berfikir yang telah disajikan sebelumnya, peneliti merangkum terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut diantaranya kemampuan kerja, karakteristik pekerjaan, dan *self-leadership*. Selain itu *grand theory* yang mendasari variabel kemampuan kerja, karakteristik pekerjaan, dan *self-leadership* serta kinerja karyawan adalah *goal setting theory*.

Goal setting theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi kerjanya. Teori ini juga menegaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan diidentikan sebagai tujuannya.

Hubungan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan menurut Pratiwi, dkk (2022) menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Penguasaan kemampuan kerja yang baik akan

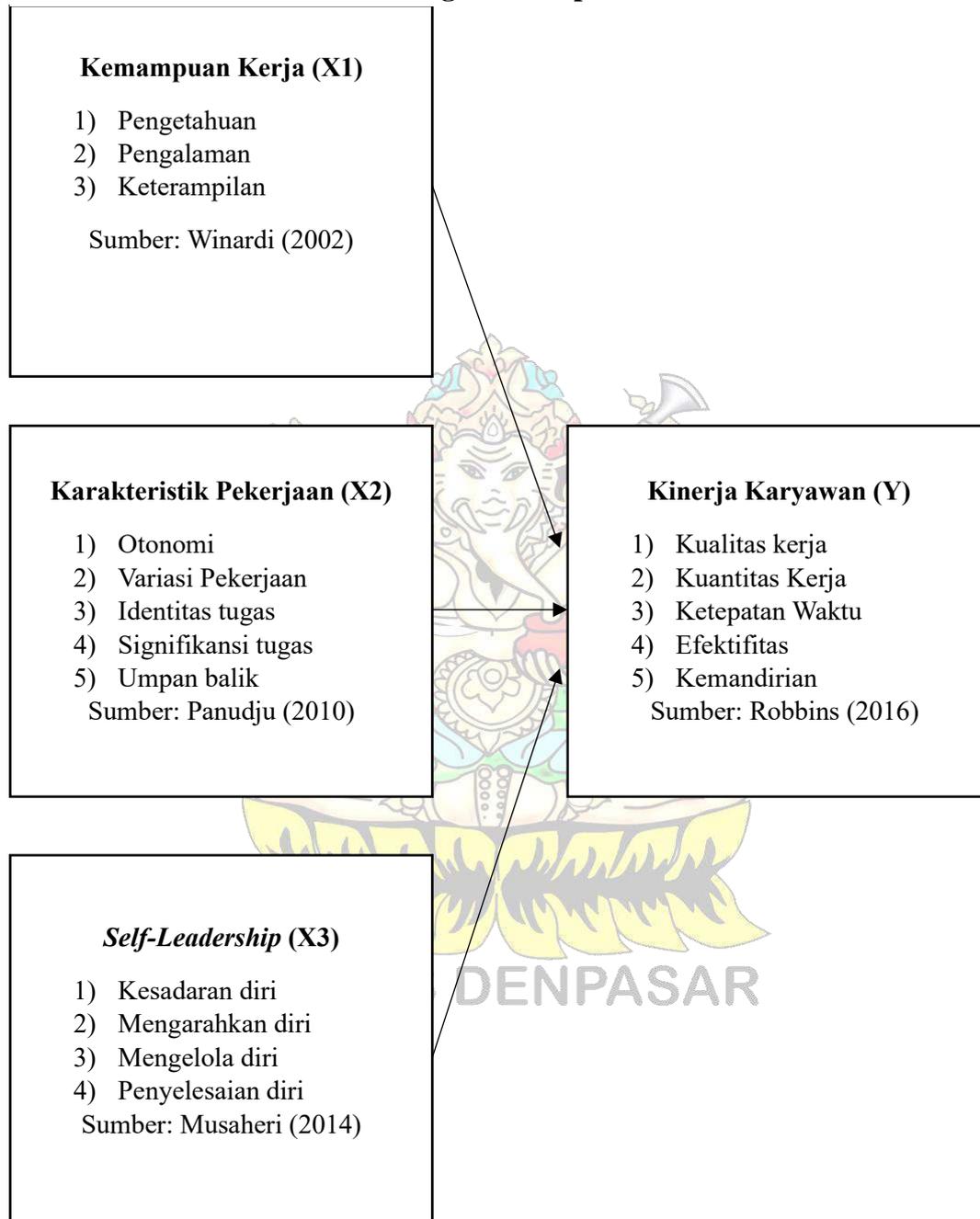
mempengaruhi kinerja yang dihasilkan individu dalam perusahaan. Adapun indikator yang mempengaruhi kemampuan kerja menurut Winardi dalam Prayudinata (2020), yaitu pengetahuan (*knowledge*), pengalaman (*experience*) dan keterampilan (*skill*).

Hubungan karakteristik antara pekerjaan terhadap kinerja karyawan menurut Ramdhani dan Sridadi (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan. Penerapan karakteristik yang sesuai akan mempengaruhi kinerja individu dalam perusahaan. Indikator yang mempengaruhi karakteristik pekerjaan adalah otonomi, variasi pekerjaan, identitas tugas, signifikansi tugas, dan umpan balik (Panudju, 2010).

Disamping itu hubungan antara *self-leadership* terhadap kinerja karyawan menurut Putra dan Sintaasih (2018) menunjukkan bahwa *self-leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan diri yang baik apabila dikuasai oleh individu dalam organisasi akan mempengaruhinya dalam melakukan segala tugas dan aktifitas dalam bekerja. Indikator yang mempengaruhi *self-leadership* menurut Musaheri dalam Listiani (2019) yaitu kesadaran diri (*self-awareness*), mengarahkan diri (*self-direction*), mengelola diri (*self-managing*), dan penyelesaian diri (*self-accomplishment*)

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dibentuk model kerangka konseptual seperti pada Gambar 3.2.

Gambar 3.2
Kerangka Konseptual



3.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah atau tingkat kebenarannya masih belum meyakinkan, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, sedangkan kebenaran pendapat tersebut perlu di uji atau dibuktikan (Sugiyono, 2017). Berdasarkan perumusan masalah dan kajian Pustaka maka dapat ditentukan hipotesis sebagai berikut.

3.3.1. Hubungan Variabel Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir dalam Suwamba (2021) bahwa kemampuan kerja merupakan skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian sebaliknya dengan karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan benar maka akan memberikan hasil yang tidak baik pula.

Kondisi tersebut 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 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) juga menunjukkan menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap terjadi peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan atau peningkatan kemampuan kerja.

Hipotesis 1 (H_1): Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3.3.2. Hubungan Variabel Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

Karakteristik pekerjaan adalah serangkaian variabel lingkungan yang secara luas dirasa penting yang menyebabkan dan mempengaruhi perilaku pekerjaan (Hackman *et al*, 2018). Karakteristik pekerjaan atau *job characteristic* adalah atribut dari tugas karyawan dan meliputi besarnya tanggung jawab, variasi tugas dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan. Karakteristik pekerjaan menentukan kesesuaian orang dengan bidang yang ditekuninya. Dengan pemahaman terhadap karakteristik pekerjaan yang diharapkan pegawai akan berorientasi di bidang pekerjaannya. Semakin baik penerapan karakteristik pekerjaan pada sebuah organisasi maka akan semakin baik kinerja karyawan dalam organisasi tersebut. Apabila karyawan memiliki kesesuaian terhadap karakteristik pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya maka hal tersebut akan meningkatkan kinerjanya dalam melakukan suatu pekerjaan.

Penelitian ini didukung 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.

Hipotesis 2 (H₂): Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3.3.3. Hubungan Variabel *Self-Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Manz dan Sims dalam penelitian Basunjaya (2022) yang menyatakan bahwa *self-leadership* diartikan sebagai proses mempengaruhi diri untuk membangun penghargaan diri dan motivasi diri, terutama untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan yang penting dan kompleks, sehingga tujuan pribadi dapat tercapai. *Self-leadership* adalah proses mempengaruhi diri sendiri untuk membangun *self-direction* dan *self-motivation* yang diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Semakin baik penerapan serta pengendalian terhadap *self-leadership* maka akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, begitu pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak dapat memimpin dirinya sendiri akan kesulitan dalam melakukan pekerjaan dan memberikan pekerjaan yang tidak maksimal.

Pernyataan tersebut didukung oleh 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

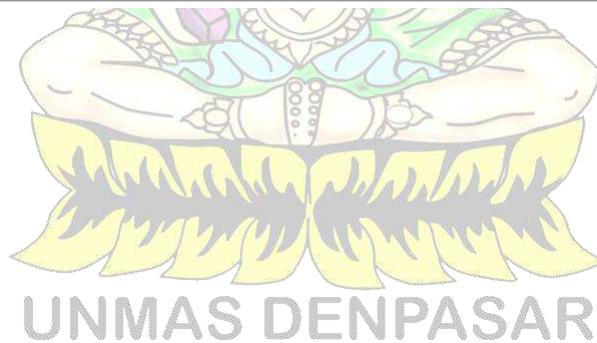
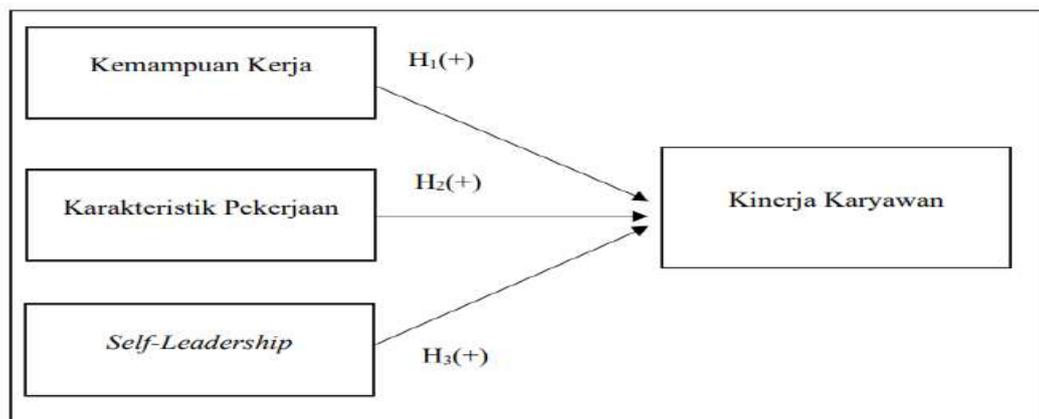
arti bahwa semakin baik *self-leadership* yang maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesis 3 (H₃): *Self-leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat digambarkan model hipotesis penelitian seperti pada Gambar 3.3

Gambar 3.3

Model Hipotesis Penelitian



BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yang merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara jenuh dengan pengumpulan menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini dilakukan pengujian pengaruh variabel bebas yang terdiri dari kemampuan kerja, karakteristik pekerjaan, dan *self-leadership* terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden kemudian data tersebut dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda.

4.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada UD. Shatelite Dhea, yang berlokasi di Desa Baha, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. UD. Shatelite Dhea merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang produksi kerajinan yang berbahan dasar kombinasi plat dan besi. Pemilihan lokasi ini didasari adanya fenomena terkait kemampuan kerja, karakteristik pekerjaan, *self-leadership*, dan kinerja karyawan.

4.3 Objek Penelitian

Adapun yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh kemampuan kerja, karakteristik pekerjaan, dan *self-leadership* terhadap kinerja karyawan pada UD. Shatelite Dhea, di Mengwi, Badung.

4.4 Identifikasi Variabel

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa antara satu variabel dengan variabel lainnya saling berhubungan, maka variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi:

- 1) Variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain dalam penelitian ini yang termasuk variabel bebas adalah kemampuan kerja (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), dan *self-leadership* (X_3)
- 2) Variabel terikat (Y) adalah variabel yang tergantung dengan variabel lain dalam penelitian ini yang termasuk variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y)

4.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yang diukur memberikan gambaran bagaimana variabel tersebut diukur. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

4.5.1 Kemampuan Kerja (X_1)

Kemampuan kerja adalah potensi yang dimiliki oleh karyawan UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung untuk melaksanakan pekerjaan yang diperoleh dari pendidikan, pengalaman serta pelatihan. Kemampuan kerja pada UD. Shatelite

Dhea di Mengwi, Badung diukur berdasarkan indikator-indikator dari Winardi (2002).

- 1) Pengetahuan ($X_{1.1}$) adalah kemampuan karyawan UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung dalam memahami dan mengaplikasikan pengetahuan yang dimilikinya dalam pekerjaan.
- 2) Pengalaman ($X_{1.2}$) adalah jumlah tahun pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung dalam bidang pekerjaannya.
- 3) Keterampilan ($X_{1.3}$) adalah kemampuan teknis dan non-teknis yang dimiliki karyawan UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya.

4.5.2 Karakteristik Pekerjaan (X_2)

Karakteristik pekerjaan adalah uraian pekerjaan bagi karyawan UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung yang digunakan sebagai pedoman dalam bekerja. Karakteristik pekerjaan berisikan informasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung. Karakteristik pekerjaan dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator-indikator dari Panudju (2010).

- 1) Otonomi ($X_{2.1}$) yakni tingkat kebebasan dan kewenangan yang dimiliki karyawan UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.
- 2) Variasi Pekerjaan ($X_{2.2}$) yakni kemampuan karyawan UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung untuk menggunakan berbagai keterampilan, metode dan kemampuan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.

- 3) Identitas tugas ($X_{2.3}$) yakni tingkat kejelasan dan ketidakjelasan tugas yang harus dilakukan oleh karyawan UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung.
- 4) Signifikansi tugas ($X_{2.4}$) yakni tingkat pentingnya tugas yang dilakukan oleh karyawan UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung bagi perusahaan dan karyawan UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung.
- 5) Umpan balik ($X_{2.5}$) yakni tingkat umpan balik yang diberikan kepada karyawan UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung tentang kinerjanya saat menjalankan tugas-tugas pekerjaan.

4.5.3 *Self-Leadership* (X_3)

Self-leadership adalah proses yang dilalui karyawan di UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung untuk mengendalikan perilakunya sendiri, mempengaruhi dan memimpin dirinya sendiri melalui penggunaan strategi perilaku. *Self-leadership* dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator-indikator dari Musaheri (2014)

- 1) Kesadaran diri ($X_{3.1}$) adalah kemampuan karyawan UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung mengenali kelebihan dan kekurangan diri sendiri, serta memahami bagaimana perilaku dan tindakan yang dilakukan dapat mempengaruhi orang lain dan lingkungan sekitar.
- 2) Mengarahkan diri ($X_{3.2}$) adalah kemampuan karyawan UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung mampu mengarahkan diri dengan baik sehingga bisa memimpin dirinya sendiri mencapai tujuan yang diinginkan.
- 3) Mengelola diri ($X_{3.3}$) adalah kemampuan karyawan UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung untuk mengendalikan diri akan suatu tindakan yang sedang dilakukan atau hendak dilakukan, baik segi aspek waktu, energi, emosi, pikiran, maupun ucapan.

- 4) Penyelesaian diri ($X_{3.4}$) adalah kemampuan karyawan UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung untuk menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas.

4.5.4 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu.

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja yakni:

- 1) Kualitas kerja (Y_1) yakni karyawan UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berkualitas.
- 2) Kuantitas kerja (Y_2) yakni karyawan UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung mampu mencapai target yang diberikan oleh pimpinan.
- 3) Ketepatan Waktu (Y_3) yakni karyawan UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan
- 4) Efektifitas (Y_4) yakni karyawan UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung mampu memanfaatkan sumber daya dengan efektif
- 5) Kemandirian (Y_5) yakni karyawan UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung mampu melaksanakan pekerjaan secara mandiri dan tidak harus selalu diawasi.

Berdasarkan pemaparan definisi operasional variabel di atas, maka disusunlah rekapitulasi dalam operasional variabel seperti pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Rekapitulasi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator
1.	Kemampuan Kerja (X_1) Sumber: Winardi (2002)	Pengetahuan ($X_{1.1}$)
		Pengalaman ($X_{1.2}$)
		Keterampilan ($X_{1.3}$)
2.	Karakteristik Pekerjaan (X_2) Sumber: Panudju (2010)	Otonomi ($X_{2.1}$)
		Variasi Pekerjaan ($X_{2.2}$)
		Identitas tugas ($X_{2.3}$)
		Signifikansi tugas ($X_{2.4}$)
		Umpan balik ($X_{2.5}$)
3.	<i>Self-leadership</i> (X_3) Sumber: Musaheri (2014)	Kesadaran diri ($X_{3.1}$)
		Mengarahkan diri ($X_{3.2}$)
		Mengelola diri ($X_{3.3}$)
		Penyelesaian diri ($X_{3.4}$)
4.	Kinerja Karyawan (Y) Sumber: Robbins (2016)	Kualitas kerja (Y_1)
		Kuantitas kerja (Y_2)
		Ketepatan Waktu (Y_3)
		Efektifitas (Y_4)
		Kemandirian (Y_5)

4.6 Jenis dan Sumber Data

4.6.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis data yaitu data kualitatif dan data kuantitatif yaitu:

- 1) Data kualitatif, adalah data yang tidak berupa angka-angka dan tidak dapat dihitung, seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, serta deskripsi pekerjaan pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung. Data-data tersebut diperoleh melalui wawancara.
- 2) Data kuantitatif, adalah data yang dapat dihitung dan berupa angka-angka seperti data jumlah karyawan, data target pencapaian serta data yang

diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung.

4.6.2 Sumber Data

Sumber data yang dimaksud adalah sumber dari mana data diperoleh, sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu primer dan sekunder, adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Data primer, yakni data yang diperoleh langsung pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung oleh peneliti, seperti hasil penyebaran kuesioner serta wawancara.
- 2) Data sekunder, yakni data yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak lain, misalnya data jumlah karyawan, target perusahaan, struktur organisasi serta uraian pekerjaan pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung.

4.7 Populasi dan Sampel

4.7.1 Populasi

Sugiyono (2017) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dapat dipelajari peneliti untuk kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 35 karyawan pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung.

4.7.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus dikarenakan populasi kurang dari 100, sehingga seluruh karyawan dijadikan responden dalam penelitian. Dalam

penelitian ini jumlah populasi responden yang dijadikan sampel penelitian adalah 35 karyawan pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung. Adapun bagian bagian pekerjaan dari karyawan tersebut akan ditunjukkan melalui Tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2
Frame Populasi

Bagian Pekerjaan	Jumlah Karyawan	
	Laki-Laki	Perempuan
Pemotongan	8	-
Pengelasan	8	-
Perakitan	4	3
Pengecatan	4	4
Pengemasan	2	2
Total	26	9

Sumber: UD. Shatelite Dhea

4.8 Metode Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan metode sebagai berikut:

4.8.1 Dokumentasi

Dokumentasi yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan metode pengumpulan data dengan melihat literatur informasi yang disimpan atau didokumentasikan sebagai bahan dokumenter Sugiyono (2017). Dalam penelitian ini yang termasuk data dokumentasi diantaranya data mengenai jumlah karyawan, target perusahaan, struktur organisasi, uraian pekerjaan yang terdapat pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung.

4.8.2 Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data melalui komunikasi dua arah untuk mendapatkan data dari responden (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian, wawancara dilakukan kepada pimpinan, kepala cabang serta beberapa karyawan pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung untuk mendapatkan informasi mengenai kemampuan kerja, karakteristik pekerjaan dan *self-leadership* terhadap kinerja karyawan.

4.8.3 Kuesioner

Kuesioner digunakan sebagai alat untuk pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2017) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yang dibagikan secara langsung oleh penulis kepada karyawan pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung. Dalam penelitian ini data yang diperoleh oleh responden melalui angket (kuesioner) yang telah disebar dengan metode skor, pemberian skor digunakan dengan sistem skala *likert* untuk menilai jawaban sesuai dengan pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang digunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative, yakni dapat berupa kata-kata antara lain:

- a) Apabila jawaban sangat setuju diberi skor 5
- b) Apabila jawaban setuju diberi skor 4
- c) Apabila jawaban cukup setuju diberi skor 3
- d) Apabila tidak setuju diberi skor 2
- e) Apabila sangat tidak setuju diberi skor 1

4.9 Uji Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji instrumen penelitian ini adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Peneliti-peneliti dalam bidang sosial instrumen penelitian yang sering disusun termasuk menguji validitas dan reabilitasnya.

4.9.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono, (2017) untuk menguji validitas konstruk dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pernyataan dengan skor total. Kriteria pengujian apabila pernyataan dinyatakan valid apabila koefisien korelasinya $\geq 0,30$, maka jika koefisien korelasinya $\leq 0,30$ dinyatakan tidak valid.

Uji validitas dalam *pilot testing* dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total. Apabila koefisien positif dan lebih besar dari 0,3 maka indikator tersebut dikatakan valid. Hasil Uji Validitas dalam penelitian ini akan ditunjukkan dalam Tabel 4.3 Berikut ini:

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Instrumen	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
1	Kemampuan Kerja (X_1)	$X_{1,1}$	0,764	Valid
		$X_{1,2}$	0,769	Valid
		$X_{1,3}$	0,819	Valid
2	Karakteristik Pekerjaan (X_2)	$X_{2,1}$	0,626	Valid
		$X_{2,2}$	0,796	Valid
		$X_{2,3}$	0,786	Valid
		$X_{2,4}$	0,767	Valid
		$X_{2,5}$	0,845	Valid
3	<i>Self-Leadership</i> (X_3)	$X_{3,1}$	0,844	Valid
		$X_{3,2}$	0,819	Valid
		$X_{3,3}$	0,808	Valid
		$X_{3,4}$	0,598	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y_1	0,768	Valid
		Y_2	0,821	Valid
		Y_3	0,686	Valid
		Y_4	0,841	Valid
		Y_5	0,877	Valid

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa koefisien korelasi dari masing-masing pernyataan dalam kuesioner *pilot testing* bernilai lebih besar dari 0,30 ($r > 0,30$) maka dapat disimpulkan item pernyataan dalam kuesioner tersebut valid dan layak digunakan dalam penelitian.

4.9.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada dasarnya mengukur kehandalan atau kepercayaan. Sebuah pengukuran dikatakan handal jika pengukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Kehandalan merupakan pendukung penting bagi validitas tetapi bukan syarat yang cukup untuk mendapatkan validitas. Kuesioner dikatakan reliabel jika dapat memberikan hasil relatif sama pada saat dilakukan pengukuran kembali pada objek yang berlainan pada waktu yang berbeda atau memberikan hasil yang tetap. Kriteria uji reliabilitas dengan rumus *alpha Cronbach* dan dinyatakan reliabel jika koefisien reliabilitasnya $\geq 0,60$ dan dinyatakan tidak

reliabel jika koefisien reliabilitasnya $\leq 0,60$. Hasil Uji Reliabilitas disajikan dalam Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kemampuan Kerja (X_1)	0,684	Reliabel
2	Karakteristik Pekerjaan (X_2)	0,825	Reliabel
3	<i>Self-Leadership</i> (X_3)	0,773	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,856	Reliabel

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen pada Tabel 4.4, dapat dilihat instrumen-instrumen variabel pada penelitian ini yaitu kemampuan kerja, karakteristik pekerjaan, *self-leadership*, dan kinerja karyawan ini dinyatakan reliabel karena masing-masing variabel memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60. Jadi dapat disimpulkan semua variabel yang digunakan adalah reliabel, sehingga layak untuk dijadikan instrumen penelitian.

4.10 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan perangkat final tahapan penelitian untuk memperoleh suatu kesimpulan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Setelah data yang diperoleh di lapangan terkumpul kemudian dilakukan analisis kuantitatif dengan menggunakan alat analisis statistic untuk menganalisis data yang bersifat bilangan atau disebut kuantitatif. Adapun tahapan-tahapan analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

4.10.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017). Dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran. Statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah rata-rata, standar deviasi, nilai maksimum dan nilai minimum. Kategori penilaian diketahui dari kelas interval, dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{Rentangan (R)}}{\text{Jumlah Kelas (K)}}$$

Keterangan:

P = Panjang kelas interval

Rentangan = Data tertinggi - Data terendah

Jumlah Kelas = 5 kelas

Perhitungan

$$P = \frac{4}{5} = 0,80$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, berikut disajikan Tabel 4.5 yang merupakan kriteria rata-rata skor dan kategori penilaian.

Tabel 4.5
Kriteria Rata-rata Skor dan Kategori Penilaian

Kriteria Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik
1,81 – 2,60	Tidak baik
2,61 – 3,40	Cukup baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat baik

Sumber: Sugiyono (2017)

4.10.2 Analisis Inferensial

Data-data yang telah diperoleh dari hasil penelitian dilakukan tabulasi data, maka selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan analisis statistik dengan bantuan program SPSS 25.0 for Windows, melalui tahapan berikut:

1) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji normal atau tidaknya sebuah model dapat dilakukan dengan melakukan uji *kolmogorov-smirnov*, dengan melihat nilai signifikan pada 0,05. Jika signifikan yang dihasilkan $< 0,05$ maka tidak berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikan yang dihasilkan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal (Gozali, 2018)

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Apabila suatu model regresi mengandung gejala multikolinearitas dipaksakan untuk digunakan, maka memberikan hasil prediksi yang menyimpang. Korelasi akan antar sesama variabel bebas dapat dilihat dari *tolerance* lebih dari 0,1 dan *variance inflation factor (VIF)* kurang dari 10, maka dapat dikatakan tidak ada multikolinearitas (Ghozali, 2018)

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser* (Ghozali, 2018). Model regresi tidak dikatakan mengandung gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05.

2) Uji Model Fit

a) Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Analisis ini dipergunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh kemampuan kerja, karakteristik pekerjaan, dan *self-leadership* terhadap kinerja karyawan pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung yang nantinya akan dinyatakan dalam persentase. Berikut merupakan rumus untuk mencari koefisien determinasi:

$$D = Adjusted R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi berganda

Variabilitas dalam suatu data yang dihitung didasarkan pada model statistik. Definisi berikutnya menyebutkan bahwa R^2 merupakan rasio variabilitas nilai-nilai yang dibuat model dengan variabilitas data asli. Secara umum R^2 digunakan sebagai informasi mengenai kecocokan suatu model. Dalam regresi R^2 ini dijadikan sebagai pengukuran seberapa baik garis regresi mendekati nilai data asli yang dibuat model. Jika R^2 sama dengan 1, maka angka tersebut menunjukkan garis regresi cocok dengan data secara sempurna.

b) Uji Statistik F (F-test)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi sehingga diketahui apakah pengaruh secara simultan antara kemampuan kerja, karakteristik pekerjaan, dan *self-leadership* terhadap kinerja karyawan adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan. Langkah-langkah uji statistiknya adalah:

(1) Menentukan formulasi hipotesis

Dalam menentukan formulasi harus disesuaikan dengan hipotesis.

$H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$ berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara kemampuan kerja, karakteristik pekerjaan, dan *self-leadership* terhadap kinerja karyawan.

Hi: $b_1, b_2, b_3 > 0$ berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara kemampuan kerja, karakteristik pekerjaan, dan *self-leadership* terhadap kinerja karyawan.

(2) Kriteria penerimaan atau penolakan H_0

(a) H_0 ditolak apabila $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, atau nilai $\text{sig.} \leq 0,05$

(b) H_0 diterima apabila $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel}$, atau nilai $\text{sig.} > 0,05$.

(3) Mendapatkan keputusan

(a) Jika nilai $F\text{-hitung}$ berada pada daerah penolakan H_0 atau nilai $\text{sig.} < 0,05$ maka pengaruh antara kemampuan kerja, karakteristik pekerjaan dan *self-leadership* terhadap kinerja karyawan adalah signifikan.

(b) Jika nilai $F\text{-hitung}$ berada pada daerah penerimaan H_0 atau nilai $\text{sig.} > 0,05$ maka pengaruh antara kemampuan kerja, karakteristik pekerjaan, dan *self-leadership* terhadap kinerja karyawan adalah tidak signifikan.

3) Model Persamaan Regresi Linier Berganda

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression*). Sugiyono (2014) menyatakan bahwa analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terkait) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai unit nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS, untuk menguji hipotesis apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan model analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu antara kemampuan kerja, karakteristik pekerjaan, dan *self-leadership* terhadap kinerja karyawan, dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Kemampuan kerja

X₂ = Karakteristik pekerjaan

X₃ = *Self-leadership*

a = konstanta regresi

b₁ = Koefisien regresi X₁

b₂ = Koefisien regresi X₂

b₃ = Koefisien regresi X₃

4) Uji Hipotesis

a) Uji Statistik t (t-test)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi sehingga diketahui apakah pengaruh secara parsial antara kemampuan kerja, karakteristik pekerjaan, dan *self-leadership* terhadap

kinerja karyawan adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan. Langkah-langkah uji statistiknya adalah:

(1) Menentukan formulasi hipotesis

$H_0: b_1, b_2, b_3 \leq 0$ berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kemampuan kerja, karakteristik pekerjaan, dan *self-leadership* terhadap kinerja karyawan.

$H_0: b_1, b_2, b_3 > 0$ berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kemampuan kerja, karakteristik pekerjaan, dan *self-leadership* terhadap kinerja karyawan.

(2) Kriteria penerimaan atau penolakan H_0

- (a) H_0 ditolak apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, atau nilai $\text{sig.} \leq 0,05$.
- (b) H_0 diterima apabila $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$, atau nilai $\text{sig.} > 0,05$

(3) Mendapatkan keputusan

- (a) Jika nilai $t\text{-hitung}$ berada pada daerah penolakan H_0 atau nilai $\text{sig.} < 0,05$ maka secara parsial pengaruh kemampuan kerja, karakteristik pekerjaan dan *self-leadership* terhadap kinerja karyawan adalah signifikan.
- (b) Jika nilai $t\text{-hitung}$ berada pada daerah penerimaan H_0 atau nilai $\text{sig.} > 0,05$ maka secara parsial pengaruh kemampuan kerja, karakteristik pekerjaan dan *self-leadership* terhadap kinerja karyawan adalah tidak signifikan.

b) Uji Koefisien Beta

Koefisien beta merupakan modifikasi koefisien regresi dalam bentuk standar. Koefisien beta dipergunakan untuk menentukan faktor mana dari kemampuan kerja, karakteristik pekerjaan, dan *self-leadership* terhadap kinerja karyawan dalam model regresi faktor, melalui perbandingan antara koefisien beta dalam model regresi tersebut dengan rumus koefisien beta (Sugiyono,2017) sebagai berikut:

$$\beta = b_i \frac{\sigma_{X_i}}{\sigma_Y}$$

Keterangan

β_i = Koefisien beta

σ = Koefisien regresi X_i

σ_Y = Standar deviasi

σ_{X_i} = Standar deviasi X



BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Perusahaan

5.1.1. Sejarah Singkat UD. Shatelite Dhea di Mengwi Badung.

UD. Shatelite Dhea adalah salah satu usaha yang memproduksi variasi kerajinan berbahan baku gabungan dari plat dan besi seperti tempat lilin, tempat vas bunga, hiasan-hiasan ruang tamu, dan lain sebagainya. UD. Shatelite Dhea merupakan bisnis yang cukup besar dengan memiliki *art shop* dan pabrik di beberapa wilayah dan konsumennya juga kebanyakan dari luar daerah. UD. Shatelite Dhea merupakan perusahaan perseorangan yang sampai saat ini masih aktif dalam melakukan aktivitas eksportir.

Perusahaan UD. Shatelite Dhea ini berdiri pada tahun 2000 dengan ijin usaha dari Departemen Perdagangan dengan SIUP & TDP 504/22-08/PM/XI/2000 dan perusahaan memenuhi kewajibannya membayar pajak dengan NPWP 7.024.718.4-901. Pemilik perusahaan ini adalah Bapak I Nengah Suarka S.E yang secara langsung bertindak sebagai pimpinan perusahaan. UD. Shatelite Dhea pertama kali didirikan di pabrik 1 Cengklok yang beralamat di jalan Rampai, Banjar Cengklok, Desa Baha, Kecamatan Mengwi Kabupaten Badung. Setelah berdiri 5 tahun pemilik perusahaan membangun sebuah *artshop* di Ubud, *artshop* dibuat untuk memajang produk-produk yang dipasarkan. Tahun ke tahun orderan pada UD. Shatelite Dhea semakin banyak sehingga pemilik perusahaan membangun pabrik kembali pabrik yang berada di Tabanan, dan Negara untuk mempercepat proses produksi. Pada awal berdirinya perusahaan hanya melayani produk *candle* atau tempat lilin dan menggunakan tenaga kerja sebanyak 10 orang. Tahun ke

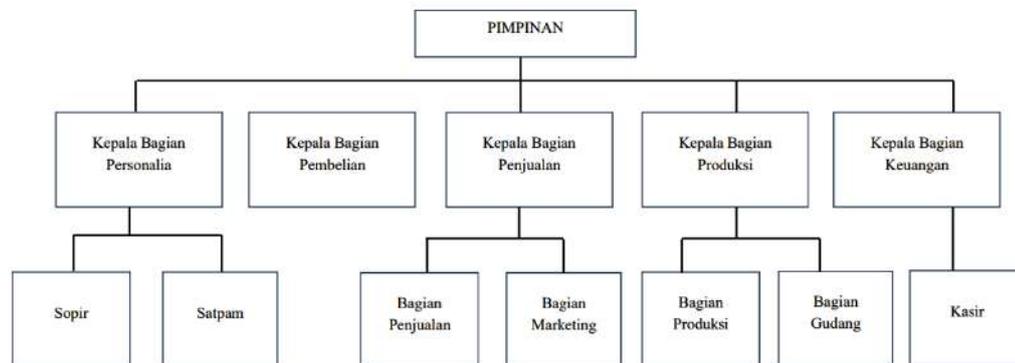
tahun permintaan akan produk *candle* semakin meningkat, ini semua berkat ketekunan dan keuletan karyawan dan pimpinan perusahaan dalam mengelola perusahaan. disamping permintaan akan produk *Candle* yang banyak UD. Shatelite Dhea juga membuat produk baru seperti tempat vas bunga dan hiasan dinding.

UD. Shatelite Dhea merupakan perusahaan kerajinan yang terkenal dengan pelayanan yang cepat dan memiliki kualitas produk yang bagus sehingga banyak konsumen dalam negeri maupun konsumen luar negeri. Disamping itu ketatnya persaingan dengan bisnis yang sejenis, tidak membuat pemilik perusahaan patah semangat dengan terus meningkatkan mutu produk dan memperluas hubungan dengan konsumen.

5.1.2. Struktur Organisasi UD. Shatelite Dhea di Mengwi Badung.

Suatu perusahaan hendaknya memiliki struktur organisasi. Hal ini penting karena perusahaan menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan di antara fungsi-fungsi, bagian-bagian, posisi-posisi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu perusahaan. Struktur organisasi dapat dilihat pada Gambar 5.1.

Gambar 5. 1
Struktur Organisasi UD. Shatelite Dhea



Sumber: UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung.

5.1.3. Deskripsi Jabatan.

Melihat struktur organisasi UD. Shatelite Dhea maka dapat diketahui pada pokoknya terdapat lima bagian yaitu: bagian personalia/umum, bagian pembelian, bagian penjualan, bagian produksi dan bagian keuangan yang dipimpin masing-masing oleh seorang kepala bagian. Adapun tugas dan tanggung jawab pada masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan Perusahaan

Pimpinan perusahaan adalah pemilik perusahaan yang secara langsung bertanggung jawab dan mempunyai tugas atas keseluruhan aktivitas perusahaan. Tugas dan tanggung jawab pimpinan perusahaan adalah sebagai berikut:

- (a) Merencanakan kegiatan yang akan dilakukan.
- (b) Mengadakan koordinasi dan mengawasi seluruh operasi baik secara langsung maupun tidak langsung.
- (c) Mengevaluasi hasil kegiatan yang telah dilakukan dengan membandingkan terhadap rencana yang telah dilakukan.

- (d) Bertanggung jawab terhadap kelangsungan hidup perusahaan dan memberikan perlindungan terhadap bawahan.

2. Kepala Bagian Personalia/Umum

Tugas dan tanggung jawab kepala bagian personalia/umum adalah sebagai berikut:

- (a) Menentukan dan menyeleksi serta mendidik dan melatih karyawan baru.
- (b) Menilai, mengawasi serta memberhentikan karyawan apabila karyawan melakukan kesalahan.
- (c) Bertanggung jawab terhadap personalia/umum perusahaan kepada pimpinan perusahaan.

Kepala bagian personalia/umum dibantu oleh:

- (a) Sopir bertugas mengantarkan barang ke konsumen.
- (b) Satpam menjaga keamanan perusahaan pada UD. Shatelite Dhea.

3. Kepala Bagian Pembelian

Tugas dan tanggung jawab kepala bagian pembelian adalah:

- (a) Melakukan pembelian barang-barang yang dibutuhkan oleh perusahaan setelah mendapat perintah pembelian dari manager produksi.
- (b) Bertanggung jawab kepada pimpinan perusahaan terhadap barang yang dibelinya baik mengenai kuantitas maupun kualitas.

4. Kepala Bagian Penjualan

Tugas dan tanggung jawab kepala bagian penjualan adalah:

- (a) Merencanakan kegiatan pemasaran untuk meningkatkan nilai penjualan.
- (b) Mencari sebab-sebab meningkat dan menurunnya tingkat penjualan.
- (c) Mengawasi pelaksanaan kegiatan penjualan barang kepada konsumen.
- (d) Bertanggung jawab terhadap besarnya tingkat penjualan perusahaan kepada pimpinan.

Kepala bagian penjualan dibantu oleh:

(1) Bagian Penjualan

Tugas dan tanggung jawab bagian penjualan adalah:

- (a) Melayani konsumen dengan sebaik-baiknya.
- (b) Mengatur tata letak barang agar terlihat rapi.
- (c) Bertanggung jawab terhadap barang yang dijual pada kepala bagian penjualan.

(2) Bagian Marketing

Tugas dan tanggung jawab bagian marketing adalah:

- (a) Melakukan kegiatan promosi perusahaan.
- (b) Bertanggung jawab terhadap promosi perusahaan kepada kepala bagian penjualan.

5. Kepala Bagian Produksi

Tugas dan tanggung jawab kepala bagian produksi adalah:

- (a) Mengawasi pemesanan barang yang dibutuhkan.
- (b) Mengontrol jumlah dan kondisi barang di gudang.
- (c) Bertanggung jawab terhadap kelancaran proses produksi barang kepada pimpinan.

Kepala bagian produksi dibantu oleh:

(1) Bagian Produksi

Tugas dan tanggung jawab bagian produksi adalah:

- (a) Memfinishing barang untuk dipasarkan.
- (b) Bertanggung jawab terhadap finishing barang pada kepala bagian produksi.

(2) Bagian Gudang

Tugas dan tanggung jawab bagian gudang adalah:

- (a) Mengelompokkan barang dengan teratur sehingga mudah pengontrolan jumlah persediaan barang.
- (b) Melakukan pencatatan penerimaan dan pengeluaran barang.
- (c) Memelihara dan menjaga barang-barang yang ada di gudang.

6. Kepala Bagian Keuangan

Tugas dan tanggung jawab kepala bagian keuangan adalah:

- (a) Mengatur kegiatan keuangan perusahaan.
- (b) Mengecek laporan keuangan.
- (c) Bertanggung jawab terhadap kegiatan keuangan perusahaan kepada pimpinan perusahaan

Kepala bagian keuangan dibantu oleh:

(1) Kasir

Kasir memiliki tugas dan tanggung jawab diantaranya:

- (a) Menerima pembayaran pembelian barang.
- (b) Melayani pembayaran konsumen dengan baik.

- (c) Bertanggung jawab terhadap pembayaran kepada kepala bagian keuangan.

5.2 Hasil dan Pembahasan Penelitian

5.2.1. Hasil Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini tujuan dari analisis deskriptif adalah untuk mendeskripsikan data tentang pengaruh kemampuan kerja (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), dan *self-leadership* (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD.Shatelite Dhea di Mengwi, Badung. Adapun perhitungan mengenai statistik deskriptif dalam penelitian ini dianalisis berdasarkan karakteristik responden dan deskripsi variabel penelitian.

A. Karakteristik Responden

Data karakteristik responden adalah data responden yang dikumpulkan untuk mengetahui profil responden penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada UD.Shatelite Dhea di Mengwi, Badung yang berjumlah 35 orang responden. Adapun karakteristik responden pada penelitian ini adalah ditinjau dari jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan terakhir, yang dijelaskan pada Tabel 5.1.

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung

NO	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah Responden (Orang)	Persentase Responden (%)
1	Jenis Kelamin	Laki- Laki	26	74,3
		Perempuan	9	25,7
Total			35	100
2	Tingkat Usia	< 25 Thn	2	5,7
		26 – 34 Thn	11	31,4
		35 – 50 Thn	17	48,6
		> 50 Thn	5	14,3
Total			35	100
3	Masa Kerja	< 5 Thn	8	22,9
		5-10 Thn	26	74,3
		> 10 Tahun	1	2,9
Total			35	100
4	Tingkat Pendidikan	SD	4	11,4
		SMP	10	28,6
		SMA	21	60,0
		DIPLOMA	0	0
Total			35	100

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 5.1 menunjukkan jumlah karyawan pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung yang dijadikan sampel sebanyak 35 orang. Jika dilihat dari jenis kelamin, jenis kelamin laki-laki dalam penelitian mendominasi dengan persentase 74,3 %. Jika dilihat dari usia, yang memiliki usia 35-50 tahun mendominasi dengan persentase sebesar 48,6 %. Jika dilihat dari Masa kerja responden yang bekerja selama 5-10 tahun yang mendominasi dengan persentase sebesar 74,3 %. Jika dilihat dari tingkat pendidikan terakhir SMA yang mendominasi dengan persentase sebesar 60 %.

B. Deskripsi Variabel Penelitian

Pendeskripsian tanggapan responden mengenai variabel-variabel dalam penelitian dilakukan dengan penggolongan rata-rata skor jawaban responden pada skala pengukuran yang telah ditetapkan lima kategori. Kategori diformulasikan ke dalam suatu *interval range* yang diperoleh dari nilai batas tertinggi dikurangi nilai batas terendah lalu dibagi dengan total nilai yang digunakan sebagai berikut.

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Kriteria pengukuran deskripsi variabel penelitian yang digunakan, yaitu:

Tabel 5.2
Kriteria Jawaban Kuesioner

Kriteria Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik
1,81 – 2,60	Tidak baik
2,61 – 3,40	Cukup baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat baik

Sumber: Sugiyono (2017)

Adapun hasil deskripsi variabel penelitian yang meliputi persentase serta rata-rata skor jawaban responden terhadap variabel kemampuan kerja (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), dan *self-leadership* (X_3), dan kinerja karyawan (Y) dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kemampuan Kerja (X_1)

Variabel kemampuan kerja pada penelitian ini menggunakan 3 indikator yaitu pengetahuan ($X_{1.1}$), pengalaman ($X_{1.2}$), dan keterampilan ($X_{1.3}$). Adapun hasil analisis deskriptif dari kemampuan kerja dapat dipaparkan dalam Tabel 5.3 berikut:

Tabel 5.3
Jawaban Responden Terhadap Kemampuan Kerja (X_1)

Indikator		Persentase Jawaban Responden (%)					Rata-rata	Kriteria
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
($X_{1.1}$)	Pengetahuan	-	20,0	34,3	42,9	2,9	3,29	Cukup baik
($X_{1.2}$)	Pengalaman	-	14,3	17,1	45,7	22,9	3,77	Baik
($X_{1.3}$)	Keterampilan	-	11,4	45,7	22,9	20,0	3,51	Baik
Kemampuan Kerja (X_1)							3,52	Baik

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 5.3 menunjukkan bahwa karyawan menilai kemampuan kerja yang mereka miliki dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung adalah baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,52. Selain itu dapat diinformasikan bahwa indikator pengalaman memiliki nilai rata-rata tertinggi dengan nilai sebesar 3,77 yang berarti secara umum karyawan meyakini bahwa pengalaman yang mereka miliki sudah baik untuk membantu menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Sedangkan indikator dengan skor terendah adalah pengetahuan yaitu sebesar 3,29 dimana hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan menganggap pengetahuan yang mereka miliki masih kurang terkait pekerjaan dan harus ditingkatkan kembali.

2. Karakteristik Pekerjaan (X₂)

Variabel karakteristik pekerjaan pada penelitian ini menggunakan 5 indikator yaitu otonomi (X_{2.1}), variasi pekerjaan (X_{2.2}), identitas tugas (X_{2.3}), signifikansi tugas (X_{2.4}), dan umpan balik (X_{2.5}). Adapun hasil analisis deskriptif dari karakteristik pekerjaan dapat dipaparkan dalam Tabel 5.4 berikut:

Tabel 5.4
Jawaban Responden Terhadap Karakteristik Pekerjaan (X₂)

Indikator		Persentase Jawaban Responden (%)					Rata-rata	Kriteria
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
(X _{2.1})	Otonomi	-	5,7	51,4	28,6	14,3	3,51	Baik
(X _{2.2})	Variasi Pekerjaan	-	17,1	22,9	42,9	17,1	3,60	Baik
(X _{2.3})	Identitas Tugas	-	14,3	28,6	31,4	25,7	3,69	Baik
(X _{2.4})	Signifikansi Tugas	-	14,3	37,1	22,9	25,7	3,60	Baik
(X _{2.5})	Umpan Balik	2,9	11,4	20,0	45,7	20,0	3,69	Baik
Karakteristik Pekerjaan (X₂)							3,62	Baik

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 5.4 menunjukkan secara umum karyawan menilai bahwa karakteristik pekerjaan atau uraian pekerjaan pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,62. Selain itu dapat diinformasikan bahwa indikator identitas tugas dan umpan balik memiliki nilai rata-rata tertinggi dengan nilai sebesar 3,69 yang berarti secara umum karyawan meyakini bahwa tugas yang diberikan sudah jelas dan dapat dipahami. Disamping itu karyawan menyatakan bahwa informasi yang didapat mengenai pekerjaan yang mereka lakukan didapat dengan baik. Sedangkan indikator dengan skor terendah adalah otonomi yaitu

sebesar 3,51 dimana hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan menyatakan masih kurang diberikan kebebasan terkait pelaksanaan dan pengerjaan tugas-tugas yang diberikan.

3. *Self-Leadership* (X₃)

Variabel *self-leadership* pada penelitian ini menggunakan 5 indikator yaitu kesadaran diri (X_{3.1}), mengarahkan diri (X_{3.2}), mengelola diri (X_{3.3}), dan penyelesaian diri (X_{3.4}). Adapun hasil analisis deskriptif dari *self-leadership* dapat dipaparkan dalam Tabel 5.5 berikut:

Tabel 5.5
Jawaban Responden Terhadap Self-Leadership (X₃)

Indikator		Persentase Jawaban Responden (%)					Rata-rata	Kriteria
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
(X _{3.1})	Kesadaran diri	-	8,6	28,6	42,9	20,0	3,74	Baik
(X _{3.2})	Mengarahkan diri	2,9	14,3	22,9	48,6	11,4	3,51	Baik
(X _{3.3})	Mengelola diri	-	17,1	40,0	25,7	17,1	3,43	Baik
(X _{3.4})	Penyelesaian diri	-	5,7	31,4	42,9	20,0	3,77	Baik
<i>Self-Leadership</i> (X₃)							3,62	Baik

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 5.5 secara umum karyawan memberikan penilaian terhadap *self-leadership* pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung adalah baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,62. Selain itu dapat diinformasikan bahwa indikator dengan skor tertinggi adalah penyelesaian diri yaitu sebesar 3,77 yang berarti secara umum karyawan meyakini mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Serta indikator dengan skor terendah adalah mengelola diri yaitu sebesar 3,43. Hal

tersebut menunjukkan bahwa kemampuan karyawan untuk mengelola atau mengatur dirinya sendiri harus ditingkatkan.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini menggunakan 5 indikator yaitu kualitas kerja (Y_1), kuantitas kerja (Y_2), pengetahuan (Y_3), keandalan (Y_4), dan kerjasama (Y_5). Adapun hasil analisis deskriptif dari kinerja karyawan dapat dipaparkan dalam Tabel 5.6 berikut:

Tabel 5.6
Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Persentase Jawaban Responden (%)					Rata-rata	Kriteria
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
(Y_1) Kualitas kerja	-	14,3	37,1	22,9	25,7	3,60	Baik
(Y_2) Kuantitas	-	11,4	37,1	34,3	17,1	3,57	Baik
(Y_3) Ketepatan waktu	-	5,7	51,4	28,6	14,3	3,51	Baik
(Y_4) Efektifitas	-	11,4	28,6	37,1	22,9	3,71	Baik
(Y_5) Kemandirian	-	8,6	34,3	31,4	25,7	3,74	Baik
Kinerja Karyawan (Y)						3,63	Baik

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 5.6 secara umum karyawan memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung adalah baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,63. Selain itu dapat diinformasikan bahwa indikator dengan skor tertinggi adalah kemandirian kerja yaitu sebesar 3,74 yang berarti secara umum karyawan meyakini dapat bekerja dengan mandiri dan tidak selalu bergantung dengan orang lain. Serta indikator dengan skor terendah adalah ketepatan waktu yaitu sebesar 3,51. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan harus ditingkatkan.

5.2.2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yang merupakan suatu metode atau teknik analisis hipotesis penelitian untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara kemampuan kerja, karakteristik pekerjaan, dan *self-leadership* terhadap kinerja karyawan melalui tahapan diantaranya uji asumsi klasik yang dibagi menjadi tiga yaitu: 1) uji multikolinieritas, 2) uji normalitas, 3) uji heteroskedastisitas, uji model Fit yang terdiri dari : 1) uji koefisien determinasi dan 2) F-test, model persamaan regresi linear berganda, uji hipotesis dan faktor dominan. Penjelasan lebih lanjut dipaparkan sebagai berikut:

A. Uji Asumsi Klasik

Model regresi dikatakan model yang baik apabila dalam model tersebut bebas dari asumsi klasik statistik. Suatu model regresi linear berganda secara teoritis akan menghasilkan nilai parameter penduga yang tepat bila memenuhi persyaratan asumsi klasik regresi, yaitu: uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi variabel terikat dengan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk menguji normalitas data. Hasil uji normalitas data disajikan pada Tabel 5.7 berikut.

Tabel 5.7
Uji Normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov*)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.20907922
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.052
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang ditampilkan pada Tabel 5.7 tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai sig. *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,200. Nilai sig. *Kolmogorov-Smirnov* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai alpha sebesar 0,05 maka mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah terdapat korelasi yang sempurna antar variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menganalisis nilai *tolerance* dan nilai *VIF*. Nilai *tolerance* dan nilai *VIF* digunakan untuk mengukur variabilitas variabel independen atau hubungan antar variabel independen, jika nilai

tolerance kurang dari 0,10 atau nilai *VIF* lebih dari 10 maka menunjukkan adanya multikolinieritas. Adapun nilai *tolerance* dan nilai *VIF* ditunjukkan pada Tabel 5.8 berikut:

Tabel 5.8
Uji Multikolinieritas (*Tolerance* dan *Variance Inflation Factor*)

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kemampuan Kerja	.398	2.513
Karakteristik Pekerjaan	.241	4.150
Self-leadership	.327	3.057

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 5.8 tersebut ditunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10. Maka daripada itu model regresi bebas dari gejala multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan melalui metode glejser. Metode glejser meregresikan model regresi untuk mendapatkan nilai residualnya, kemudian nilai residual tersebut diabsolutkan dan dilakukan regresi dengan semua variabel independen. Bila terdapat variabel independen yang berpengaruh secara signifikan terhadap residual absolut maka terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Tabel 5.9 menunjukkan hasil perhitungan statistik dengan metode glejser

Tabel 5.9
Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients		
(Constant)	t	Sig
Kemampuan Kerja	141	.889
Karakteristik Pekerjaan	-.065	.949
Self-leadership	-.632	.532

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 5.9 tersebut, ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,889, 0,949 dan 0,532. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu absolute residual, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

B. Uji Model Fit

Dalam pengujian Model Fit pada penelitian ini menggunakan analisis determinasi dan Uji F. Adapun paparan Model Fit ini terkait analisis determinasi dan Uji F adalah sebagai berikut.

Analisis determinasi berdasarkan Tabel 5.10 dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R square* (R^2) = 0,913. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai *Adjusted R²* = 91,3 %, yang berarti bahwa sebesar 91,3 % kinerja karyawan UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung dipengaruhi oleh variabel kemampuan kerja (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), dan *self-leadership* (X_3) dan sisanya sebesar 8,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil ini menjelaskan bahwa model regresi tergolong baik. Disamping hal tersebut, berdasarkan (Uji F) pada Tabel 5.10 menunjukkan bahwa hasil analisis Anova, diketahui $F_{sig} 0,000 < 0,05$. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa, kemampuan kerja (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), dan *self-leadership* (X_3), berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) Pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dinyatakan bahwa model persamaan regresi yang diperoleh menunjukkan tingkat determinasi yang tinggi (>50%) kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dan signifikan, Sehingga dengan demikian variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini untuk memprediksi variabel terikat dapat dikatakan fit.

C. Model Persamaan Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk mendapat koefisien regresi yang akan menentukan apakah hipotesis yang dibuat akan diterima atau ditolak. Hasil analisis ini mengacu pada hasil pengaruh variabel kemampuan kerja (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), dan *self-leadership* (X_3), terhadap kinerja karyawan (Y) Pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu antara kemampuan kerja, karakteristik pekerjaan, dan *self-leadership* terhadap kinerja karyawan, dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Adapun hasil analisis regresi dengan program *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 25.0 for Windows dapat dilihat pada Tabel 5.10 berikut.

Tabel 5.10
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.217	.212		-1.025	.313
Kemampuan Kerja	.245	.085	.231	2.882	.007
Karakteristik Pekerjaan	.565	.105	.555	5.381	.000
Self-leadership	.260	.093	.247	2.790	.009
F Statistik : 119,897					
Sig F : 0,000					
Adjusted R ² : 0,913					

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 5.10 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,217a + 0,245X_1 + 0,565X_2 + 0,260X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = konstanta regresi

X₁ = Kemampuan kerja

X₂ = Karakteristik pekerjaan

X₃ = *Self-leadership*

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

a = - 0,217 menunjukkan apabila kemampuan kerja (X₁), karakteristik pekerjaan (X₂), dan *self-leadership* (X₃) tidak memberikan variasi-variasi atau sama dengan 0 (nol) maka kinerja

karyawan pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung mengalami penurunan sebesar 0,217.

$X_1 = + 0,245$ menunjukkan bahwa kemampuan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,245. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kemampuan kerja (X_1) yang semakin meningkat akan mampu meningkatkan kinerja karyawan (Y) pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung.

$X_2 = + 0,565$ menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,565. Hal ini menunjukkan bahwa apabila karakteristik pekerjaan (X_2) yang semakin meningkat akan mampu meningkatkan kinerja karyawan (Y) pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung.

$X_3 = + 0,260$ menunjukkan bahwa *self-leadership* (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,260. Hal ini menunjukkan bahwa apabila *self-leadership* (X_3) yang semakin meningkat akan mampu meningkatkan kinerja karyawan (Y) pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung.

D. Hasil Uji Hipotesis

Pada pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji t. Hal ini digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing hubungan variabel bebas (variabel kemampuan kerja, karakteristik pekerjaan, dan *self-leadership*)

terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis dapat diterima atau variabel bebas tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil t-test pengaruh kemampuan kerja, karakteristik pekerjaan, dan *self-leadership* terhadap kinerja karyawan UD. Shatelite Dhea, di Mengwi, Badung dapat dilihat pada Tabel 5.10, dengan penjelasan sebagai berikut.

- 1) Kemampuan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD. Shatelite Dhea, di Mengwi, Badung. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0,245, nilai t_{hitung} sebesar 2.882 serta nilai signifikansi uji-t sebesar 0,007 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima.
- 2) Karakteristik pekerjaan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD. Shatelite Dhea, di Mengwi, Badung. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0,565, nilai t_{hitung} sebesar 5.381 serta nilai signifikansi uji-t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima.
- 3) *Self-leadership* (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD. Shatelite Dhea, di Mengwi, Badung. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0,260, nilai t_{hitung} sebesar 2.790 serta nilai signifikansi uji-t sebesar 0,009 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima.

4) Faktor Dominan

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas dan satu variabel terikat, dimana variabel bebas dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2) *self-leadership* (X_3) dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung. Berdasarkan Tabel 5.10 diperoleh nilai Koefisien beta β_1 (kemampuan kerja) sebesar 0,231, Koefisien beta β_2 (variabel karakteristik pekerjaan) sebesar 0,555, Koefisien beta β_3 (variabel *self-leadership*) sebesar 0,247 dimana variabel karakteristik pekerjaan memiliki nilai yang lebih besar dari kemampuan kerja dan *self-leadership* dengan nilai Koefisien beta sebesar 0,555 Maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung. Hal ini dapat dimaknai bahwa kinerja karyawan semakin besar diperoleh ditentukan oleh karakteristik pekerjaan dibandingkan dengan kemampuan kerja dan *self-leadership*.

5.3. Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didasari oleh hasil pengujian dengan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,245, nilai t_{hitung} sebesar 2.882 serta nilai signifikansi uji-t sebesar 0,007 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05.

Hal ini memberikan makna bahwa meningkatnya kemampuan kerja yang diukur berdasarkan indikator pengetahuan, pengalaman serta

keterampilan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung.

Kemampuan merupakan skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin tinggi kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang ditetapkan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan kerja akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung, begitu juga sebaliknya semakin rendah kemampuan kerja yang dimiliki maka kinerja akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan 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. 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.

2) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan.

Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didasari oleh hasil pengujian dengan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,565, nilai t_{hitung} sebesar 5.381 serta nilai signifikansi uji-t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05.

Hal ini memberikan makna bahwa meningkatnya karakteristik pekerjaan yang diukur berdasarkan indikator otonomi, variasi pekerjaan, identitas tugas, signifikansi tugas serta umpan balik dapat meningkatkan kinerja karyawan pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung.

Karakteristik pekerjaan 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. Dengan pemahaman terhadap karakteristik pekerjaan diharapkan karyawan akan berorientasi pada bidang pekerjaannya. Jika seorang karyawan memiliki karakteristik yang sesuai dengan pekerjaannya maka hal tersebut akan meningkatkan kinerjanya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan karakteristik pekerjaan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung, begitu juga sebaliknya semakin rendah karakteristik pekerjaan maka kinerja akan menurun.

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.

3) Pengaruh *Self-Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan.

Self-leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didasari oleh hasil pengujian dengan diperoleh nilai

koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0,260, nilai t_{hitung} sebesar 2.790 serta nilai signifikansi uji-t sebesar 0,009 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05.

Hal ini memberikan makna bahwa meningkatnya *self-leadership* yang diukur berdasarkan kesadaran diri (*self-awareness*), mengarahkan diri (*self-directing*), mengelola diri (*self-managing*), dan penyelesaian diri (*self-accomplishment*) dapat meningkatkan kinerja karyawan pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung.

Self-leadership mengacu pada kemampuan individu untuk memimpin diri sendiri dan memotivasi diri sendiri dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan baik yang menjadi tanggung jawab untuk tujuan yang diinginkan baik dirinya maupun organisasi. Kemampuan karyawan dalam memimpin dirinya sendiri akan sangat membantu ketika melakukan suatu pekerjaan dimana karyawan akan berusaha memberikan kinerja dan hasil yang berkualitas. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan *self-leadership* berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung, begitu juga sebaliknya semakin rendah *self-leadership* maka kinerja akan menurun.

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.



BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung.
2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dimaknai bahwa semakin baik penerapan karakteristik karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung.
3. *Self-leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan *self-leadership* maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung.

6.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menguji kemampuan kerja, karakteristik pekerjaan, dan *self-leadership* terhadap kinerja karyawan pada UD. Shatekite Dhea di Mengwi, Badung sehingga tidak bisa digeneralisir pada cabang-cabang UD. Shatelite Dhea cabang yang lain.

6.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Karakteristik pekerjaan memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung. Bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan, variabel karakteristik pekerjaan merupakan hal yang paling penting. Hal ini dapat dijadikan petunjuk bahwa pihak perusahaan harus bisa mengelola karakteristik pekerjaan dengan baik terutama pada indikator tertinggi yaitu identitas tugas dan umpan balik dengan tetap memastikan kejelasan tentang pekerjaan yang harus dikerjakan serta tidak lupa memberikan evaluasi serta umpan balik terkait pekerjaan yang telah dikerjakan. Disamping itu perusahaan perlu meningkatkan indikator yang memiliki nilai terendah yaitu otonomi. Diharapkan perusahaan UD. Shatelite Dhea, di Mengwi, Badung agar mengembangkan sistem yang lebih efektif untuk keadaan darurat seperti ketika kekurangan karyawan pada suatu bidang agar tidak menghambat pekerjaan pada bidang lainnya. Selain itu perusahaan diharapkan untuk memberikan pelatihan dan pengembangan yang memungkinkan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka agar ketika terjadi kondisi yang mengharuskan untuk mengerjakan pekerjaan yang bukan tugas utamanya, karyawan tersebut mampu mengerjakannya dengan baik.
- 2) *Self-Leadership* merupakan variabel kedua yang memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, oleh sebab itu *self-leadership* harus dapat diterapkan dengan baik pada diri masing-masing karyawan. Dilihat dari

indikator yang paling besar yaitu *self-accomplishment* yang mana karyawan menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas, perusahaan hendaknya memberikan pengakuan dan penghargaan yang sesuai kepada karyawan yang telah mencapai *self-accomplishment* yang baik, seperti bonus dan lain sebagainya. Dengan demikian karyawan akan terdorong untuk selalu bekerja dengan optimal. Dalam variabel *self-leadership* perusahaan perlu meningkatkan indikator yang memiliki nilai terendah yaitu mengelola diri dengan memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengelola diri, seperti pelatihan manajemen waktu, pelatihan kerja sama, pelatihan pemecahan masalah serta pelatihan untuk dapat mengambil keputusan. Dengan demikian hambatan-hambatan terkait *self-leadership* dapat diminimalisir.

- 3) Kemampuan kerja merupakan variabel ketiga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi, Badung, oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan kemampuan kerja dari karyawan terutama pada indikator-indikator yang memiliki nilai terendah yaitu pengetahuan kemudian diikuti oleh keterampilan. Diharapkan perusahaan UD. Shatelite Dhea, di Mengwi, Badung untuk selalu memperhatikan serta meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan terkait pekerjaan melalui berbagai macam pelatihan, sehingga karyawan memiliki pengetahuan yang mampu mendukung penyelesaian segala macam pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Al Hakim, Y. R., Irfan, M., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. 2019. Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal*, 3(2).
- Amin, M., Ekwinaldo, Y., & Novriyanti, Y. 2020. Stres Kerja dan Konflik Kerja Mempengaruhi Kinerja Perawat. *Jurnal of Telenursing (JOTING)*. Vol (2). No.1
- Arini, E., & Roiselina, H. Y. 2022. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Arta Boga Cemerlang Kota Bengkulu. *Journal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 3(1), 45-52.
- Basunjaya, I. K. 2022. Pengaruh *Self Leadership*, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bali Towerindo Sentra Tbk. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Busro, M. 2018. *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Bustari, B., Burhanuddin, B., & Santika, S. 2023. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brantas Abipraya. *Economic and Business Management International Journal (EABMIJ)*, 5(1), 74-82.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dewi, A. M. A. H. R., Suardhika, I. N., & Hendrawan, I. G. Y. 2021. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Paruh Waktu pada CV. Karya Gemilang “Nco Event Organizer”. *EMAS*, 2(1).
- Dewi, N., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. 2021. Pengaruh *Self Leadership*, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Management Villa Seminyak. *VALUES*, 2(2).
- Dewi, P. W. A., Suryani, N. N., & Adhika, I. N. R. 2021. Pengaruh Pengembangan Sistem Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Karyawan Pada PT. Raditya Dewata Perkasa. *EMAS*, 2(3).
- Efendi, C., Sutarjo, A., & Gunawan, B. 2019. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Lembah Karet Padang. *Matua Jurnal*, 1(1), 105-116.
- Elbadiansyah, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV. IRDH

- Farida, U. & Hartono, S. 2016. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Press
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. 2020. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Fernanda, A. F. P. 2021. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Smk Negeri 2 Lumajang. *Skripsi*. Program Studi Manajemen.
- Futri, A., Kurniawan, A. W., & Haeruddin, I. W. 2022. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Bulukumba. *Cross-border*, 5(2), 1485-1496
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, L. R. 2018. Hubungan antara self-leadership dengan keterikatan kerja pada driver ojek online. *Doctoral dissertation*. University of Muhammadiyah Malang.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. 1988. Development of Job Diagnostic Survey. *Journal Applied Psychology*. Vol 60 (2), 159-170.
- Handoko, T. H. 2016. *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Bpfe.
- Hasibuan, M. S. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Heriyawan, M. S., & Setyowati, W. 2017. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers Unisbank (Sendi_U)*.
- Hersey, P. & Blanchard, K. H. 2001. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Ahli Bahasa: Agus Dharma. Jakarta. Erlangga.
- Islamiyah, I. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang
- Ivantor, D. & Barus, G. 2017. Peningkatan Karakter Sel-Leadership Melalui Layanan Bimbingan Klasikal Dengan Pendekatan Experimental Learning Pada Siswa Kelas VII SMP BOPKRI 1 Yogyakarta Tahun Ajaran 2015/2016. *Jurnal Ilmiah Implementasi Kurikulum BK*, 29-48
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat : Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 2734.

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada
- Kumara, K. B. Y. 2022. Pengaruh Karakteristik Individu, Keadilan Organisasi, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Adat Legian Kecamatan Kuta Kabupaten Badung. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Kusnadi, E. W., Abdillah, M. R., & Rahmat, A. D. I. 2022. Prediktor Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Kabupaten Kepulauan Meranti: Sebuah Pengujian Goal-Setting Theory. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 214-223.
- Lewa, E. I. I. K. Subowo, S., 2005. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. *Sinergi: Kajian Bisnis dan Manajemen*.
- Listiani, D. K. A., Widyani, A. A. D., & Mendra, I. W. 2019. Pengaruh *knowledge sharing*, *self leadership*, dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada badan kesatuan bangsa, politik, dan perlindungan masyarakat kabupaten Karangasem. In *Seminar Nasional Inovasi dalam Penelitian Sains, Teknologi dan Humaniora-InoBali* (pp. 555-561).
- Locke, E. A. 1968. Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational behavior and human performance*, 3(2), 157-189.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. 2019. The development of goal setting theory: A half century retrospective. *Motivation Science*, 5(2), 93.
- Mahardika, M. A. K. 2022. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Uptd Puskesmas Banjarangkan Ii Kabupaten Klungkung. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Manz, C. C., & Sims, H. P. 2018. *The new superleadership: Leading others to lead themselves*. berrett-koehler publishers.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. 2017. *Human Resource Management*. Salemba Empat Jakarta
- Moenir, A. S. 1987. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai*. Jakarta. Gunung Agung.
- Mongilala, C. M. C., Tewal, B., & Sendow, G. M. 2022. Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah Di Desa Leilem. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 861-871.

- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. 2019. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.
- Musaheri. 2014. *Self-Leadership: Motor Penggerak Kepemimpinan Mutu*
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. 2015. *Organizational behavior: A critical-thinking approach*. Sage Publications.
- Neck, C. P., Nouri, H., & Godwin, J. L. 2003. How Self-Leadership Affect The Goals Setting Process. *Human Resource Management Review*, Vol. 13. Pp. 691-707.
- Nurmala, F., & Suhermin, S. 2022. Pengaruh Kemampuan, Personal Value, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Favehotel. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(7).
- Panggabean, M. S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga.
- Panudju, A. 2010. Pengaruh Komunikasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT. X Palembang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 1 (2), 4-17
- Pearce, C. L., & Manz, C. C. 2005. *The new silver bullets of leadership: The importance of self-and shared leadership in knowledge work*.
- Perdana, M. R. N., & EQ, Z. M. 2023. Pengaruh kemampuan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi berprestasi pada PT. Dimensi Ruang Digital di Yogyakarta. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(6), 2528-2537.
- Pratiwi, N. M. D., & Bagia, I. W. 2021. Motivasi kerja dan kemampuan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 21-28.
- Pratiwi, N. P. C., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. 2022. Pengaruh Kompetensi, Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Meranti Jaya Indah Di Modoinding. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 789-798.
- Prayudinata, A. 2020. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Gerai BREADTALK DENPASAR. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Priyantono, P. 2017. Pengaruh Self-Leadership, Self-Efficacy, dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi pada independent business owner PT. AMWAY Indonesia di Semarang Jawa Tengah). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 6(2).131-151
- Purnamasari, R. 2019. Determinan Goal-Setting terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan. *Relevance: Journal of Management and Business*, 2(1).
- Purwanto, F., Mujanah, S., & Sumiati, S. 2022. The Effect of Self-Leadership, Self-Ability And Resilient On The Performance Of Surabaya Satreskrim Police

- Investigators Through Organizational Commitments As Intervening Variables. *Business And Finance Journal*, 7(1), 45-60.
- Putra, I. M. A. D., & Sintaasih, D. K. 2018. Pengaruh *Self Leadership* dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Four Points by Sheraton. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(8), 4237-4266.
- Rachmawati, E., Mujanah, S., & Retnaningsih, W. 2018. Pengaruh Self-Leadership, Kecerdasan Sosial, Employee Ability Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Peberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 5(02), 1-10
- Raditya, I. G. B. N. 2023. Pengaruh Self-Leadership, Self-Efficacy dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Renon Denpasar. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Rahmadhan, A., Lukito, H., & Santy, Y. J. N. 2022. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Mojokerto. *Emas*, 5(2), 81-90.
- Rahman, F., Rahmawati, E., & Utomo, S. 2020. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 69-82.
- Ramandei, P., Rohman, A., & Ratmono, D. 2018. Determinants of Quality Review of Financial Statements. *The Journal of Social Sciences Research*, 5(4), 827-833.
- Ramdhani, D. A., & Sridadi, A. R. 2019. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Unit Bisnis Commercial Banking Bank Y Surabaya. *Competence: Journal of Management Studies*, 13(2), 73-98.
- Rivai, Z. S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok: PT. Rajagrafindo
- Robbins, P. S., & Coulter, M. 2016. *Manajemen*. Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. 2017 *Organizational Behaviour*. Edisi 13, Jilid 1. Salemba Empat Jakarta
- Sapitri, N. P. D. E., & Mahayasa, I. G. A. 2022. Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 1-12.
- Sawitri, D., Cahyandari, N., & Muawanah, U. 2018. Hubungan *Self-Leadership*, *Self-Efficacy* dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan pada

- Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mojokerto. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 76-90.
- Setiawati, N.K.Y., 2022. Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Lpd Desa Pakraman Pedungan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- Sugiharta, B. J. 2019. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame Di Bali Tahun 2017. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 44-53.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV
- Syamsuddin, N., Susanti, S., & Ramadhan, T. 2022. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Bisnis dan Teknologi (AMBITEK)*, 2(2), 263-275.
- Tangdialla, R. 2018. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Toarco Jaya. *EkoSainT*, 6(7), 47-54.
- Wahyuni, N. P. 2021. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Air Minum Dan Kesehatan Lingkungan Permukiman Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Denpasar. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Wibowo, W. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Salemba IV.
- Wijaya, Y., & Malinda, M. 2021. Analisis Pengaruh *Self Leadership* dan *Entrepreneurial Leadership* terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Startup Di Kota Bandung. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(8), 4168-4179.
- Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Pemasukan dalam Manajemen*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Winardi, J. 2006. *Teori organisasi dan pengorganisasian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Sejahtera
- Winardi, J. 2015. *Manajemen perilaku organisasi*. Prenada Media.
- Wirawan, W. 2017. *Evaluasi kinerja sumber daya manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wiryani, N. L. Y., Mendra, I. W., & Purnawati, N. L. G. P. 2022. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asaparis Denpasar. *EMAS*, 3(12), 162-172.

- Woge, A. R. A., & Mujanah, S. 2022. Pengaruh *Self Leadership*, *Self Efficacy* dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ende Provinsi Nusa Tenggara Timur. (*Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*).
- Yanti, E. D. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Petrokimia Gresik. *Journal of Community Research and Service*, 6(1), 57-65.



Lampiran 1 Kuesioner Penelitian



Pengaruh Kemampuan kerja, Karakteristik Pekerjaan, dan *Self-Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi Badung.

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan UD. Shatelite Dhea di Mengwi Badung

di-

Tempat

Dengan Hormat

Bersama ini, saya bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Gede Mikha Giovanny Polin

NIM : 2002612010369

Jurusan : Manajemen SDM

Adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Mahasaraswati Denpasar yang sedang mengadakan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan Kerja, Karakteristik Pekerjaan, dan *Self-Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Shatelite Dhea di Mengwi Badung”**

Teruntuk maksud tersebut, di sela-sela kesibukan Bapak/Ibu/Saudara/i, saya mohon dengan hormat kesediaannya untuk mengisi kuesioner berikut. Jawaban jujur, lengkap dan obyektif yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan merupakan informasi yang berharga. Segala bentuk informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian. Adapun penelitian ini dilakukan semata-mata dalam rangka penyusunan skripsi untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

Atas kerjasama, bantuan, dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan waktu, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Gede Mikha Giovanny Polin
NIM: 2002612010369

A. Identitas Responden

Petunjuk pengisian:

a. Isilah kolom-kolom di bawah ini, sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu.

b. Berikut beri tanda centang (√) sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu.

1. Nama Responden :

2. Jenis Kelamin : Laki-laki

Perempuan

3. Usia : < 25 tahun

26 - 34 tahun

35 - 50 tahun

> 50 tahun

4. Lama Bekerja : < 5 tahun

5-10 tahun

> 10 Tahun

5. Pendidikan : SD SMP

SMA DIPLOMA

B. Pedoman Pengisian Kuesioner

Untuk menjawab setiap pertanyaan dalam kuesioner, Bapak/Ibu cukup memberikan tanda centang (√) sesuai kolom tanggapan yang Bapak/Ibu, anggap paling mewakili kondisi atau realita yang terjadi. Semakin tinggi angka yang dipilih menunjukkan semakin berbobot nilainya dan semakin setuju terhadap pernyataan yang ada.

Keterangan:

SS	: Sangat Setuju	diberi skor 5
S	: Setuju	diberi skor 4
C	: Cukup	diberi skor 3
TS	: Tidak Setuju	diberi skor 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	diberi skor 1

C. Daftar Pertanyaan Kuesioner

1. Variabel Kemampuan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya memiliki pengetahuan yang baik dalam memahami dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat karena memiliki pengalaman kerja yang lama di perusahaan ini.					
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat karena memiliki tingkat keterampilan yang tinggi.					

2. Variabel Karakteristik Pekerjaan

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya mempunyai kebebasan dan kewenangan dalam menentukan rencana serta prosedur dalam penyelesaian pekerjaan.					
2.	Saya memiliki metode, keterampilan dan kemampuan yang sangat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan.					
3.	Saya dapat memahami dengan pasti aktivitas apa saja yang harus dilakukan dalam bekerja.					
4.	Pekerjaan yang saya kerjakan memiliki kontribusi besar bagi perusahaan dan karyawan perusahaan.					
5.	Saya selalu mengetahui informasi mengenai seberapa baik pekerjaan yang telah diselesaikan.					

3. Variabel *Self-Leadership*

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya dapat memahami kelebihan dan kekurangan saya serta sadar tindakan yang saya lakukan dapat mempengaruhi karyawan lain.					
2.	Saya dapat mampu mengarahkan diri dengan baik sehingga dapat memimpin diri sendiri untuk mencapai tujuan yang diinginkan.					
3.	Saya dapat mengendalikan diri atas tindakan yang sedang dilakukan atau hendak dilakukan, baik segi aspek waktu, energi, emosi, pikiran, maupun ucapan.					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik hingga tuntas					

4. Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berkualitas.					
2.	Saya dapat menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan tepat waktu.					
3.	Saya memiliki mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan					
4.	Sya mampu memanfaatkan sumber daya perusahaan dengan efektif dalam bekerja.					
5.	Saya dapat melakukan pekerjaan dengan mandiri tanpa harus diawasi setiap waktu.					

Tabulasi Jawaban Responden

Kemampuan Kerja				Karakteristik Pekerjaan					
X1.1	X1.2	X1.3	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
2	3	3	2.67	2	4	3	3	2	2.80
4	5	5	4.67	4	4	5	5	4	4.40
2	3	3	2.67	3	2	3	3	3	2.80
3	4	4	3.67	5	3	3	4	4	3.80
3	3	4	3.33	3	4	3	4	3	3.40
3	4	3	3.33	3	3	4	3	4	3.40
2	4	4	3.33	4	4	3	2	4	3.40
4	5	3	4.00	4	5	4	4	4	4.20
3	2	3	2.67	3	2	3	3	2	2.60
4	4	5	4.33	4	4	4	3	4	3.80
3	4	4	3.67	5	4	5	5	4	4.60
4	4	4	4.00	4	5	5	5	5	4.80
4	4	3	3.67	3	4	3	3	4	3.40
4	4	3	3.67	3	3	4	4	4	3.60
4	5	3	4.00	3	4	5	4	3	3.80
2	3	3	2.67	3	3	2	2	3	2.60
4	2	3	3.00	3	4	4	5	5	4.20
2	4	3	3.00	2	2	2	3	2	2.20
3	2	3	2.67	3	3	2	3	2	2.60
3	3	2	2.67	3	3	4	3	4	3.40
2	4	4	3.33	4	4	3	2	4	3.40
4	5	5	4.67	4	5	4	4	5	4.40
3	2	3	2.67	3	2	3	3	1	2.40
4	4	5	4.33	5	5	4	3	4	4.20
3	4	4	3.67	5	4	5	5	4	4.60
4	5	5	4.67	4	5	2	5	5	4.20
4	5	4	4.33	3	4	5	5	4	4.20
2	5	2	3.00	3	4	5	5	5	4.40
4	5	5	4.67	5	4	5	4	4	4.40
5	4	5	4.67	3	5	5	5	5	4.60
3	2	3	2.67	3	2	3	3	4	3.00
4	4	3	3.67	4	3	4	2	5	3.60
4	3	2	3.00	4	3	2	2	3	2.80
3	4	3	3.33	3	4	4	3	3	3.40
3	4	2	3.00	3	2	4	4	3	3.20

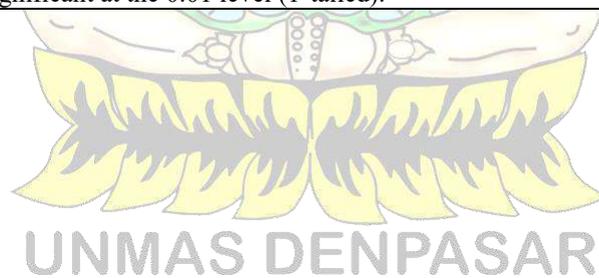
<i>Self-Leadership</i>					<i>Kinerja Karyawan</i>					
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
2	1	3	4	2.50	3	3	2	2	3	2.60
5	5	4	4	4.50	5	5	4	4	5	4.60
3	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3	3.00
4	4	3	4	3.75	4	4	5	4	4	4.20
4	3	4	3	3.50	4	4	3	3	3	3.40
3	3	3	4	3.25	3	3	3	3	3	3.00
3	2	3	4	3.00	2	3	4	4	4	3.40
4	4	4	4	4.00	4	5	4	4	5	4.40
3	2	3	3	2.75	3	3	3	2	3	2.80
5	4	5	5	4.75	3	4	4	5	4	4.00
4	4	5	5	4.50	5	5	5	5	4	4.80
5	4	4	4	4.25	5	4	4	5	5	4.60
3	3	4	4	3.50	3	4	3	3	4	3.40
3	4	3	3	3.25	4	4	3	4	4	3.80
4	3	3	4	3.50	4	4	3	4	3	3.60
2	4	2	3	2.75	2	3	3	3	3	2.80
4	5	5	5	4.75	5	3	3	4	5	4.00
2	2	2	3	2.25	3	2	2	3	2	2.40
4	3	3	2	3.00	3	2	3	4	3	3.00
3	3	4	4	3.50	3	3	3	3	3	3.00
3	2	3	4	3.00	2	3	4	4	4	3.40
4	4	4	4	4.00	4	5	4	5	5	4.60
4	2	3	5	3.50	3	3	3	2	3	2.80
5	4	2	5	4.00	3	4	5	5	4	4.20
4	4	5	5	4.50	5	4	5	4	4	4.40
5	4	4	3	4.00	5	4	4	5	5	4.60
5	5	5	5	5.00	5	5	3	4	5	4.40
4	4	3	4	3.75	5	4	3	4	4	4.00
4	4	3	4	3.75	4	3	5	5	4	4.20
5	5	5	3	4.50	5	5	3	5	5	4.60
3	4	2	2	2.75	3	2	3	3	2	2.60
4	4	4	4	4.00	2	4	4	5	3	3.80
4	4	2	3	3.25	2	3	4	2	2	2.60
3	3	2	3	2.75	3	2	3	3	3	2.80
4	4	3	3	3.50	4	3	3	3	3	3.20

Lampiran 2 Hasil Uji Instrumen Penelitian

A. Uji Validitas

1. Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja (X₁)

Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	Kemampuan Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.336*	.502**	.764**
	Sig. (1-tailed)		.035	.002	.000
	N	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.336*	1	.430**	.769**
	Sig. (1-tailed)	.035		.009	.000
	N	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.502**	.430**	1	.819**
	Sig. (1-tailed)	.002	.009		.000
	N	30	30	30	30
Kemampuan Kerja	Pearson Correlation	.764**	.769**	.819**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30
*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).					
**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).					



2. Hasil Uji Validitas Karakteristik Pekerjaan (X₂)

Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Karakteristik Pekerjaan
X2.1	Pearson Correlation	1	.436**	.354*	.247	.448**	.626**
	Sig. (1-tailed)		.008	.027	.094	.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.436**	1	.448**	.463**	.713**	.796**
	Sig. (1-tailed)	.008		.007	.005	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.354*	.448**	1	.644**	.517**	.786**
	Sig. (1-tailed)	.027	.007		.000	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.247	.463**	.644**	1	.534**	.767**
	Sig. (1-tailed)	.094	.005	.000		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.448**	.713**	.517**	.534**	1	.845**
	Sig. (1-tailed)	.007	.000	.002	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Karakteristik Pekerjaan	Pearson Correlation	.626**	.796**	.786**	.767**	.845**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).							

3. Hasil Uji Validitas *Self-Leadership* (X3)

Correlations						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Self-leadership
X3.1	Pearson Correlation	1	.682**	.551**	.335*	.844**
	Sig. (1-tailed)		.000	.001	.035	.000
	N	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.682**	1	.533**	.223	.819**
	Sig. (1-tailed)	.000		.001	.119	.000
	N	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.551**	.533**	1	.399*	.808**
	Sig. (1-tailed)	.001	.001		.014	.000
	N	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.335*	.223	.399*	1	.598**
	Sig. (1-tailed)	.035	.119	.014		.000
	N	30	30	30	30	30
Self-leadership	Pearson Correlation	.844**	.819**	.808**	.598**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).						



4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Kinerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	.643**	.247	.489**	.629**	.768**
	Sig. (1-tailed)		.000	.094	.003	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.643**	1	.402*	.517**	.722**	.821**
	Sig. (1-tailed)	.000		.014	.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.247	.402*	1	.661**	.472**	.686**
	Sig. (1-tailed)	.094	.014		.000	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.489**	.517**	.661**	1	.689**	.841**
	Sig. (1-tailed)	.003	.002	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.629**	.722**	.472**	.689**	1	.877**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.004	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.768**	.821**	.686**	.841**	.877**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30
*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).							
**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).							

B. Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Reliabilitas Kemampuan Kerja (X_1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.684	3

2. Hasil Uji Reliabilitas Karakteristik Pekerjaan (X_2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.825	5

3. Hasil Uji Reliabilitas *Self-Leadership* (X3)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.773	4

4. Hasil Uji Reliabilitas *Kinerja Karyawan* (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.856	5

Lampiran 3 Hasil Analisis Deskriptif

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	26	74.3	74.3	74.3
	Perempuan	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tingkat Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Thn	2	5.7	5.7	5.7
	26 - 34 Thn	11	31.4	31.4	37.1
	35 - 50 Thn	17	48.6	48.6	85.7
	> 50 Thn	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Thn	8	22.9	22.9	22.9
	5 - 10 Thn	26	74.3	74.3	97.1
	> 10 Thn	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	4	11.4	11.4	11.4
	SMP	10	28.6	28.6	40.0
	SMA	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

B. Frekuensi Jawaban Responden

Kemampuan Kerja (X₁)

Statistics					
		X1.1	X1.2	X1.3	Kemampuan Kerja
N	Valid	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.29	3.77	3.51	3.5249
Std. Deviation		.825	.973	.951	.70123

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	20.0	20.0	20.0
	3	12	34.3	34.3	54.3
	4	15	42.9	42.9	97.1
	5	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	14.3	14.3	14.3
	3	6	17.1	17.1	31.4
	4	16	45.7	45.7	77.1
	5	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	11.4	11.4	11.4
	3	16	45.7	45.7	57.1
	4	8	22.9	22.9	80.0
	5	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Karakteristik Pekerjaan (X₂)

Statistics							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Karakteristik Pekerjaan
N	Valid	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.51	3.60	3.69	3.69	3.69	3.6171
Std. Deviation		.818	.976	1.022	1.022	1.022	.72821

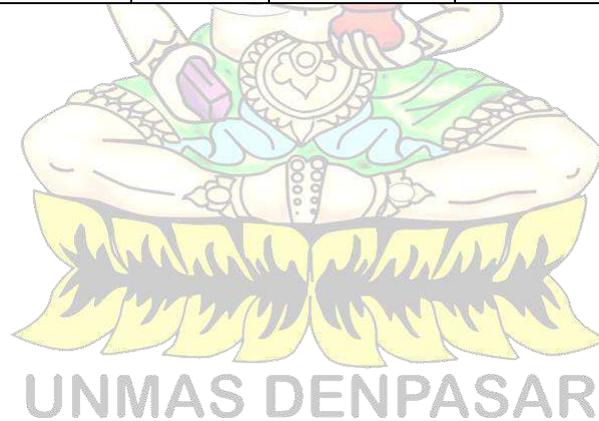
X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.7	5.7	5.7
	3	18	51.4	51.4	57.1
	4	10	28.6	28.6	85.7
	5	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	17.1	17.1	14.3
	3	8	22.9	22.9	40.0
	4	15	42.9	42.9	82.9
	5	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	14.3	14.3	14.3
	3	8	28.6	28.6	42.9
	4	15	31.4	31.4	74.3
	5	6	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	14.3	14.3	14.3
	3	13	37.1	37.1	51.4
	4	8	22.9	22.9	74.3
	5	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	4	11.4	11.4	14.3
	3	7	20.0	20.0	34.3
	4	16	45.7	45.7	80.0
	5	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	



Self-Leadership (X3)

Statistics						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Self-leadership
N	Valid	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.74	3.51	3.43	3.77	3.6143
Std. Deviation		.886	.981	.979	.843	.70540

X3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	8.6	8.6	8.6
	3	10	28.6	28.6	37.1
	4	15	42.9	42.9	80.0
	5	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X3.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	5	14.3	14.3	17.1
	3	8	22.9	22.9	40.0
	4	17	48.6	48.6	88.6
	5	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X3.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	17.1	17.1	17.1
	3	14	40.0	40.0	57.1
	4	9	25.7	25.7	82.9
	5	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X3.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.7	5.7	5.7
	3	11	31.4	31.4	37.1
	4	15	42.9	42.9	80.0
	5	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	



Kinerja Karyawan (Y)

Statistics							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Kinerja Karyawan
N	Valid	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.60	3.57	3.51	3.71	3.74	3.6286
Std. Deviation		1.035	.917	.818	.957	.950	.74224

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	14.3	14.3	14.3
	3	13	37.1	37.1	51.4
	4	8	22.9	22.9	74.3
	5	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	11.4	11.4	11.4
	3	13	37.1	37.1	48.6
	4	12	34.3	34.3	82.9
	5	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.7	5.7	5.7
	3	18	51.4	51.4	57.1
	4	10	28.6	28.6	85.7
	5	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	11.4	11.4	11.4
	3	10	28.6	28.6	40.0
	4	13	37.1	37.1	77.1
	5	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	8.6	8.6	8.6
	3	12	34.3	34.3	42.9
	4	11	31.4	31.4	74.3
	5	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	



Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.20907922
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.052
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

2. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.217	.212		-1.025	.313		
	Kemampuan Kerja	.245	.085	.231	2.882	.007	.398	2.513
	Karakteristik Pekerjaan	.565	.105	.555	5.381	.000	.241	4.150
	Self-leadership	.260	.093	.247	2.790	.009	.327	3.057

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.278	.119		2.349	.025
	Kemampuan Kerja	.007	.047	.039	.141	.889
	Karakteristik Pekerjaan	-.004	.059	-.023	-.065	.949
	Self-leadership	-.033	.052	-.195	-.632	.532

a. Dependent Variable: ABSRes



Lampiran 5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Self-leadership, Kemampuan Kerja, Karakteristik Pekerjaan ^b		Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.960 ^a	.921	.913	.21896	.921	119.897	3	31	.000
a. Predictors: (Constant), Self-leadership, Kemampuan Kerja, Karakteristik Pekerjaan									
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan									

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.245	3	5.748	119.897	.000 ^b
	Residual	1.486	31	.048		
	Total	18.731	34			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Self-leadership, Kemampuan Kerja, Karakteristik Pekerjaan						

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.217	.212		-1.025	.313		
	Kemampuan Kerja	.245	.085	.231	2.882	.007	.398	2.513
	Karakteristik Pekerjaan	.565	.105	.555	5.381	.000	.241	4.150
	Self-leadership	.260	.093	.247	2.790	.009	.327	3.057

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

