

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi, persaingan bisnis pada saat ini semakin ketat, perusahaan dihadapkan berbagai tantangan guna melaksanakan kegiatan usahanya. Perusahaan dituntut mengambil langkah strategis guna menghadapi berbagai tantangan. Perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam menghadapi berbagai tantangan. Kualitas sumber daya manusia diantaranya dapat dilihat dari kinerja karyawan.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia (Maryani,dkk 2019). Menurut Nurul Ulfatin (2016:6) sumber daya manusia merupakan pekerja, pegawai, karyawan, atau orang-orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan.

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang di tetapkan (Fauzi dkk, 2016). Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan

waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut (Jufrizen, 2017). Sedangkan, Mangkunegara (2016:67) mengemukakan bahwa istilah kinerja berdasarkan dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2016:67).

Self leadership merupakan serangkaian proses yang digunakan individu untuk mengendalikan perilakunya sendiri (Robbin, 2016:5). Mengarahkan diri menjadi salah satu modal membangun kepemimpinan diri yang dapat dijadikan dasar untuk meningkatkan kepercayaan diri dan pemahaman terhadap orang lain (Ivantoro:2017).

Pentingnya penerapan *self leadership* dalam perusahaan juga dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Sintaasih (2018) yang menyatakan bahwa *self leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya *self leadership* mampu menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi, baik secara individu, tim, maupun organisasi. Penelitian Putra dan Suwandana (2021) menyatakan bahwa *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya *self leadership* mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, Penelitian Ariawan, *et al.*, (2020) menyatakan bahwa *self*

leadership menunjukkan bahwa *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin kuat *self leadership* maka semakin baik kinerja karyawan. Penelitian Sarmawa dan Martini (2018) menyatakan bahwa *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya *self leadership* merupakan faktor penting dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Penelitian Irakoze, *et al.*, (2018) menyatakan bahwa *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya signifikansi *self leadership* yang mewujudkan kesejahteraan dan kinerja karyawan yang berpengaruh positif terhadap peringkat ekonomi negara di tingkat regional sekitarnya.

Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun Yusuf (2018). Terdapat penelitian yang menemukan bahwa semakin banyak karyawan berkomitmen terhadap organisasi, karyawan akan berusaha lebih baik dalam menyelesaikan tugas Renyut, Bima, & Sukmawati (2017).

Pentingnya penerapan komitmen organisasi dalam perusahaan juga dibuktikan dari penelitian yang dilakukan oleh Saumina, *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika ingin meningkatkan kepuasan karyawan yang harus ditingkatkan adalah Komitmen Organisasi. Penelitian Febriana dan Syamsir (2020) komitmen organisasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya ketika komitmen organisasi tinggi maka hasil kerja yang tercapai akan meningkat. Penelitian Renyut, *et al.*, (2017) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya ketika komitmen organisasi tinggi maka akan menjadi salah satu faktor langsung dan tidak langsung yang mendorong kinerja karyawan. Penelitian Al-Fakeh (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya komitmen organisasi dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditemukan oleh Casario dan Chambel (2017) berbeda yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya, komitmen organisasi tidak ada hubungannya dengan kinerja karyawan.

Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi tercapai maka organisasi harus dapat menggerakkan dan mendorong pegawainya agar lebih semangat bekerja (Tarigan, Jenni dan Mitaria, 2019 : 259). Menurut Wibowo (2016:322) Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Pentingnya motivasi kerja bagi karyawan untuk mencapai tujuan perlu diperhatikan, ketika perusahaan memberikan motivasi, karyawan akan lebih bersemangat bekerja dan lebih terdorong untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja perusahaan (Nurnaningsih dan Wahyono, 2017:366).

Pentingnya penerapan motivasi dalam perusahaan juga dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan Parashakti dan Ekhsan (2020) yang menyatakan variabel disiplin dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian Sunarsi, *et al.*, (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya motivasi memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan dengan mempengaruhi kinerja karyawan, Sudiardhita, dkk. (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat. Penelitian Putra dan Ruslan (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan menjadikan kinerja perusahaan sebagai motivasi dalam bekerja. Penelitian Rukmana (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya motivasi memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Tiara Cabang Monang Maning yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang retail dan rekreasi yang sedang berbaur dalam persaingan dengan usaha sejenisnya. PT. Tiara Cabang Monang Maning beralamat di Jl. Gunung Batukaru No No.100 Z, Tegal Kertha, Kec. Denpasar Barat, Kota Denpasar, Bali. PT. Tiara Cabang Monang Maning memiliki fasilitas dan pelayanan yang sangat baik sehingga membuat karyawan bersemangat untuk melaksanakan tugas serta pelanggan merasa puas dan percaya terhadap perusahaan. Kegiatan karyawan pada PT.

Tiara Cabang Monang Maning sebagian besar secara langsung berhubungan dengan memasarkan produk kepada konsumen dan memproduksi produk yang berkualitas, maka sudah selayaknya karyawan memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan.

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan HRD (*Human Resources Development*) PT. Tiara Cabang Monang Maning terdapat permasalahan pada kinerja karyawan yang belum terlaksana dengan baik. hal ini dapat dilihat dari tingkat data absensi karyawan pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data absensi karyawan pada PT. Tiara Cabang Monang Maning
Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja	Karyawan yang Tidak Hadir	Jumlah Absen	Tingkat Absensi (%)
1	Januari	35	31	1085	33	1052	3,04
2	Februari	35	28	980	31	949	3,16
3	Maret	35	31	1085	35	1050	3,22
4	April	35	30	1050	34	1016	3,23
5	Mei	35	31	1085	33	1052	3,04
6	Juni	35	30	1050	32	1018	3,04
7	Juli	35	31	1085	35	1050	3,22
8	Agustus	35	31	1085	36	1049	3,31
9	September	35	30	1050	33	1017	3,14
10	Oktober	35	31	1085	29	1056	2,67
11	November	35	30	1050	32	1018	3,04
12	Desember	35	31	1085	35	1050	3,22
Jumlah			365	12775	398	12377	37,39
Rata Rata			30,41	1064,58	33,16	1041,42	3,11

Sumber : PT. Tiara Cabang Monang Maning, (2020)

Berdasarkan Tabel 1.1 disimpulkan bahwa tingkat absensi karyawan cenderung berfluktuasi setiap bulan, dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,11%. Tingkat rata-rata presentase absensi ini

melebihi tingkat toleransi yang telah ditentukan oleh perusahaan sebesar 3%. Jika tingkat absensi karyawan tidak dapat diatasi atau bertambah tinggi setiap bulannya maka akan mencerminkan kurangnya kinerja karyawan dalam bekerja. Ini berarti tingkat absensi pada PT. Tiara Cabang Monang Maning masih tergolong kurang baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD (*Human Resources Development*) PT. Tiara Cabang Monang Maning dari permasalahan berkaitan dengan *self leadership* adalah para karyawan masih belum tanggap dan cermat dalam memahami arahan yang diberikan oleh atasan, serta para karyawan belum bisa memanfaatkan peluang dan belum bisa mengatasi permasalahan terhadap pekerjaan yang diterima oleh atasan.

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan HRD (*Human Resources Development*) permasalahan terkait dengan komitmen organisasi adalah karyawan belum menunjukkan sikap kebanggaan terhadap organisasi, dan para bawahan masih kurang dalam keterlibatannya terhadap organisasi, serta para karyawan belum memiliki keinginan kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan karyawan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja yang rendah, dan rendahnya tingkat keluar masuk (*turnover*). Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negatif. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika komitmen karyawannya rendah secara tidak akan tercapainya tujuan yang ditargetkan oleh perusahaan. Berdasarkan data yang di dapat pada PT. Tiara Cabang Monang Maning

sesuai dengan permasalahan, didapat data jumlah *turnover* karyawan pada tahun 2017 – 2020 :

Tabel 1.2
Data Turnover karyawan PT. Tiara Cabang Monang Maning

Tahun	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan keluar
2017	7	8
2018	4	6
2019	3	5
2020	4	3
Jumlah	18	22

Sumber : PT. Tiara Cabang Monang Maning

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa dalam empat tahun terakhir jumlah karyawan yang keluar lebih besar dibanding karyawan masuk, yakni 18 orang karyawan masuk dan 22 orang karyawan yang keluar dari perusahaan. Artinya karyawan yang telah bergabung bersama perusahaan memiliki komitmen organisasi yang cukup rendah untuk tetap bertahan pada perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan beberapa karyawan terdapat permasalahan terkait motivasi adalah pimpinan dirasa kurang dalam memberi suatu motivasi kepada karyawan, sehingga beberapa karyawan merasakan kejenuhan dan kurangnya rasa semangat dalam bekerja, lalu jika ada kesalahan dalam bekerja, karyawan kurang inisiatif untuk memperbaikinya, serta masih kurangnya pegawai dalam memunculkan ide – ide baru dalam penyelesaian tugas, sehingga para karyawan belum termotivasi terhadap pekerjaannya. Hal inilah yang memberi pengaruh dan perubahan perilaku terhadap individu.

Berdasarkan dari dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk membuat kajian dengan judul **“Pengaruh *Self leadership*, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiara Cabang Monang Maning”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *self leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiara Cabang Monang Maning?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiara Cabang Monang Maning?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiara Cabang Monang Maning?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self leadership* terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiara Cabang Monang Maning.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiara Cabang Monang Maning.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiara Cabang Monang Maning.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Merupakan kesempatan yang baik untuk latihan mengemukakan suatu masalah serta pemecahannya sesuai dengan teori yang didapat di bangku kuliah untuk dibandingkan dengan kenyataan yang terjadi di lapangan, khususnya yang berkaitan dengan *self leadership*, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiara Cabang Monang Maning.

2. Kegunaan Empiris

Penulisan penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pengetahuan keterampilan dan kemampuan dalam menghadapi masalah dan membuat berbagai kebijakan sumber daya manusia, sebagai bahan bacaan dan referensi untuk menambah wawasan dan pengetahuan di bidang sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke (1968). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dicapai. Teori ini didasarkan pada konsep seberapa besar pemahaman seseorang pada tujuan yang ingin dicapainya yang akan mempengaruhi perilakunya dalam bekerja. Penekanan yang disampaikan dalam teori ini adalah perilaku seseorang diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh setiap individu. *Goal setting theory* juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang atau standar kinerja yang tinggi dapat diukur hasilnya sebagai usaha peningkatan kinerja yang diikuti dengan tingkat kemampuan dan keterampilan kerja yang dimiliki. Apabila seseorang individu, memiliki keyakinan atas kemampuannya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, maka hal tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Pendekatan *goal setting theory*, digunakan untuk mengukur kinerja auditor yang baik dalam melaksanakan proses audit sebagai tujuannya, dimana tujuan tersebut akan tercapai apabila auditor memiliki tingkat kemampuan yang memadai. Kemampuan (*ability*) merujuk pada suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Kemampuan seseorang secara psikologis terdiri dari tingkat kecerdasan seseorang dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*) (Rivai dan Mulyadi, 2017:250). Tingkat kecerdasan auditor tidak hanya terdiri dari kecerdasan intelektual yang merupakan kemampuan untuk berpikir dan memecahkan masalah, namun untuk memperoleh pencapaian yang tinggi dibutuhkan pula kecerdasan lainnya, yaitu kecerdasan emosional yang membantu auditor untuk dapat menguasai dan mengelola emosinya sehingga dapat membina hubungan yang baik dengan orang lain dan kecerdasan spiritual yang memberikan auditor kemampuan untuk memaknai segala tindakan yang dilakukan agar selalu dilandasi norma dan nilai-nilai positif. Seorang auditor harus memahami betul mengenai sifat-sifat dasar yang membentuk kecerdasan manusia, sehingga dapat memahami bagaimana seseorang berperilaku berbeda satu dengan lainnya dalam suatu kerja sama. Selain itu, *locus of control* yang menentukan tingkat keyakinan seseorang mengenai penyebab kesuksesan dan kegagalan yang dialaminya terjadi karena adanya faktor internal atau faktor eksternal. Tingkat keyakinan tersebut akan membantu seseorang untuk dapat memanfaatkan tingkat kecerdasan yang dimiliki untuk mencapai tingkat kinerja yang ingin dicapai.

2.1.2 *Self leadership*

1. Pengertian *Self leadership*

Self leadership dapat memberi motivasi kepada karyawan untuk mampu memimpin diri sendiri agar bisa memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi. Karyawan juga memiliki kemampuan memimpin secara

pribadi dalam prakteknya memberikan kekuatan yang cukup untuk mendorong kinerja yang lebih baik bagi organisasi. Seseorang yang memiliki *self leadership* akan menunjukkan kemampuan yang baik dalam bekerja seperti ketika disaat mengarahkan dirinya dengan baik, individu bisa berkomitmen terhadap organisasinya dimana individu akan melakukan yang terbaik bagi tempatnya bekerja, berinovasi untuk kemajuan pekerjaannya, dan merasa puas terhadap pekerjaannya. *Self leadership* adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi diri untuk memotivasi diri. (Gunawan : 2018).

Self leadership adalah kemampuan diri seseorang dalam belajar untuk mengetahui dan berusaha memahami pribadi menjadi lebih baik serta dapat mengendalikan dirinya (Ivantoro : 2017). Rachmawati, dkk (2018) mendeskripsikan bahwa *Self leadership* adalah suatu usaha mempengaruhi diri sendiri untuk dapat mengarahkan diri agar dapat bekerja dengan lebih baik, *Self leadership* menurut Sawitri, dkk (2018) mendeskripsikan proses mempengaruhi diri sendiri melalui suatu tindakan yang mampu dilakukan orang tersebut dan mencapai suatu arah diri serta motivasi diri yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. *Self leadership* diartikan sebagai pemahaman dalam mempengaruhi diri yang cenderung mengarahkan seseorang terhadap tindakan dalam melakukan pekerjaan yang memotivasi secara alami. Hal ini juga dapat diartikan sebagai usaha mengarahkan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang tidak diinginkan namun harus dikerjakan. *Self leadership* didefinisikan sebagai proses mempengaruhi dan memotivasi diri untuk bekerja sesuai keinginan (Sarmawa : 2018).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa *Self leadership* (memimpin diri sendiri) merupakan suatu dasar yang perlu dikembangkan sebelum nantinya akan memimpin orang lain maupun suatu organisasi.

2. Indikator *Self leadership*

Berikut ini adalah indikator *Self leadership* yang di kemukakan oleh Muljono, dkk (2016) yaitu :

a. Self modeling

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.

b. Self goal setting

Adalah cara yang dilakukan oleh pimpinan dalam menyusun sasaran perusahaan dengan melibatkan karyawan.

c. Natural reward

Yaitu penghargaan yang diberikan oleh pimpinan tidak berbentuk materi tetapi dengan cara mengajarkan kepada karyawan bagaimana menghargai dirinya sendiri dan dengan membangun penghargaan yang bersifat alamiah kedalam pekerjaannya.

d. *Possitive 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.

2.1.3 Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi.

Komitmen Organisasi adalah kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan sebuah organisasi. Komitmen menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belakang terhadap suatu organisasi. Komitmen meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi (Suparto,2016). Menurut Astrina (2016), definisi komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.” Menurut Wibowo (2016:430) menerangkan komitmen organisasional memengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru.

Berdasarkan uraian pendapat para ahli diatas mengenai komitmen organisasi maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah hubungan atau interaksi positif yang timbul antar karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, interaksi yang timbul ini dalam upaya pencapaian nilai dan tujuan perusahaan yang sama.

2. Indikator Komitmen Organisasi.

Menurut Wijoyo (2016) menguraikan indikator komitmen organisasi yaitu terdiri dari :

a. Identifikasi organisasi.

Merasakan kebanggaan atas organisasinya serta telah menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilai inti organisasi dalam dirinya.

b. Keterlibatan diri

Penyerapan aktivitas dan penerapan peraturan organisasi hingga ke dalam psikologisnya.

c. Loyalitas organisasi

Sikap afeksi dan penerimaannya terhadap organisasi dibuktikan dengan rasa memiliki yang kuat (*sense of belonging*) terhadap organisasi serta keinginan kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi.

2.1.4 Motivasi

1. Pengertian Motivasi.

Menurut Siagian (2016) Motivasi merupakan dampak dari interaksi seseorang dengan situasi yang dihadapinya. Motivasi mempersoalkan bagai mana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2017: 141). Menurut Mangkunegara (2017:61) motivasi terbentuk dari sikap kalyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tefiuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi yaitu segala bentuk sikap dan kondisi yang menggerakkan diri seorang guna mencapai tujuan organisasi.

2. Jenis-jenis motivasi.

Menurut Hasibuan (2017:160), motivasi terdiri dari dua jenis yaitu dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Motivasi positif

Dalam motivasi positif, manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif ini semangat bekerja pegawai akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi negatif

Dalam motivasi negatif, manajer memotivasi bawahan dengan standar, apabila bawahan tidak dapat memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajer maka mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini, semangat kerja pegawai dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi.

Menurut Hasibuan (2017:168) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal sebagai berikut :

a. Faktor internal

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1) Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi. Keinginan untuk dapat hidup meliputi :

- a) Kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai.
- b) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
- c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- d) Keinginan untuk dapat memiliki.
- e) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- f) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

2) Faktor eksternal

a) Kondisi Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah member pengarahan, membimbing kerja pegawai.

4. Indikator motivasi kerja

Menurut Tohardi (2016:73) indikator motivasi kerja antara lain sebagai berikut :

a. **Kebutuhan fisik.**

Kebutuhan pokok untuk memelihara kelangsungan hidupnya, seperti makan, minuman, pakaian dan perumahan.

b. **Kebutuhan untuk memperoleh keamanan dan keselamatan.**

Kebutuhan yang bebas dari bahaya ketakutan, ancaman, kehilangan pekerjaan yang dimiliki.

c. **Kebutuhan bermasyarakat**

Kebutuhan untuk kelompok atau masyarakat. Manusia suka berkelompok, bersama- sama untuk maksud keidupan yang beranekaragam.

d. **Kebutuhan untuk memperoleh kehormatan.**

Kebutuhan untuk memperoleh reputasi, terhormat dan dihormati, mereka membutuhkan pujian, penghargaan dan pengakuan atas kedudukannya.

e. **Kebutuhan untuk mengembangkan diri.**

Adanya kesempatan untuk mengembangkan potensi bakatnya sehingga mempunyai prestasi yang membanggakan.

2.1.5 Kinerja

1. Pengertian kinerja.

Menurut Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2017), kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja,

sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja pegawai merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai 2016:14).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perwujudan kerja nyata yang ditampilkan dari berbagai upaya baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dapat dipertanggungjawabkan sesuai perannya didalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.

Menurut Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2017:67), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) yaitu:

a. Faktor Kemampuan.

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 — 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang

diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan Yang sesuai dengan (*right job*).

b. Faktor Motivasi.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (*tujuan kerja*). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kaşmir (2016:208-209) mengemukakan indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Kualitas kerja.

Merupakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan

b. Kuantitas kerja.

Merupakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan

c. Waktu.

Merupakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.

d. Penekanan biaya

Merupakan biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum dijalankan.

e. Pengawasan.

Merupakan adanya pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan

f. Hubungan antar karyawan

Merupakan kerukunan yang terjalin antara karyawan dan pimpinan

2.2 Penelitian Terdahulu

2.2.1 Pengaruh *Self leadership* Terhadap Kinerja Karyawan

1. Ariawan, Landra, dan Kepramareni (2020) yang berjudul “*Effect Of Knowledge Sharing And Self-Leadership On Innovation Behavior And Employee Performance*”. Teknik pengambilan sampel menggunakan stratified proporsional sampling yang melibatkan 90 responden. Penelitian ini menggunakan analisis pemodelan persamaan struktural dengan hasil penelitian *self leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh *self leadership* terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
2. Irakoze, Jian, dan Li (2018) yang berjudul “*Relationship between Self-Leadership, Employee Well-Being and Employee Performance*”. Teknik pengambilan sampel menggunakan stratified random sampling yang melibatkan 266 responden. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dengan hasil penelitian *self leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh *self leadership* terhadap

- kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
3. Putra, dan Suwandana (2021) yang berjudul “*The Effect of Self-Leadership on Employee Performance Moderated by Organizational Support (Case Study at the Personnel and Human Resources Development Agency of Tabanan, Bali, Indonesia)*”. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling yang melibatkan 68 responden. Penelitian ini menggunakan analisis regresi moderasi dengan hasil penelitian *self leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh *self leadership* terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
 4. Putra dan Sintaasih (2018) yang berjudul “*The Effect Of Self leadership And Organizational Commitment On Employee Performance At Four Points Hotel By Sheraton*”. Teknik pengambilan sampel menggunakan accidental sampling (convenience) yang melibatkan 100 responden. Penelitian ini menggunakan regresi berganda dengan hasil penelitian *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh *self leadership* terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
 5. Sarmawa dan Martini (2018) yang berjudul “*The Role Of Work Satisfaction As A Mediating Of The Effect Of Self-Leadership On Employee Performance In Endek Woven Industry*”. Teknik pengambilan sampel

dilakukan secara proporsional yang melibatkan 92 responden. Analisis data dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS 3.0. dengan hasil penelitian *self leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh *self leadership* terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

1. Al-Fakeh, Padlee, Omar, dan Salleh (2020) yang berjudul “*The moderating effects of organizational commitment on the relationship between employee satisfaction and employee performance in Jordanian Islamic banks*”. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan simple random sampling yang melibatkan 303 responden. Penelitian ini menggunakan struktural parsial kuadrat terkecil dengan hasil penelitian komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
2. Cesário (2020) yang berjudul “*Linking Organizational Commitment and Work Engagement to Employee Performance*”. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan random sampling yang melibatkan 274 responden. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap

kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

3. Febriana, dan Syamsir (2020) yang berjudul "*The Influence Of Integrity And Commitment Organizational On Employee Performance*". Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif yang melibatkan 108 responden. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
4. Renyut, Modding, Bima, dan Sukmawati (2017) yang berjudul "*The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office*". Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan WarpPLS 4.0. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 244 responden. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
5. Saumina, Musnadi, Ilhamsyah (2020) yang berjudul "*The Effect of Managerial Coaching Behavior, Organizational Commitment, and Employee Psychological Capital on Job Satisfaction and Employee Performance in Regional Office of DJKN Aceh*". Jumlah sampel ditentukan

dengan cara sensus yang melibatkan 128 responden. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

2.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

1. Parashakti, dan Ekhsan (2020) yang berjudul “*The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia*”. Jumlah sampel ditentukan dengan pendekatan deskriptif kuantitatif yang melibatkan 92 responden. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
2. Putra, dan Ruslan (2021) yang berjudul “*Influence Work Discipline, Organizational Learning, And Motivation To Employee Performance At Pt Cimb Niaga Tbk*”. Teknik pengambilan sampel menggunakan nonrandom sampling yaitu sampel jenuh dengan jumlah 221 karyawan. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

3. Rukmana (2020) yang berjudul "*The Influence Of Leadership And Motivation On Employee Performance*". Metode yang digunakan adalah penelitian eksplanatori dengan jumlah sampel 82 karyawan. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan uji regresi, korelasi, determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
4. Sudiardhita, Herlita, dan Nikensari (2018) yang berjudul "*The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance Pt. Bank xyz (Persero) TBK*". Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling dengan jumlah 346 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
5. Sunarsi, Akbar, Jasmani, Rozi, Khoiri, dan Salam (2021) yang berjudul "*Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance in Yogyakarta Tourism Office*". Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah 57 responden. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.