

Pengaruh *Self Leadership* dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Wahyu Nirmala di Mengwi Badung

I Komang Agus Aksama ⁽¹⁾

I Made Astrama ⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: komangaksama@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the partial and simultaneous influence of self-leadership and morale variables on employee performance. The location of this study was conducted at PT. BPR Wahyu Nirmala in Mengwi Badung where the population and sample are all employees totaling 34 respondents, where the sample determination method uses saturated samples. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study were found that 1) Self leadership has a positive and partially significant effect on employee performance. 2) Morale has a positive and partially significant effect on employee performance. 3) Self-leadership and morale have a simultaneous positive and significant effect on employee performance at PT BPR Wahyu Nirmala di Mengwi Badung. Advice that can be given for employees to work on time, motivate themselves, and set strict sanctions for all employees.

Keywords: *Self Leadership ; Morale of Work ; Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan variabel self leadership dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. BPR Wahyu Nirmala di Mengwi Badung dimana populasi dan sampel merupakan seluruh karyawan yang berjumlah 34 orang responden, yang dimana metode penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu didapatkan bahwa 1) Self leadership berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. 2) Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. 3) *Self leadership* dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Wahyu Nirmala di Mengwi Badung. Saran yang dapat diberikan agar karyawan bekerja tepat waktu, memberikan motivasi kepada diri sendiri, dan menetapkan sanksi yang tegas bagi seluruh karyawan.

Kata kunci: *Self Leadership ; Semangat Kerja ; Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Perusahaan perlu membuat penilaian kinerja karyawannya untuk melihat sejauh mana tujuan perusahaan telah tercapai. Menurut Manz dan Sims (2011), *self leadership* adalah proses dimana seorang individu mengendalikan perilaku

mereka dan menggunakan strategi perilaku dan kognitif untuk mempengaruhi dan membimbing diri mereka sendiri. Untuk berhasil memimpin orang lain, Anda harus terlebih dahulu memiliki kepemimpinan diri yang kuat (Blanchard, 2006). Kemampuan memimpin diri sendiri merupakan modal penting untuk meningkatkan kinerja diri sendiri, tergantung dari peran, tugas dan tanggung jawab seorang pemimpin. Tentang faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu semangat kerja. Semangat kerja karyawan merupakan faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja. Menurut Nitisemito (2015; 160), gairah kerja berarti lebih aktif dalam bekerja, dan mampu melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik.

PT BPR Wahyu Nirmala yang berdiri sejak tahun 1991 di Jalan Raya Buduk No 7 Mengwi, Badung. Yang memiliki total 34 karyawan. Berdasarkan hasil Observasi dan Wawancara dengan karyawan dan bagian HRD, kinerja karyawan pada PT.BPR Wahyu Nirmala masih kurang maksimal, hal tersebut dapat dilihat dari beberapa karyawan yang kurang disiplin dan profesional dalam bekerja, misalnya sering adanya karyawan yang absensi dan datang terlambat yang menyebabkan tidak berjalannya kegiatan operasional perusahaan dengan baik dan kurangnya kreatifitas karyawan untuk mempengaruhi diri sendiri agar bisa membangun motivasi diri dalam hal menyelesaikan pekerjaannya.

Salah satu indikator yang bisa digunakan untuk melihat semangat kerja karyawan adalah absensi. Tingkat absensi karyawan di PT. BPR Vahu Nirmala rata-rata 3,47% pada tahun 2021, yang berarti tingkat ketidakhadiran staf tinggi dan karenanya harus benar-benar ditanggapi dengan serius oleh otoritas terkait. Hal ini karena tingkat absensi yang tinggi menunjukkan adanya masalah dalam moral karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Terjadi penurunan kinerja pegawai karena hanya mencapai target sebesar 86%. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor antara lain penurunan kinerja pegawai pada tahun 2021.

Penelitian Putra (2018) menunjukkan bahwa *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berarti bahwa jika seseorang memiliki self-leadership, orang tersebut merasa optimis dengan pekerjaannya, dapat berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasinya, dan percaya bahwa jika dia melakukan pekerjaan dengan baik untuk memberikan , mereka akan mendapatkan hasil kerja yang baik dan dari rumusan hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

H1 : Self Leadership (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di BPR Wahyu Nirmala

Penelitian yang dilakukan oleh Rosiana Miliani Kaunang dkk (2018). Semangat memiliki dampak relatif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat

pengaruh yang positif dan signifikan selama semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi ketika semangat kerja rendah, lebih sedikit pekerjaan yang dilakukan, tetapi ketika semangat kerja karyawan tinggi, lebih sedikit pekerjaan yang dapat diselesaikan. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan sangat efektif dalam mendorong tumbuh dan berkembangnya kedisiplinan dan kedisiplinan karyawan maka hipotesis ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

H2 : Semangat kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di BPR Wahyu Nirmala

Menurut penelitian Rosiana Miliani Kaunang dkk (2018). Semangat kerja memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan dan analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan seperti semangat kerja yang rendah menurunkan pekerjaan yang dilakukan, tetapi motivasi karyawan yang tinggi meningkatkan pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Untuk itu peran karyawan dalam perusahaan sangat diperlukan demi tercapainya tujuan perusahaan. Dari uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Self Leadership (X1) dan semangat kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di BPR Wahyu Nirmala.

Metode Penelitian

Jenis hubungan dalam penelitian ini adalah hubungan linier karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh self leadership, dan semangat kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Wahyu Nirmala di Mengwi Badung. Penelitian ini dilakukan di PT BPR Wahyu Nirmala Denpasar di 7 Jalan Raya Buduk, Mengwi, Badung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh 34 karyawan PT BPR Wahyu Nirmala Badung, oleh karena itu teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan menggunakan seluruh anggota masyarakat sebagai sampel. Metode pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji signifikan parsial (uji t) dan uji signifikan simultan (uji f).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji instrument dengan penyebaran kuesioner pada 34 orang responden, bahwa uji validitas memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30 maka dapat disimpulkan

bahwa seluruh indikator telah memenuhi syarat valid. Nilai seluruh instrumen penelitian memiliki koefisien Cronbach's Alpha lebih dari 0,60 maka dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Uji Normalitas	Uji Multikolinieritas		Uji Heteroskedastisitas
			Tolerance	VIF	
1	<i>Self Leadership</i> (X1)	0,200	0,756	1,323	0,841
2	Semangat Kerja (X2)		0,756	1,323	0,451

Sumber : Data diolah, (2022)

Berdasarkan tabel 1 besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar $0,200 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Seluruh variabel pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinieritas yang dilihat melalui nilai tolerance dan VIF serta masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel *self leadership* dan semangat kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1 (Constant)	10.607	4.572		2.322	0.027	
Self Leadership	0.704	0.197	0.501	3.568	0.001	
Semangat Kerja	0.378	0.155	0.342	2.432	0.021	
R	0.733					
R Square	0.537					
F Hitung	18.001					
F Sig	0.000					

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat maka persamaan regresinya menjadi $Y = 10,617 + 0,704 X1 + 0,378 X2 + \epsilon$. Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R Square sebesar 0,537. Artinya kinerja pegawai berdasarkan variabel (Y) dapat dijelaskan oleh dua variabel bebas yaitu kemandirian (X1) dan semangat kerja (X2) sebesar 53,7% (persentase) sedangkan sisanya $(100\% - 53,7\%) = 46,3\%$ (persen).) dijelaskan oleh variabel atau faktor selain

metode penelitian seperti komitmen organisasi, kerja tim, komunikasi, keterampilan interpersonal, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dll.

Uji Signifikan Parsial (Uji t-Test)

Berdasarkan tabel 2 bahwa besarnya t-hitung = 3,568 lebih besar dari nilai t-tabel = 2,039 dan nilai sig $0,001 < 0,05$ hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Karena t-hitung berada pada area pertanyaan H_0 , berarti *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT BPR Wahyu Nirmala dan Mengwi Badung, sehingga pernyataan yang disajikan menjadi benar. Penelitian Putra (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan otonom berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berarti bahwa jika seseorang mandiri, orang tersebut akan optimis terhadap pekerjaannya, mampu mengatur dirinya sendiri untuk mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi, dan percaya bahwa jika ia melakukan pekerjaan dengan baik, ia akan mendapatkan. selamat bekerja juga.

Berdasarkan Tabel 2 bahwa besarnya t-hitung = 2,432 lebih besar dari nilai t-tabel = 2,039, dan nilai sig $0,021 < 0,05$ hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena nilai t-hitung berada pada daerah penolakan H_0 , maka hal ini berarti semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Wahyu Nirmala Di Mengwi Badung jadi hipotesis terbukti kebenarannya. Penelitian yang dilakukan oleh Rosiana Miliani Kaunang et al., (2018). Semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dari analisis yang di dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan sehingga jika semangat kerja rendah, pekerjaan yang dilakukan akan menurun tetapi jika karyawan mempunyai semangat kerja tinggi pekerjaan yang dilakukan akan meningkat demi mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan sangat berpengaruh dalam mendorong tumbuh kembangnya kedisiplinan karyawan sehingga pada akhirnya akan dapat mendorong kinerja karyawan.

Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

Berdasarkan Tabel 2 bahwa besarnya nilai Fhitung adalah 18,001 lebih besar dari nilai Ftabel = 3,30 dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, oleh karena nilai Fhitung berada pada daerah penolakan H_0 , Ftabel=3,30 Fhitung= 18,001 Daerah Penerimaan H_0 Daerah Penolakann H_0 95 maka itu berarti bahwa secara simultan *self leadership* dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Wahyu Nirmala

Di Mengwi Badung jadi hipotesis terbukti kebenarannya. Penelitian yang dilakukan oleh Rosiana Miliani Kaunang et al., (2018). Semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dari analisis yang di dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial *self leadership* dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Wahyu Nirmala dan *self leadership* dan semangat kerja berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan agar karyawan mengerjakan tugas sebaik mungkin, meminimalisir kesalahan pekerjaan, membagi tugas kepada rekan kerja lain agar lebih cepat terselesaikan, menumbuhkan semangat kerja serta antusias dalam bekerja serta menumbuhkan kesadaran dari dalam diri untuk datang bekerja dengan tepat waktu sesuai peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Daftar Pustaka

- Basri, S. K. (2020). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management* Vol 4, No 1, 2020, 103 - 120.
- Dedi Kusdinar, S. d. (2018). Pengaruh Self Leadership Dan Iklim Organisasi Partisipatif Terhadap Keterlibatan Kerja Melalui Perilaku Inovatif Pada PT.Pertamina unit III jakarta. 13.
- Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Tesis, 27-28.
- Dewi, N. (2021). Pengaruh Self Leadership, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Management Villa Seminyak. *VALUES*, Volume 2, Nomor 2, Tahun 2021.
- Dwipayana, I. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, DISIPLIN Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pada The Jayakarta Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 6, 2018, 2918.
- Kaunang, R. M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal EMBA* Vol.6 No.4 September 2018, 2148 – 2157.
- Marpaung, M. P. (2019). Pengaruh Pelatihan Self-Leadership Terhadap Etos Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Pemerintah RSUD Deli Serdang Lubuk Pakam . Tesis, 23-34
- Nihayatul Adawiyah, S. M. (2019). Pengaruh Semangat Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung
- Putra, I. M. (2018). Pengaruh Self Leadership Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Four Points By Sheraton. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 8, 2018.
- Rahmadani, I. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Bank Rakyat Indonesia kantor Cabang Medan Iskandar Muda.
- Sari, D. O. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Tetap Di Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG). 23-26.

- Suryodinoto, M. M. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store Brylian Plaza Kendari. Vol 5 No 2 (Oktober), (2020), 648.
- Syahropi, I. (2016). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bangkinang Di Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap PT. Bangkinang). JOM FISIP Volume 3 No. 2 Oktober 2016 , 1-12.
- Syihab, S. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Baru. Volume 17 Nomor 2 Juni 2020, 195.
- Wijaya, Y. (2021). Analisis Pengaruh Self Leadership Dan Entrepreneurial Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Startup Di Kota Bandung. Syntax Literate, Vol. 6, No. 8, Agustus 2021