
Pengaruh *Self Leadership*, Komunikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Sangeh di Badung

I Made Rai Saputra ⁽¹⁾
Made Dian Putri Agustina ⁽²⁾
Gde Indra Surya Diputra ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,
e-mail: raisaputra553@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of self-leadership, communication and competence partially and simultaneously on employee performance at PT. BPR Sangeh, Badung. Methods of data collection in this study by means of interviews, observation and questionnaires. Questionnaires were given to 34 respondents, to be further analyzed using multiple linear regression analysis, coefficient of determination, t-test and F-test. Based on the results of the analysis, it can be concluded that self-leadership has a positive and significant effect on employee performance at PT. BPR Sangeh, Badung. This means that the better the self-leadership, the better the performance of employees at PT. BPR Sangeh, Badung. Communication has a positive and significant effect on employee performance at PT. BPR Sangeh, Badung. This means that the better the implementation of communication, the higher the performance of employees at PT. BPR Sangeh, Badung. Competence has a positive and significant effect on employee performance at PT. BPR Sangeh, Badung. This means that the better the competence possessed by employees, the higher the performance of employees at PT. BPR Sangeh, Badung. Self leadership, communication and competence simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. BPR Sangeh, Badung.

Keyword : self leadership; communication; competency; performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *self leadership*, komunikasi dan kompetensi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara wawancara, observasi dan kuesioner. Kuesioner diberikan kepada 34 orang responden, untuk selanjutnya dianalisis dengan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, t-test dan F-test. Berdasarkan hasil analisis diperoleh simpulan dari penelitian ini adalah *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung. Hal ini berarti semakin baik *self leadership*, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung. Hal ini berarti semakin baik pelaksanaan komunikasi, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung. Hal ini berarti semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh,

Badung. *Self leadership*, komunikasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung.

Kata kunci : *self leadership*; komunikasi; kompetensi; kinerja

Pendahuluan

Perencanaan manajemen sumber daya manusia secara profesional merupakan pangkal dari keinginan organisasi untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2017:7) bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi dan ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan. Rivai (2017) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Zarvedi, dkk (2016:203) kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil serta merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan.

Meningkatkan kinerja pegawai sangat penting, hal ini penting karena kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai. Kondisi ini menyebabkan organisasi perlu memperhatikan penilaian kinerja pegawai dengan cara mengkaji ulang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kasmir (2017-189) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja antara lain kompetensi (kemampuan, keahlian dan pengetahuan), rancangan kerja, kepribadian, insentif, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Berdasarkan pernyataan tersebut, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tiga diantaranya adalah kepemimpinan dalam hal ini *self leadership*, komunikasi dan kompetensi.

Menurut Musaheri (2014) bahwa *self leadership* diartikan sebagai proses mempengaruhi diri sendiri untuk membangun pengarahannya dan motivasi diri, terutama untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang penting dan kompleks, sehingga tujuan pribadi tercapai. *Self leadership* adalah proses mempengaruhi diri sendiri untuk membangun *self direction* dan *self motivation* yang diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Robbins (2018) memaparkan bahwa *self leadership* merupakan serangkaian proses yang digunakan

individu untuk mengendalikan perilaku karyawan sendiri. Asumsi dasar dibalik *self leadership* adalah bahwa orang yang bertanggung jawab, dapat dan mampu membangun dan mengembangkan inisiatif tanpa ada tekanan dari atas atau pihak eksternal, hukum dan aturan tertentu. Individu dapat memantau dan mengendalikan perilakunya sendiri dengan dukungan individu yang tepat. Syafaruddin (2013) menyatakan bahwa *self leadership* pada intinya adalah kemampuan diri dalam mengendalikan hawa nafsu. Dengan menguasai nafsu, untuk mengendalikan dirinya sendiri mudah. Kesuksesan dalam kepemimpinan tergantung pada kemampuan dalam mengandaikan nafsu, yaitu kemampuan dalam mengkoordinasikan niat, pikiran, dan tindakan, agar nafsu yang telah dianugerahkan Tuhan dapat disalurkan sebagaimana mestinya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas adalah komunikasi. Sedarmayanti (2016:51) menyatakan bahwa komunikasi yang terjalin baik antara karyawan dengan pimpinan maupun antar karyawan satu dengan yang lain menjadi faktor yang berpengaruh terciptanya kinerja yang baik. Penelitian dari Wasiman (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Shinta (2020) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Wandu (2019) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Begitu juga dengan kompetensi, merupakan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Jamaran (2020:4) menyatakan kompetensi merupakan sistem manajemen kinerja secara formal untuk pembentukan keterampilan, keahlian dan perilaku karyawan agar berhasil dalam peran pertumbuhan organisasi dimasa depan. Winarno & Perdana (2018:118) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang harus dimiliki oleh seseorang yang nantinya akan diukur untuk mengetahui bagaimana perilaku dan kinerja karyawan tersebut.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. BPR Sangeh Badung yang merupakan bank perkreditan milik desa yang berlokasi di Jl. Ciung Wanara No.26, Sangeh, dimana dalam kegiatan operasional ditemukan permasalahan atau fenomena terkait dengan kinerja karyawan, *self leadership* dan komunikasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Umum PT. BPR Sangeh Badung diperoleh informasi bahwa permasalahan terkait dengan kinerja salah satunya dapat dilihat dari disiplin kerja karyawan yang diukur berdasarkan tingkat absensi yang melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah *self leadership*. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan diperoleh informasi bahwa ditemukan permasalahan mengenai *self leadership*, dimana beberapa karyawan belum mampu mengatur atau mengelola dirinya sendiri untuk berperilaku yang lebih positif seperti seperti : karyawan tidak sadar telah membuang-buang waktu dengan bermain ponsel saat jam kerja. Beberapa karyawan tidak mengarahkan dirinya ke arah yang lebih baik misalnya dengan mentargetkan dirinya sendiri untuk menghasilkan jumlah kerja yang lebih baik, seperti misalnya target pencairan kredit harus lebih baik dari bulan-bulan sebelumnya. Beberapa karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu telah ditentukan, seperti yang sering terjadi adalah karena keperluan pribadi karyawan bagian kredit sering terlambat mensurvey calon nasabah, sehingga diperlukan waktu lebih lama untuk mencairkannya.

Faktor penting selain *self leadership* yang dapat mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Umum di PT. BPR Sangeh Badung diperoleh informasi, dimana komunikasi yang disampaikan sering terjadi dengan satu arah yaitu komunikasi vertikal, yaitu dari atasan kepada bawahan yang berupa perintah atau instruksi yang harus dijalankan oleh pegawai atau bawahan, sedangkan komunikasi dari bawahan kepada atasan/pimpinan seperti usul-usul untuk perbaikan kinerja perusahaan tidak pernah ditanggapi secara serius para pimpinan. Komunikasi horizontal antar karyawan juga sering terjadi permasalahan, seperti kurangnya koordinasi antar bagian seperti waktu pelaksanaan kegiatan untuk memperkenalkan program-program kredit maupun tabungan dan sering terjadi persaingan yang tidak sehat antar karyawan menyebabkan komunikasinya terganggu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Umum PT. BPR Sangeh Badung diperoleh informasi bahwa fenomena yang berkaitan dengan kompetensi adalah beban kerja yang berat membuat karyawan terkadang tidak ramah dalam melayani nasabah, sehingga dapat dikatakan karyawan bersangkutan tidak bersikap profesional. Permasalahan lainnya adalah dapat dilihat dari posisi atau jabatan karyawan, dimana dari keseluruhan 34 karyawan pada PT. BPR Sangeh Badung masih terjadi ketidaksesuaian jabatan jika dilihat dari tingkat pendidikannya yaitu terdapat 7 orang karyawan yang posisinya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan sehingga terjadi kesenjangan antara tugas dan tanggung jawab karena tidak adanya kesesuaian antara tingkat pendidikan dengan posisi atau jabatan yang diembannya.

Fenomena-fenomena tersebut, di atas dikhawatirkan akan dapat mengurangi mengganggu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya, sehingga hal ini cukup relevan diadakan penelitian dengan judul : “Pengaruh *Self Leadership*, Komunikasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sangeh Badung”. Dari permasalahan diatas didapatkan rumusan masalah : 1) Bagaimanakah pengaruh *self leadership* terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh Badung? 2) Bagaimanakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh Badung? 3) Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh Badung? 4) Bagaimanakah pengaruh *self leadership*, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh Badung? Terdapat sejumlah kajian teoritik yang digunakan yang relevan dengan variabel yang dibahas dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Hasibuan (2017:121) menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Houghton dan Neck dalam Hasanah (2021) mengatakan kepemimpinan diri (*Self leadership*) merupakan sebuah proses dimana individu mempengaruhi diri mereka sendiri untuk menerima pengarahan diri dan motivasi diri yang penting untuk berperilaku dan tampil dengan cara yang diinginkan. Individu dengan kemampuan *Self leadership* harus mampu dan berkehendak merefleksi diri, menerima keadaan diri kemudian mampu mengarahkan diri dan mengontrol diri agar sesuai seperti yang diharapkan.

Sunyoto dan Burhanudin (2016:70) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses dimana individu, kelompok/group atau organisasi mengirimkan berbagai bentuk informasi atau pesan kepada orang lain, kelompok atau organisasi. Mangkunegara (2016 : 145) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang maksimal.

Mangkunegara (2017:41) menyatakan bahwa kompetensi SDM adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik pribadi yang mempengaruhi secara langsung kinerjanya. Pernyataan tersebut mengindikasikan betapa pentingnya kompetensi bagi sumber daya manusia di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan.

Berdasarkan kajian teoritik dan penelitian sebelumnya yang dijadikan bahan

referensi dalam penelitian ini, dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh *Self Leadership* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung.

Betapa pentingnya kepemimpinan diri dimiliki oleh seseorang agar dapat memiliki kinerja yang baik dalam menyelesaikan tanggung jawabnya (Mulyono, 2012). Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Putra (2016) menunjukkan bahwa *self leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian dari Rahmawaty (2018) menunjukkan bahwa *self-leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga dapat dirumuskan hipotesis. H_1 : *Self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. BPR Sangeh, Badung.

Komunikasi yang terjalin baik antara karyawan dengan pimpinan maupun antar karyawan satu dengan yang lain menjadi faktor yang berpengaruh terciptanya kinerja yang baik di samping lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Wandu (2019) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Yunsepa (2018) menunjukkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Sinta (2020) menunjukkan komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis, H_2 : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung

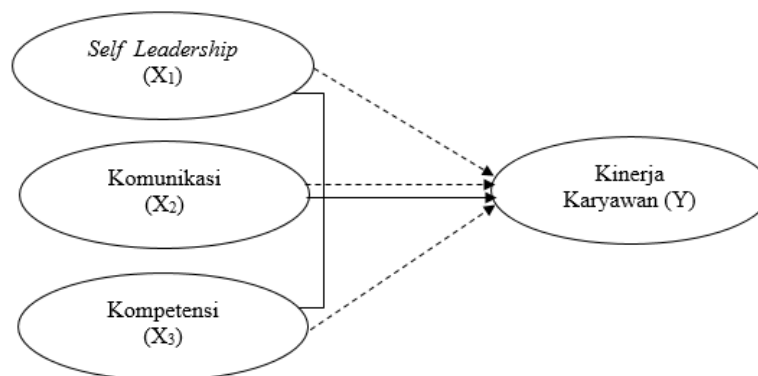
Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, oleh karena itu kompetensi akan mempengaruhi kinerja seseorang. Pertanyaan tersebut didukung hasil penelitian dari Ningsih (2017) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian dari Aulia (2021) menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hamatek Indo. Penelitian dari Martini (2018) menunjukkan bahwa kompetensi karyawan dan dimensi komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis, H_3 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung.

Pengaruh *Self Leadership*, Komunikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung.

Hasil penelitian dari Susanto (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian dari Rahmawaty (2016) menunjukkan bahwa *self-leadership* dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian dari Dewi (2022) menunjukkan bahwa *self leadership*, komunikasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis, H_4 : *Self leadership*, komunikasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dimana pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisisioner penelitian. Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung yang berjumlah 34 orang (tidak termasuk Direktur Utama). Jumlah sampel yang digunakan adalah 34 responden dengan metode sampel jenuh. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data tersebut dikumpulkan dengan wawancara langsung melalui kuesioner yang didesain untuk memperoleh data. Disamping itu, dipergunakan pula sejumlah data sekunder yang dikumpulkan melalui hasil observasi dan kepustakaan untuk mendukung ataupun memperkaya hasil analisis dalam penelitian ini. Data penelitian dikumpulkan dengan instrumen berupa kuesioner yang disebarkan secara langsung kepada responden. Instrumen penelitian yang digunakan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan dalam uji validitas dan uji reliabilitas, menunjukkan bahwa bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel yang digunakan adalah valid dan reliabel, karena memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,3 dan koefisien reliabilitas (*alpha cronbach*) lebih besar dari 0,6. Dengan demikian seluruh variabel penelitian tersebut dapat digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3,243	2,035		1,594	0,121
	X1	0,416	0,152	0,252	2,730	0,010
	X2	0,411	0,175	0,356	2,349	0,026
	X3	0,370	0,143	0,411	2,582	0,015
Adjusted R ²		0,821				
Uji F		51,601				
Sig F		0,000				

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2023

Rumus persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,243 + 0,416X_1 + 0,411X_2 + 0,370X_3$$

Koefisien a = 3,243 artinya apabila *self leadership*, komunikasi dan kompetensi tidak mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung akan tetap seperti semula (konstan). Koefisien regresi X₁ sebesar 0,416, berarti terdapat pengaruh positif antara variabel *self leadership* terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung. Koefisien bertanda positif, berarti bahwa semakin meningkat *self leadership* dari karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Koefisien regresi X₂ sebesar 0,411, berarti terdapat pengaruh positif antara variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung. Koefisien bertanda positif, berarti bahwa semakin meningkat komunikasi dari karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Koefisien regresi X₃ sebesar 0,370, berarti terdapat pengaruh positif antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung. Koefisien bertanda positif, berarti bahwa semakin meningkat kompetensi dari karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Dari tabel 1 diperoleh nilai *Adjusted R²* (*Adjusted R Square*) sebesar 0,821. Koefisien determinasi 82,1% berarti *self leadership*, komunikasi dan kompetensi secara simultan

mempunyai pengaruh sebesar 82,1% terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung, sedangkan sisanya 17,9% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Uji t (t test)

Pengaruh *Self Leadership* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung.

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel *self leadership* sebesar 2,730 dengan nilai signifikansi (α) sebesar $0,010 < 0,05$, karena nilai signifikannya 0,010 lebih kecil dari 0,05 maka *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien *self leadership* bertanda positif berarti variabel *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung, maka hipotesis pertama (H_1) diterima.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung.

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi sebesar 2,349 dengan nilai signifikansi (α) sebesar $0,026 < 0,05$, karena nilai signifikannya 0,026 lebih kecil dari 0,05 maka komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien komunikasi bertanda positif berarti variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung maka hipotesis kedua (H_2) diterima.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung.

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi sebesar 2,582 dengan nilai signifikansi (α) sebesar $0,015 < 0,05$, karena nilai signifikannya 0,015 lebih kecil dari 0,05 maka kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien kompetensi bertanda positif berarti variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung, maka hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Uji F (F-test)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai F-hitung = 51,601 dan nilai signifikan sebesar 0,000, dimana nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga *self leadership*, komunikasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung.

Pengaruh *Self Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung

Berdasarkan hasil analisis diperoleh pengaruh *self leadership* terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung adalah positif dan signifikan. Hal ini didasari dari koefisien

regresi untuk *self leadership* $b_1 = 0,416$ artinya apabila *self leadership* dari karyawan semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat dan untuk membuktikan koefisien regresi yang diperoleh bukan secara kebetulan, maka dilakukan pengujian menggunakan analisis t-test (Uji-t) dimana diperoleh nilai t-hitung untuk *self leadership* sebesar $= 2,730$, dengan nilai signifikan sebesar $0,010$ lebih kecil dari $0,05$, sehingga *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung. Hal ini berarti *self leadership* dapat mempengaruhi diri sendiri untuk membangun pengarahannya dan motivasi diri, terutama untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang penting dan kompleks, sehingga tujuan pribadi tercapai. *Self leadership* dapat mempengaruhi diri sendiri untuk membangun *self direction* dan *self motivation* yang diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian dari Putra (2016) menunjukkan bahwa *self leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian dari Rahmawaty (2016) menunjukkan bahwa *self-leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung, dapat diterima.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung

Berdasarkan hasil analisis diperoleh pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung adalah positif dan signifikan. Hal ini didasari dari koefisien regresi untuk komunikasi $b_2 = 0,411$ artinya apabila komunikasi semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat dan untuk membuktikan koefisien regresi yang diperoleh bukan secara kebetulan, maka dilakukan pengujian menggunakan analisis t-test (Uji-t) dimana diperoleh nilai t-hitung untuk komunikasi sebesar $= 2,349$, dengan nilai signifikan sebesar $0,026$ lebih kecil dari $0,05$, sehingga komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung. Hal ini berarti komunikasi yang terjalin baik antara karyawan dengan pimpinan maupun antar karyawan satu dengan yang lain menjadi faktor yang berpengaruh terciptanya kinerja yang baik di samping lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Hasil ini sesuai dengan penelitian dari Wandu (2019) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Yunsepa (2018) menunjukkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Sinta (2020) menunjukkan komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung, dapat diterima.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung

Berdasarkan hasil analisis diperoleh pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung adalah positif dan signifikan. Hal ini didasari dari koefisien regresi untuk kompetensi $b_3 = 0,370$ artinya apabila kompetensi semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat dan untuk membuktikan koefisien regresi yang diperoleh bukan secara kebetulan, maka dilakukan pengujian menggunakan analisis t-test (Uji-t) dimana diperoleh nilai t-hitung untuk kompetensi sebesar $= 2,582$, dengan nilai signifikan sebesar $0,015$ lebih kecil dari $0,05$, sehingga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung. Hal ini berarti semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Kompetensi memungkinkan karyawan untuk mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Dengan demikian kompetensi akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian dari Ningsih (2017) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian dari Aulia (2021) menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Martini (2020) menunjukkan bahwa kompetensi karyawan dan dimensi komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung, dapat diterima.

Pengaruh *Self Leadership*, Komunikasi dan Kompetensi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung

Berdasarkan hasil analisis diperoleh pengaruh *self leadership*, komunikasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung adalah positif dan signifikan. Hal ini didasari dari koefisien determinasi dimana diperoleh koefisien determinasi sebesar $82,1\%$. Hal ini berarti *self leadership*, komunikasi dan kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh sebesar $82,1\%$ terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung, sedangkan sisanya $17,9\%$ dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dan dengan pengujian secara simultan yaitu uji F diperoleh nilai F-hitung sebesar $51,601$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000$ lebih kecil dari $0,05$, sehingga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung. Hal ini berarti *self leadership* memotivasi karyawan untuk mampu memimpin diri sendiri untuk memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi. Kemampuan komunikasi menjadi penting karena fungsi

yang bias dirasakan oleh pelaku komunikasi tersebut. Melalui komunikasi seseorang menyampaikan apa yang ada dalam benak pikirannya dan perasaan hati nuraninya kepada orang lain baik secara langsung maupun tidak langsung. Melalui komunikasi seseorang dapat membuat dirinya tidak merasa terasing atau terisolasi dari lingkungan sekitarnya. Komunikasi adalah suatu proses yang tidak dapat dihindari oleh pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi. Komunikasi adalah salah satu cara untuk memiliki suatu pekerjaan yang baik. Semakin baik kemampuan dan keahlian (kompetensi) maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Kompetensi memungkinkan karyawan untuk mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Dengan demikian kompetensi akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian dari Susanto (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian dari Rahmawaty (2016) menunjukkan bahwa *self-leadership* dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian dari Dewi (2022) menunjukkan bahwa *self leadership*, komunikasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *self leadership*, komunikasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung, dapat diterima.

Simpulan

Self leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung. Hal ini berarti semakin baik *self leadership*, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung. Hal ini berarti semakin baik pelaksanaan komunikasi, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung. Hal ini berarti semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung. *Self leadership*, komunikasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Badung.

Daftar Pustaka

Aulia, Vaidatul. 2021. Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* Vol. 1, No. 2, April 2021

-
- Dewi, Marsari. 2022. Pengaruh *Self Leadership*, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Tish Batubulan, Gianyar. *E-Jurnal*. Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati.
- Hasibuan SP. Malayu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasanah, Nurul. 2021. Pengaruh Bimbingan Kelompok Terhadap Self Leadership Pada Siswa Pada Siswa Kelas IX Di MA PP Daarut Thalibiin Desa Kota Datar Kecamatan Hampan Perak Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Education and Development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan*. Vol.9 No.4. hal : 492-497.
- Kasmir, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Edisi 1, Cetakan 3, Rajawali Pers. Depok
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martini, Oka Ida Ayu. 2018. The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 2. Ver. VIII (February. 2018), PP 29-37
- Muljono, Agung, Naely Azhad, M, dan Herlambang, Toni. 2015. *Super Leadership Dan Self Leadership: Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Musaheri. 2014. Self Leadership: Motor Penggerak Kepemimpinan Mutu Pendidikan. *Journal Pelopor Pendidikan*. Vol 6 No. 2, 79-84.
- Ningsih, Prapti. 2017. Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara (Study Kasus pada SMA Negeri 1 Pasangkayu dan MA DDI Pasangkayu). *Jurnal Katalogis*, Volume 5 Nomor 7, Juli 2017 hlm 181-190
- Putra, Aditya Darma I Made. 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: 4237-4266
- Putri, N. P. C. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(4), 1032-1042.
- Rahmawaty, Dinta. 2018. Pengaruh Kompetensi Dan Self-Leadership Terhadap Kinerja Petugas Program Pengendalian Tuberkulosis (P2tb) Puskesmas Di Kabupaten Jember. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia* Vol. 2 No.3, hal : 169-177.
- Rivai, Veithzal. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior*. Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- 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.
- Sedarmayanti. 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Shinta, Dessy. 2020. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi* Volume 8, Nomor 2, Juli 2020 : 338-346
- Sunyoto, D. dan Burhanudin. 2016. *Perilaku Organisasi*, Cetakan 1, CAPS, Yogyakarta.

-
- Susanto, Yohanes. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Nonmedis RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.17 (1), 2019 : 31-40.
- Syafaruddin, Alwi. 2013. *Resolusi Konflik dan Negosiasi Bisnis*. Yogyakarta : BPFE.
- Wandi, Didi. 2019. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, Vol. 2 No 2, hal : 18-30
- Wasiman. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Batam. *Jurnal AKRAB JUARA* Vol. 3, No. 1 (18-30)
- Wibowo, 2017, *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat, Penerbit PT Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Winarno, Alex dan Perdana, Yoga. 2018, 'The Effects of Competence and Motivation on Employee Performance at PT Pos Indonesia Bandung Cilaki Head Office', *Journal Conference on Business, Marketing, and Information System Management*, hh. 1-5, dilihat 24 Juni 2017,
- Yunsepa, Yopi. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Sogm Pada Pt Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung. *Jurnal Ecoment Global*. Vol. 3, No.1, hal : 42-53
- Zarvedi Reza, Rusli Yusuf dan Mahdani Ibrahim, (2017), Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kinerja Sekretariat Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, Vol. 2 No. 2. Hal : 201-217