

Optimalisasi Kinerja Melalui *Self Leadership*, Keterlibatan Kerja, Dan *Teamwork*

Ni Luh Ayu Novi Puspitasari ⁽¹⁾

I Wayan Suartina ⁽²⁾

Milla Permata Sunny ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail : puspitasari01199@gmail.com

ABSTRACT

The performance determinants of every employee in the company must always receive serious attention from the Company. Performance will greatly determine the course of the company's operations to be able to maximize its resources. The purpose of this research is to find out self-leadership, work involvement and teamwork that have an impact on performance at PT. Little Island Property. The population is 85 people and all of them are used as samples. Research data were analyzed using multiple linear regression analysis method. The findings from this study, namely self-leadership, work involvement and teamwork show a positive and significant impact on performance. It is suggested to the company to continue to optimize performance by increasing self-leadership, work involvement, and employee teamwork in the company.

Keywords: *Performance; Self-Leadership; Work Engagement; Teamwork*

ABSTRAK

Faktor penentu kinerja yang dimiliki setiap karyawan diperusahaan harus selalu mendapat perhatian serius oleh Perusahaan. Kinerja akan sangat menentukan jalannya operasional perusahaan untuk dapat memaksimalkan sumber dayanya. Tujuan dari adanya penelitian ini agar dapat mengetahui *self leadership*, keterlibatan kerja dan *teamwork* yang memberikan pengaruhnya terhadap kinerja di PT. Little Island Property. Populasi yang dimiliki sebanyak 85 orang dan semuanya dijadikan sebagai sampel. Data penelitian dianalisis menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Temuan dari penelitian ini yaitu *self leadership*, keterlibatan kerja dan *teamwork* menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kinerja. Disarankan kepada perusahaan agar terus melakukan optimalisasi kinerja melalui peningkatan *self leadership*, keterlibatan kerja, dan *teamwork* karyawan di perusahaan.

Kata Kunci : *Kinerja; Self Leadership; Keterlibatan Kerja; Teamwork*

Pendahuluan

Peranan sumber daya manusia (karyawan) yang ada di dalam perusahaan memegang peranan yang krusial bagi keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan (Yasa *et al.*, 2021). Perusahaan harus mampu menemukan karyawan yang tepat untuk mendukung tujuan yang telah diabngun sejak awal (Nugraha *et al.*, 2017). Karyawan akan memiliki peranan penting sebagai kendali operasional dari segala aktivitas yang akan berlangsung (Setia *et al.*, 2020). Peningkatan kemampuan yang dimiliki karyawan dapat mendukung perusahaan untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan cepat (Lawolo *et al.*, 2021). Karyawan harus

dikembangkan dengan baik dan dikelola secara tepat agar menunjukkan kemampuan terbaiknya untuk membantu perusahaan (Awalia *et al.*, 2020). Membangun kinerja yang maksimal akan mendukung tercapainya mimpi perusahaan untuk dapat berkembang dan menjadi lebih besar di masa depan (Listiani *et al.*, 2019).

Kinerja karyawan menjadi bagian yang sangat penting bagi perusahaan agar dapat terus melakukan usaha dan mencapai seluruh tujuannya (Rachmawati *et al.*, 2018). Kinerja diartikan sebagai hasil yang mampu diperoleh oleh karyawan selama menjalankan tugas dan pekerjaannya di perusahaan (Alfian *et al.*, 2017). Meningkatkan kinerja dari setiap karyawan menjadi sebuah keharusan bagi perusahaan agar dapat memiliki tingkat produktivitas yang tinggi (Aldiansyah & Rijanti, 2021). Upaya-upaya yang dapat memaksimalkan kinerja perlu untuk terus dikembangkan dan dilaksanakan agar dapat memperoleh hasil yang terbaik (Dewi *et al.*, 2021). Perusahaan perlu mencegah dan mengatasi berbagai permasalahan dan juga kendala yang dapat menghambat maupun menurunkan kinerja agar tidak muncul masalah lain yang lebih besar dan dapat merugikan (Sawitri *et al.*, 2018).

Self leadership dapat mendukung karyawan untuk memiliki kinerja yang lebih baik (S. Hidayat *et al.*, 2019). *Self leadership* diartikan sebagai kemampuan karyawan dalam memimpin dirinya sendiri selama bekerja (Wokas *et al.*, 2022). Karyawan perlu untuk dapat memimpin dirinya sendiri selama bekerja agar tidak memiliki ketergantungan dengan yang lainnya (Sustiyatik *et al.*, 2019). Karyawan akan menjadi lebih mandiri dan dapat diandalkan sehingga kinerjanya akan lebih baik jika dilakukannya dengan baik (Tandy *et al.*, 2021). Karyawan yang mandiri akan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan penuh tanggung jawab sehingga hasilnya juga menjadi lebih baik (Nugraha *et al.*, 2017). *Self leadership* perlu dibangun perusahaan bagi karyawannya agar dapat memaksimalkan kemampuannya untuk keberhasilan perusahaan (Listiani *et al.*, 2019). *Self leadership* akan mampu membantu karyawan untuk menunjukkan hasil kerja yang optimal dari kemampuan yang dimilikinya (Rachmawati *et al.*, 2018).

Keterlibatan karyawan juga menjadi penting dalam memastikan karyawan untuk memiliki kinerja yang bagus (Alfian *et al.*, 2017). Keterlibatan kerja diartikan sebagai partisipasi karyawan di dalam pekerjaannya selama menjalankan tugas di perusahaan (Aldiansyah & Rijanti, 2021). Karyawan yang terlibat langsung dengan pekerjaannya akan lebih mengetahui kelebihan dan kelemahan yang dimiliki sehingga dapat diperbaiki (Susanti *et al.*, 2021). Partisipasi karyawan menjadi penting karena akan mengetahui secara lebih detail pekerjaan yang harus diselesaikan (Kembau *et al.*, 2018). Karyawan yang melibatkan dirinya dengan ikut berpartisipasi dalam pekerjaannya akan semakin baik dalam menyelesaikan

pekerjaanya (Fahrizal *et al.*, 2020). Karyawan akan menjadi lebih bertanggung jawab dengan setiap pekerjaannya dan akan mampu meningkatkan kinerjanya (Fitriadi *et al.*, 2022). Setiap karyawan yang turut aktif dalam pekerjaannya akan mampu meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan pekerjaannya (Hidayat *et al.*, 2019).

Teamwork (kerjasama tim) akan menjadi dorongan besar bagi peningkatan kinerja karyawan di perusahaan (Dira *et al.*, 2020). *Teamwork* diartikan sebagai tindakan yang dilakukan secara bersama-sama untuk memecahkan suatu permasalahan atau menyelesaikan suatu pekerjaan (Awalia *et al.*, 2020). Kerjasama tim yang baik akan membuat hasil pekerjaan menjadi lebih baik dan menunjang terciptanya kinerja yang optimal (Setia *et al.*, 2020). Karyawan yang mampu bekerjasama dengan baik di dalam perusahaan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif (Devina, 2018). Kerjasama tim juga akan membuat hubungan yang dimiliki karyawan menjadi semakin erat dan mengupayakan penyelesaian masalah secara bersama-sama (Maini & Tanno, 2021). Perusahaan akan diuntungkan dengan terciptanya kerjasama tim yang baik dari setiap karyawannya (Parta & Mahayasa, 2021). Perusahaan akan mendapatkan hasil yang lebih baik jika kemampuan karyawannya dalam bekerjasama dapat dimaksimalkan sehingga kinerjanya juga dapat ditingkatkan (Yasa *et al.*, 2021).

PT. Little Island Property adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa akomodasi dengan prospek usaha yang cukup baik, memiliki konsumen dan pangsa pasar di tingkat nasional dan internasional. Berdasarkan data absensi yang dimiliki karyawan maka dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan pada PT. Little Island Property tahun 2021 cenderung berfluktuasi. Presentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,38% dimana persentase tersebut melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu maksimal 3%. Hal ini juga diindikasikan rendahnya kesadaran karyawan untuk mengisi data absensi. Sehingga seringkali mereka hadir, namun dalam data absensi justru tidak terdata. Selain tingginya tingkat absensi tersebut, beberapa karyawan juga melakukan pelanggaran seperti datang terlambat. Karyawan juga merasa kurang fokus didalam bekerja dan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan pada PT. Little Island Property. Di era kemajuan teknologi saat ini perusahaan tentunya dalam melakukan peningkatan kinerja karyawan juga mempertimbangkan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan seperti *self leadership*.

Hasil dari survey pendahuluan yang peneliti lakukan dengan atasan PT. Little Island Property terdapat permasalahan yang terjadi mengenai *self leadership* yaitu karyawan yang belum mampu memimpin diri sendiri dalam hal menyelesaikan pekerjaannya, sehingga

karyawan belum bisa manage atau mempergunakan waktu dengan baik dalam hal menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan. Hasil lain terkait keterlibatan kerja, beberapa karyawan pada PT. Little Island Property sesuai dengan indikator aktif berpartisipasi dalam pekerjaan. dimana beberapa karyawan kurang aktif didalam berpartisipasi di dalam melakukan pekerjaan yang disebabkan karyawan merasa kurang percaya diri, merasa kurang mampu dalam mengambil suatu keputusan, kurang cepat memberikan layanan dan karyawan tidak bisa bekerja dengan baik, yang pada akhirnya mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan dengan beberapa karyawan pada PT. Little Island Property terdapat masalah dalam kerja sama tim seperti apa indikator tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan yaitu pelaksanaan kerjasama tim belum optimal dimana kurangnya kerjasama antar karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan. Selain itu karyawan masih memiliki sikap yang apatis dan egois dalam hubungan kerja, sehingga kerjasama tim dan kekompakan perlu ditingkatkan.

Kinerja akan sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mewujudkan mimpinya dalam membangun bisnis yang berkelanjutan (Susanti *et al.*, 2021). Meningkatkan kinerja karyawan menjadi keharusan yang dapat membantu perusahaan untuk memaksimalkan produktivitas yang dimilikinya (Rachmawati *et al.*, 2018). Peningkatan kinerja dari karyawan menentukan jalannya usaha sehingga perusahaan perlu sebaik mungkin untuk melakukan upaya meningkatkannya hingga maksimal (Dewi *et al.*, 2021). Tujuan dari adanya penelitian ini agar dapat mengetahui *self leadership*, keterlibatan kerja dan *teamwork* yang memberikan pengaruhnya terhadap kinerja di PT. Little Island Property.

Self leadership perlu untuk ditingkatkan agar karyawan menjadi semakin baik dalam meningkatkan kinerjanya (Sawitri *et al.*, 2018). Karyawan yang mampu membangun *self leadership* akan tidak mudah bergantung pada orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya (Sustiyatik *et al.*, 2019). Listiani *et al.*, (2019), Rachmawati *et al.*, (2018), serta Dewi *et al.*, (2021) menemukan bahwa *self leadership* mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kinerja. Melihat hasil penelitian yang telah dilakukannya sebelumnya, hipotesis yang akan diuji untuk ditemukan kebenarannya adalah :

H₁ : Diduga *self leadership* mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kinerja di PT. Little Island Property.

Karyawan yang ikut berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan perusahaan akan memiliki kinerja yang baik selama bekerja (Susanti *et al.*, 2021). Karyawan yang terlibat langsung akan lebih paham dengan kondisi perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja

dengan lebih baik (Wokas *et al.*, 2022). Kembau *et al.*, (2018), Lawolo *et al.*, (2021), serta Aldiansyah & Rijanti (2021) menemukan bahwa keterlibatan kerja mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kinerja. Melihat hasil penelitian yang telah dilakukannya sebelumnya, hipotesisi yang akan diuji untuk ditemukan kebenarannya adalah :

H₂ : Diduga keterlibatan kerja mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kinerja di PT. Little Island Property.

Teamwork yang dimiliki setiap karyawan akan menentukan pekerjaan yang dilakukannya di perusahaan (Setia *et al.*, 2020). Karyawan harus tetap membangun *teamwork* yang baik agar kinerja yang dihasilkan lebih optimal (Yasa *et al.*, 2021). Nugraha *et al.*, (2017), Maini & Tanno (2021), serta Devina (2018) menemukan bahwa *teamwork* mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kinerja. Melihat hasil penelitian yang telah dilakukannya sebelumnya, hipotesisi yang akan diuji untuk ditemukan kebenarannya adalah :

H₃ : Diduga *teamwork* mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kinerja di PT. Little Island Property.

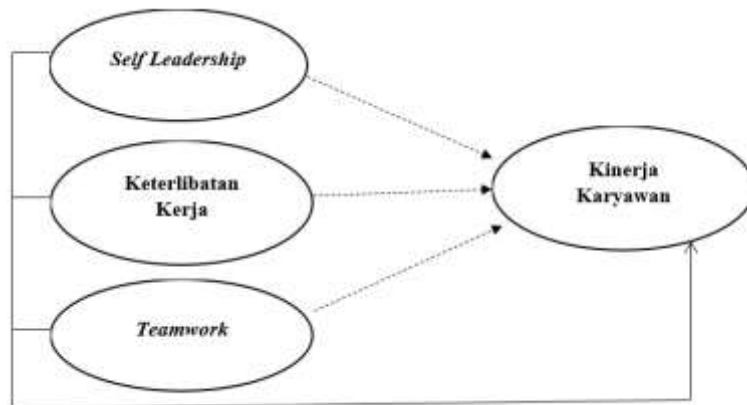
Kinerja karyawan menjadi kunci sukses perusahaan dalam menjalankan bisnis sehingga penting untuk ditingkatkan (Sawitri *et al.*, 2018). *Self leadership*, keterlibatan kerja, dan *teamwork* yang baik dari karyawan di perusahaan akan memaksimalkan setiap sumber daya yang ada sehingga kinerja juga menjadi lebih maksimal (Sawitri *et al.*, 2018). Dewi *et al.*, (2021) serta Wokas *et al.*, (2022) menemukan bahwa *self leadership*, keterlibatan kerja, dan *teamwork* mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kinerja. Melihat hasil penelitian yang telah dilakukannya sebelumnya, hipotesisi yang akan diuji untuk ditemukan kebenarannya adalah :

H₄ : Diduga *self leadership*, keterlibatan kerja, dan *teamwork* mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kinerja di PT. Little Island Property.

Metode Penelitian

Tujuan dari adanya penelitian ini agar dapat mengetahui *self leadership*, keterlibatan kerja dan *teamwork* yang memberikan pengaruhnya terhadap kinerja di PT.. Little Island Property. Alasan dipilihnya lokasi ini sebagai tempat melakukan penelitian dikarenakan terjadi permasalahan yang dirasakan karyawan yang terkait dengan variabel penelitian. Populasi yang dimiliki sebanyak 85 orang dan semuanya dijadikan sebagai sampel agar menunjukkan hasil yang akurat. Data dikumpulkan peneliti melalui wawancara kepada

responden dan juga melakukan penyebaran kuesioner yang memuat pernyataan terkait variabel yang diteliti. Data tersebut akan diolah dan diuji menggunakan metode analisis



regresi linier berganda.

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Dewi *et al.*, (2021) serta Wokas *et al.*, (2022)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Karakteristik responden penelitian yang diperoleh dari pengisian kuesioner adalah dari jenis kelamin, tampak responden laki-laki memiliki distribusi lebih banyak dibandingkan perempuan. Pendidikan, tampak responden mayoritas berpendidikan S1. Berdasarkan usia menunjukkan responden yang berusia 31 sampai 40 tahun memiliki distribusi terbesar. Berdasarkan masa kerja, tampak responden mayoritas bekerja antara 1 – 3 tahun.

Tabel 1, diperoleh hasil bahwa keseluruhan dari instrumen tersebut telah mampu memenuhi syarat validitas instrumen nilai koefisien korelasi yang diperoleh mampu melebihi 0,30 serta keseluruhan dari instrumen tersebut telah mampu memenuhi syarat reliabilitas instrumen dengan nilai *chronbach's alpha* yang diperoleh mampu melebihi 0,60.

Tabel 1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	<i>Chronbach's alpha</i>	Keterangan
1	Kinerja (Y)	5 Item				
2	<i>Self Leadership</i> (X ₁)	4 Item				
3	Keterlibatan Kerja (X ₂)	6 Item	> 0,30	Valid	> 0,60	Reliabel
4	<i>Teamwork</i> (X ₃)	3 Item				

Sumber : data diolah (2023)

Variabel kinerja dalam penelitian ini dicerminkan melalui lima pernyataan yang memperoleh hasil deskriptif dari pengisian kuesioner yang dilakukan responden di Tabel 2 dan memberikan informasi bahwa persepsi responden mengenai kinerja karyawan pada PT.

Little Island Property adalah baik yang mana nilai untuk keseluruhan rata-rata variabel yang diperoleh sebesar 3,62. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Little Island Property memiliki kinerja karyawan yang baik. Perolehan untuk skor dengan rata-rata pernyataan tertinggi diperoleh pada pernyataan nomor 5 yang menyatakan bahwa “Karyawan memiliki tanggung jawab selama bekerja” dengan nilai rata-ratanya sebesar 3,70 yang berarti karyawan di PT. Little Island Property sudah memiliki tanggung jawab yang baik selama bekerja. Perolehan untuk skor dengan rata-rata pernyataan terendah diperoleh pada pernyataan nomor 3 yang menyatakan bahwa “Keyakinan karyawan datang tepat waktu” dengan nilai rata-ratanya sebesar 3,57 yang berarti kinerja karyawan pada PT. Little Island Property perlu ditingkatkan dalam hal keyakinan karyawan untuk datang tepat waktu.

Tabel 2 Jawaban Terkait Kinerja

No.	Pernyataan	Skor Penilaian					Total Skor	Rata-rata Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1	Kemampuan kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kemampuan pekerjaan yang dihasilkan berdasarkan kemampuan karyawan	1	2	32	42	3	306	3,60	Baik
2	Jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan selama bekerja	6	1	32	40	1	305	3,58	Baik
3	Keyakinan karyawan datang tepat waktu	3	11	27	24	15	304	3,57	Baik
4	Tingkat efektivitas yang dilakukan karyawan dalam memaksimalkan waktu yang tersedia selama bekerja	5	10	27	23	15	311	3,65	Baik
5	Karyawan memiliki tanggung jawab selama bekerja	5	10	27	23	15	315	3,70	Baik
Rata-Rata Skor Total Dari Variabel Kinerja Karyawan (Y)								3,62	Baik

Sumber : data diolah (2023)

Variabel *self leadership* dalam penelitian ini dicerminkan melalui lima pernyataan yang memperoleh hasil deskriptif dari pengisian kuesioner yang dilakukan responden di Tabel 3 dan memberikan informasi bahwa persepsi responden mengenai *self leadership* pada PT. Little Island Property adalah cukup baik yang mana nilai untuk keseluruhan rata-rata variabel yang diperoleh sebesar 3,32. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Little Island Property memiliki *self leadership* yang cukup baik. Perolehan untuk skor dengan rata-rata pernyataan tertinggi diperoleh pada pernyataan nomor 2 yang menyatakan bahwa “Karyawan memiliki tingkat kemampuan dan pencapaian didalam menyusun sasaran pelaksanaan tugas” dengan nilai rata-ratanya sebesar 3,41 yang berarti karyawan sudah memiliki kemampuan didalam menyusun sasaran kerja dengan baik. Perolehan untuk skor dengan rata-rata pernyataan terendah diperoleh pada pernyataan nomor 1 yang menyatakan bahwa “Penyampaian yang mudah dimengerti tentang bagaimana menyelesaikan pekerjaan” dan nomor 3 yang

menyatakan bahwa “Karyawan memiliki tingkat rasa tanggung jawab menyelesaikan tugas” dengan nilai rata-ratanya sebesar 3,29 yang berarti *self leadership* pada PT. Little Island Property perlu ditingkatkan dalam hal menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan tanggung jawab didalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Tabel 3 Jawaban Terkait *Self Leadership*

No.	Pernyataan	Skor Penilaian					Total Skor	Rata-rata Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1	Penyampaian yang mudah dimengerti tentang bagaimana menyelesaikan pekerjaan	7	19	15	30	14	280	3,29	Cukup Baik
2	Karyawan memiliki tingkat kemampuan dan pencapaian didalam menyusun sasaran pelaksanaan tugas	6	19	13	28	19	290	3,41	Baik
3	Karyawan memiliki tingkat rasa tanggung jawab menyelesaikan tugas	6	6	36	31	6	280	3,29	Cukup Baik
4	Karyawan diberikan kesempatan berinovasi dalam Upaya menyelesaikan tugas yang diberikan	10	16	14	28	17	281	3,30	Cukup Baik
Rata-Rata Skor Total Dari Variabel <i>Self Leadership</i> (X_1)								3,32	Cukup Baik

Sumber : data diolah (2023)

Variabel keterlibatan kerja dalam penelitian ini dicerminkan melalui enam pernyataan yang memperoleh hasil deskriptif dari pengisian kuesioner yang dilakukan responden di Tabel 4 dan memberikan informasi bahwa persepsi responden mengenai keterlibatan kerja pada PT. Little Island Property adalah baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,50. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Little Island Property memiliki keterlibatan kerja yang baik. Perolehan untuk skor dengan rata-rata pernyataan tertinggi diperoleh pada pernyataan nomor 2 yang menyatakan bahwa “Atasan saya mampu memberikan motivasi yang positif kepada bawahannya” dengan nilai rata-ratanya sebesar 3,76 yang berarti PT. Little Island Property sudah mampu memberikan motivasi yang positif kepada karyawan. Perolehan untuk skor dengan rata-rata pernyataan terendah diperoleh pada pernyataan nomor 6 yang menyatakan bahwa “Rekan kerja saya sangat membantu dan memberikan dorongan didalam menyelesaikan tugas yang diberikan” dengan nilai rata-ratanya sebesar 3,28 yang berarti keterlibatan kerja pada PT. Little Island Property perlu ditingkatkan dalam hal saling membantu antar rekan kerja dan memberikan dorongan yang positif didalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Tabel 4 Jawaban Terkait Keterlibatan Kerja

No.	Pernyataan	Skor Penilaian					Total Skor	Rata-rata Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1	Karyawan aktif didalam berpartisipasi terhadap pekerjaan	2	20	13	40	10	291	3,42	Baik
2	Karyawan akan terus berusaha menjadi yang terbaik didalam menyelesaikan pekerjaannya	4	20	18	31	12	282	3,31	Cukup Baik

3	Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukannya sangat penting bagi dirinya	-	2	36	41	6	306	3,60	Baik
4	Karyawan bekerja dengan senang hati didalam menyelesaikan pekerjaannya	-	2	34	41	8	310	3,64	Baik
5	Atasan saya mampu memberikan motivasi yang positif kepada bawahannya	2	8	24	25	26	320	3,76	Baik
6	Rekan kerja saya sangat membantu dan memberikan dorongan didalam menyelesaikan tugas yang diberikan.	11	17	11	29	17	279	3,28	Baik
Rata-Rata Skor Total Dari Variabel Keterlibatan Kerja (X_2)								3,50	Baik

Sumber : data diolah (2023)

Variabel *teamwork* dalam penelitian ini dicerminkan melalui tiga pernyataan yang memperoleh hasil deskriptif dari pengisian kuesioner yang dilakukan responden di Tabel 5 dan memberikan informasi bahwa persepsi responden mengenai *teamwork* pada PT. Little Island Property adalah baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,53. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Little Island Property memiliki *teamwork* yang baik. Perolehan untuk skor dengan rata-rata pernyataan tertinggi diperoleh pada pernyataan nomor 3 yang menyatakan bahwa “Karyawan dan staff sudah terbiasa bekerja sama walaupun beda bagian atau divisi kerja” dengan nilai rata-ratanya sebesar 3,64 yang berarti karyawan PT. Little Island Property sudah udah terbiasa bekerja sama walaupun beda bagian atau divisi kerja. Perolehan untuk skor dengan rata-rata pernyataan terendah diperoleh pada pernyataan nomor 1 yang menyatakan bahwa “Pekerjaan diselesaikan dengan tanggungjawab yang dilakukan secara bersama-sama” dengan nilai rata-ratanya sebesar 3,48 yang berarti *teamwork* pada PT. Little Island Property perlu ditingkatkan dalam hal pekerjaan dapat diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama.

Tabel 5 Jawaban Terkait *Teamwork*

No.	Pernyataan	Skor Penilaian					Total Skor	Rata-rata Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1	Pekerjaan diselesaikan dengan tanggungjawab yang dilakukan secara bersama-sama	6	9	27	24	19	296	3,48	Baik
2	Apabila terdapat kesulitan dalam proses kerja maka setiap karyawan melakukan kerja sama untuk membantu pekerjaan	4	10	28	25	18	298	3,50	Baik
3	Karyawan dan staff sudah terbiasa bekerja sama walaupun beda bagian atau divisi kerja	2	10	26	25	22	310	3,64	Baik
Rata-rata skor total dari variabel teamwork (X_3)								3,53	Baik

Sumber : data diolah (2023)

Dari pengujian terhadap asumsi klasik penelitian pada Tabel 6, diperoleh hasil bahwa data residul penelitian telah berdistribusi secara normal yang diketahui dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang melampaui 0,05, hasil pengujian menemukan tidak adanya gejala multikolinieritas yang terjadi dalam data dibuktikan dengan nilai *Tolerance* melebihi 0,10

dan untuk nilai VIF yang kurang dari 10, hasil pengujian yang dilakukan juga menemukan tidak adanya gejala heteroskedastisitas yang terjadi dibuktikan dari nilai *sig.* melebihi 0,05.

Tabel 6 Hasil Uji Asumsi Klasik

No.	Variabel	Normallitas	Multtikolinieritas		Heteroskedastisitas
		Asymp. Siig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig.
1	<i>Self Leadership</i> (X ₁)		0,540	1,853	0,063
2	Keterlibatan Kerja (X ₂)	0,209	0,392	2,552	0,271
3	<i>Teamwork</i> (X ₃)		0,519	1,927	0,724

Sumber : data diolah (2023)

Dari pengujian terhadap koefisien determinasi penelitian pada Tabel 7, diperoleh hasil bahwa nilai R Square yang diperoleh memiliki nilai 0,859 membuktikan bahwa *self leadership*, keterlibatan kerja dan *teamwork* memiliki pengaruh sebesar 85,9% terhadap kinerja karyawan di PT. Little Island Property, sedang untuk yang 14,1% sisanya dipenagruhi oleh faktor lain yang berada diluar dari model penelitian ini seperti kepuasan, stres kerja, beban kerja, dan juga motivasi.

Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 ^a	.859	.854	1.26771

Sumber : data diolah (2023)

Dari pengujian regresi yang dilakukan dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 7, diperoleh hasil bahwa persamaan yang dibentuk dair regresi adalah $Y = 4,208 + 0,040X_1 + 0,365X_2 + 0,650X_3$ yang memiliki penjelesan sebagai berikut:

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *self leadership* mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kinerja di PT. Little Island Property yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,040 dan nilai signifikansi 0,038. Hasil ini memberi makna bahwa semaikin baik *self leadership* maka kinerja karyawan di PT. Little Island Property akan semakin meningkat. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *self leadership* maka semakin tinggi kinerja. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Little Island Property telah terpenuhi, tetapi dari hasil jawaban responden juga menunjukkan bahwa karyawan perlu meningkatkan kinerjanya, karena terdapat karyawan yang merasa kurang memiliki tanggung jawab mengingat pentingnya *self leadership* dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Little Island Property.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa keterlibatan kerja mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kinerja di PT. Little Island Property yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,365 dan nilai signifikansi 0,000. Hasil ini memberi makna bahwa semaikin baik keterlibatan kerja maka

kinerja karyawan di PT. Little Island Property akan semakin meningkat. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi partisipasi karyawan dalam pekerjaan, menunjukkan pekerjaan, melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting dan keterlibatan mental dan emosional maka semakin tinggi kinerja karyawan terhadap PT. Little Island Property. Mengingat pentingnya keterlibatan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan maka PT. Little Island Property harus memperhatikan keterlibatan kerja dengan membuat karyawan aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, menunjukkan pekerjaan, melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting dan keterlibatan mental dan emosional yang baik dan terintegrasi.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *teamwork* mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kinerja di PT. Little Island Property yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,650 dan nilai signifikansi 0,000. Hasil ini memberi makna bahwa semakin baik *teamwork* maka kinerja karyawan di PT. Little Island Property akan semakin meningkat. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tanggung jawab secara bersama-sama, saling melakukan kontribusi dan penerahan kemampuan secara maksimal maka semakin tinggi kinerja karyawan terhadap PT. Little Island Property. Mengingat pentingnya *teamwork* dalam meningkatkan loyalitas maka PT. Little Island Property harus memperhatikan tanggung jawab secara bersama-sama, Saling melakukan kontribusi dan penerahan kemampuan secara maksimal.

Tabel 8 Hasil Uji-T

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.208	.778		5.410	.000
1 Self Leadership	.040	.045	.050	1.886	.038
Keterlibatan Kerja	.365	.068	.357	5.362	.000
Teamwork	.650	.062	.611	1.558	.000

Sumber : data diolah (2023)

Dari pengujian regresi yang dilakukan dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 8, diperoleh hasil bahwa Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *self leadership*, keterlibatan kerja, dan *teamwork* mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kinerja di PT. Little Island Property yang ditunjukkan dengan nilai uji F bernilai positif sebesar 164,978 dan nilai signifikansi 0,000. Hasil ini memberi makna bahwa semakin baik *self leadership* dan di dukung dengan keterlibatan kerja yang positif serta *teamwork* yang tinggi maka kinerja karyawan di PT. Little Island Property akan semakin meningkat. *Self leadership*, keterlibatan kerja dan *teamwork* berengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Little Island Property . Hal ini berarti bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawannya maka PT. Little Island Property harus memperhatikan aspek-aspek dari pengukuran *self leadership*, keterlibatan kerja dan *teamwork*.

Tabel 8 Hasil Uji-F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	795.402	3	265.134	164.978	.000 ^b
1 Residual	130.174	81	1.607		
Total	925.576	84			

Sumber : data diolah (2023)

Simpulan

Kesimpulan untuk hasil penelitian ini meliputi (1) *self leadership* mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kinerja, (2) keterlibatan kerja mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kinerja, (3) *teamwork* mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kinerja, dan juga (4) *self leadership*, keterlibatan kerja, dan *teamwork* mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kinerja.

Saran yang diberikan berdasarkan dari hasil penelitian yaitu (1) pihak perusahaan agar tetap memperhatikan *self leadership* yang berkualitas agar terciptanya produktivitas kerja karyawan didalam bekerja serta agar karyawan meningkatkan rasa tanggung jawab didalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan, (2) pihak perusahaan agar tetap memperhatikan keterlibatan kerja yang berkualitas agar terciptanya produktivitas kerja karyawan didalam bekerja serta menyarankan untuk melakukan kerjasama antar bagian didalam menyelesaikan pekerjaan, (3) pihak perusahaan agar tetap memperhatikan *teamwork* yang berkualitas agar terciptanya produktivitas kerja karyawan didalam bekerja serta menyarankan untuk menanamkan konsep *cultural transformation* dengan menunjuk salah satu karyawan yang memiliki dedikasi tinggi sebagai *change agent* yang bertugas sebagai *role model* perubahan secara khusus terhadap tanggung jawab secara bersama-sama dan memastikan implementasi berjalan sesuai dengan keinginan perusahaan sehingga karyawan mampu menanamkan nilai-nilai tanggung jawab secara bersama-sama.

Daftar Pustaka

- Aldiansyah, R. A., & Rijanti, T. (2021). "Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang)." *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 302–311.
- Alfian, F., Adam, M., & Ibrahim, M. (2017). "Pengaruh Keterlibatan Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh." *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 8(2), 84–96.
- Awalia, A. R., Fania, D., & Setyaningrum, D. U. (2020). "Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Pt. Xyz Jatinangor)." *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 12–19.
- Devina, G. (2018). "Pengaruh Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.

-
- Federal International Finance Cabang Surabaya 2.” *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, 6(1), 1–9.
- Dewi, N., Sujana, I. W., & Novariani, N. N. A. (2021). “Pengaruh Self Leadership, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Management Villa Seminyak.” *Values*, 2(2), 398–405.
- Dira, A. A., Kusniawati, A., & Muhidin, A. (2020). “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Teamwork Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis).” *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 2(2), 128–143.
- Fahrizal, V., Bagia, I. W., & Susila, G. A. J. (2020). “Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 8(1), 121–127.
- Fitriadi, Y., Susanto, R., Irdam, & Wahyuni, R. (2022). “Kontribusi Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Kepuasan Kerja.” *Jurnal Ekobistek*, 11(4), 448–453.
- Hidayat, D. I. T., Iskandar, Y., & Faruk, M. (2019). “Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kohesivitas Dalam Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada Lembaga Pemasarakatan Kelas Ii-B Ciamis).” *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 1(4), 193–205.
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. S. A. (2019). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh.” *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), 86–100.
- Kembau, J. B., Sendow, G. M., & Tawas, H. N. (2018). “Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Malalayang Kota Manado.” *Jurnal Emba*, 6(4), 3428–3437.
- Lawolo, O., Salfadri, & Begawati, N. (2021). “Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Intrinsik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Inna Padang.” *Jurnal Matua*, 3(2), 289–303.
- 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.” *Seminar Nasional Inobali*, 727–733.
- Maini, Y., & Tanno, A. (2021). “Pengaruh Beban Kerja, Teamwork Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bappeda Kota Payakumbuh).” *Jurnal Bonanza: Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 31–50.
- Nugraha, E., Pongtuluran, Y., & Maria, S. (2017). “Pengaruh Kepemimpinan Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ramayana Lestari Sentosa Cabang Samarinda Square.” *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 1(1), 447–452.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). “Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Art Shop Cahaya Silver Di Celuk, Gianyar.” *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 65–76.
- Rachmawati, E., Mujanah, S., & Retnaningsih, W. (2018). “Pengaruh Self Leadership, Kecerdasan Sosial, Employee Ability Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Surabaya.” *Jmm17 : Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 5(1–10).
- 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.
- Setia, A., Marnis, & Garnasih, R. L. (2020). “Analysis Of The Effects Of Training, Job Satisfaction And Teamwork On Employee Performance With Leadership As A Moderating Variable At Pt. Perkebunan Nusantara V (Ptpn V) In Pekanbaru.” *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 202–215.
- Susanti, Widyani, A. . D., & Utami, N. M. S. (2021). “Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Sanitary Bali Pinangsi.” *Jurnal Emas*, 2(2), 224–234.
- Sustiyatik, E., Ridwan, A., Pamungkas, A. R., & Kadir, A. (2019). “The Effect Of Characteristics Of Individual, Self Leadership, Commitment To Profession On Performance Of Lecturer’s In The High Protection Of Kopertis Private East Java Vii Region.” *Journal Of Indonesian Science Economic Research (Jiser)*, 1(2), 1–6.
- Tandy, J., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2021). “Pengaruh Self-Leadership, Transformational Leadership Dan Transactional Leadership Terhadap Kinerja Guru-Guru Di Smp Advent 4 Paal 2 Kota Manado.” *Jurnal Emba*, 9(2), 686–695.
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. H., & Saerang, R. T. (2022). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan.” *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56.
- Yasa, I. W. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Gede, I. K. (2021). “Pengaruh Teamwork Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Penta Valent Denpasar.” *Widya Amrita: Jurnal ...*, 1(3), 778–785.