

PENGARUH *SELF LEADERSHIP*, KERJASAMA TIM DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BALI MANAGEMENT VILLA SEMINYAK

Novita Dewi¹, I Wayan Sujana², Ni Nyoman Ari Novarini³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: novitadewi0603@gmail.com¹, novarini0511@unmas.ac.id³

ABSTRACT

This research was conducted based on the different focus of discussion on self-leadership, teamwork and communication on employee performance. In addition, there is also a research problem regarding the decline in employee performance at Bali Management Villa Seminyak. This study aims to examine and analyze the effect of self-leadership, teamwork and communication on employee performance. This research was conducted at Bali Management Villa Seminyak with a population and sample of 90 people. All data obtained from the questionnaire distribution is suitable for use, then analyzed using SPSS 25.0. The results of the study indicate that (1) self-leadership has a positive and significant effect on employee performance. (2) teamwork has a positive and significant effect on employee performance and (3) communication has a positive and significant effect on employee performance. The implication of this research is that self-leadership can be improved by paying attention to the positive indicators of patterns so that employee performance will increase. Teamwork for mobilizing capabilities so that employee performance will increase. Communication can be improved by paying attention to openness indicators so that employee performance can increase. Finally, employee performance can be increased by paying attention to indicators of quality, quantity, timeliness, effectiveness and independence.

Keywords: *self leadership, teamwork, communication, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Bali Management Villas Seminyak adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa akomodasi dengan prospek usaha yang cukup baik, memiliki konsumen dan pangsa pasar di tingkat nasional dan internasional. Bali Management Villa Seminyak hanya berjarak 30 menit dari Ngurah Rai International Airport, di sekeliling lokasinya terdapat banyak Artshop untuk wisatawan dan serta banyak Money Changer. Bali Management Villas Seminyak mengelola 35 Properti Villa yang tersebar di beberapa daerah yaitu di area Canggu ada 3 villa, di area Gili Trawangan ada 2 villa, di area Seminyak ada 25 villa, di area Uluwatu ada 1 villa dan di area Umalas ada 4 villa.

Banyak karyawan mengalami

penurunan kinerja yang berdampak pada tingkat absensi kerja karyawan, dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan di Bali Management Villa Seminyak tahun 2019 cenderung berfluktuasi. Presentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,22% dimana presentase tersebut melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu maksimal 3%. Ini berarti bahwa tingkat kehadiran kurang dari 100%. Menurut Kasmir (2007:204) kehadiran yang jumlahnya kurang dari 100% dianggap kinerjanya kurang, karena akan mempengaruhi kinerjanya.

Hasil dari wawancara yang peneliti lakukan dengan atasan Bali Management Villa Seminyak terdapat permasalahan yang terjadi mengenai *Self Leadership* yaitu karyawan yang belum mampu memimpin diri sendiri dalam hal

menyelesaikan pekerjaannya, sehingga karyawan belum bisa memanager atau mempergunakan waktu dengan baik dalam hal menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.

No	Rapat	Tempat	Diikuti oleh	Bulan
1.	Perencanaan perekrutan staff baru.	Office Bali Management Villa Seminyak	Seluruh Departemen	Januari
	Pembaruan kontrak kerja karyawan lama.			
2	Peningkatan SOP kerja.	Office Bali Management Villa Seminyak	Seluruh Departemen	Pebruari
	Peningkatan kualitas pelayanan kepada tamu.			
3	Meningkatkan penjualan.	Office Bali Management Villa Seminyak	Marketing	Maret
	Penekanan <i>saving cost</i> perusahaan.		Accounting	
4	Melakukan perencanaan <i>Maintenance</i> .	Office Bali Management Villa Seminyak	Operasional	April
	Perencanaan <i>special cleaning</i> disetiap Villa.			
5	Pengarahan bagaimana cara pengecekan villa yang benar.	Office Bali Management Villa Seminyak	Operasional	Mei
	Pengarahan bagaimana cara menangani keluhan tamu.			
6	Pembahasan program pemasaran <i>property</i> baru.	Office Bali Management Villa Seminyak	Marketing	Juni
	Melakukan pengarahan tentang bagaimana cara menggunakan mesin EDC.		Seluruh staff baru	
7	Pembahasan strategi pemasaran.	Office Bali Management Villa Seminyak	Marketing	Juli
	Penekanan <i>reporting</i> .		Seluruh Departemen	
8	Penekanan absensi staff.	Office Bali Management Villa Seminyak	Seluruh Departemen	Agustus
	Penekanan <i>grooming</i> .			
9	Peningkatan kualitas pelayanan kepada tamu.	Office Bali Management Villa Seminyak	Operasional	September
	Penekanan <i>daily cleaning</i> untuk villa <i>vacant</i> .			
10	Peningkatan komunikasi sesama rekan kerja.	Office Bali Management Villa Seminyak	Operasional	Oktober
	Peningkatan komunikasi kepada tamu			
11	Meningkatkan penjualan.	Office Bali Management Villa Seminyak	Marketing	Nopember
	Pembahasan <i>inventory</i> tahunan.		Seluruh Departemen	
12	Pembahasan kenaikan gaji tahun depan.	Office Bali Management Villa Seminyak	Seluruh Departemen	Desember
	Pembahasan untuk pembelian <i>linen</i> baru.			

Ditemukan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan terlihat pada jumlah

karyawan yang mendapatkan reward cenderung sedikit dan mengalami penurunan pada Triwulan II dengan jumlah 5 orang dibandingkan dengan banyaknya karyawan yang berjumlah 90 orang diseluruh departemen, dimana perusahaan menerapkan sistem reward jangka waktu setiap 3 bulan.

Dari hasil wawancara awal yang peneliti lakukan dengan beberapa karyawan pada Bali Management Villa Seminyak terdapat masalah dalam kerjasama tim yaitu pelaksanaan kerjasama tim belum optimal dimana kurangnya kerjasama karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan. Selain itu karyawan masih memiliki sikap yang apatis dan egois dalam hubungan kerja, sehingga kerjasama tim masih perlu ditingkatkan.

Adapun hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan karyawan pada Bali Management Villa Seminyak terdapat permasalahan yang terjadi mengenai komunikasi yaitu seringnya komunikasi yang dilakukan antara atasan kepada bawahannya tidak berjalan secara optimal sehingga karyawan akan mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi keinginan atasan sehingga kinerja yang dilakukan para karyawan tidak terkontrol dengan baik. Selain itu komunikasi yang dilakukan antara karyawan dengan karyawan yang lain juga masih belum berjalan dengan baik, masih ada karyawan yang berkomunikasi dengan karyawan lainnya tidak memberikan informasi yang jelas dan lengkap sehingga berhubungan terhadap sikap para karyawan tersebut. Berdasarkan fenomena diatas mengenai *Self Leadership*, Kerjasama Tim, Komunikasi dan Kinerja Karyawan, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh *Self Leadership*, Kerjasama Tim, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bali Management Villa Seminyak"

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka

yang menjadi rumusan beberapa masalah pada penelitian ini :

1. Apakah *Self Leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bali Management Villas Seminyak?
2. Apakah Kerjasama Tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bali Management Villas Seminyak?
3. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bali Management Villas Seminyak?

Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Leadership* terhadap kinerja karyawan pada Bali Management Villas Seminyak.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kerjasama Tim terhadap kinerja karyawan pada Bali Management Villas Seminyak.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bali Management Villas Seminyak.

TINJAUAN PUSTAKA

Self leadership

Menurut Aini dkk (2015) *self leadership* dapat membuat penggunaannya memiliki visi, inovasi dan bersikap proaktif.

Kerjasama tim

Menurut Kerrin & Olive (dalam Masyithah dkk. 2018) Kerjasama tim atau *teamwork* adalah aktivitas atau proses yang meliputi kegiatan berbagi informasi mengenai masalah yang sedang dihadapi dan bekerjasama dalam memecahkan masalah tersebut.

Menurut Fahmi (2016 : 163) komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media.

Kinerja karyawan

Mangkunegara (2015:67) mengatakan kinerja karyawan (prestasi

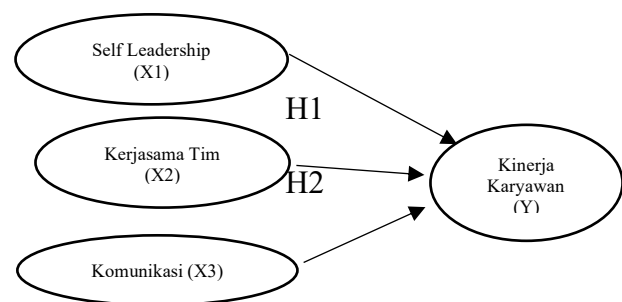
kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang merupakan hubungan variabel-variabel yang diteliti meliputi: *self leadership*(X1), kerjasama tim (X2), komunikasi (X3) dan kinerja karyawan (Y).

Gambar 1 Model Penelitian



H1 : *Self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian di Jl.Raya Kerobokan No.5x, Kerobokan Kelod,Kec. Kuta Utara, Kabupaten Badung.

Obyek Penelitian

Obyek yang diteliti dalam penelitian ini adalah *self leadership*, kerjasama tim, komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bali Management Villas.

Identifikasi Variabel

Variabel Bebas/Independen (X) dalam penelitian ini adalah *self leadership*(X1), kerjasama tim (X2) dan komunikasi (X3). Variabel Terikat/Dependen (Y) dalam penelitian kinerja karyawan (Y).

Jenis dan sumber data

Jenis data yaitu Data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yaitu Data primer dan data sekunder

Metode Pengumpulan Data

Wawancara, dokumentasi, kuisioner dan observasi

Populasi dan sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bali Management Villa Seminyak sebanyak 90 orang. Sampel penelitian ini berjumlah 90 orang.

Teknik analisis data

Uji instrument, Uji asumsi klasik, analisis regresi linier, koefisien determinasi (R^2) analisis korelasi dan uji secara parsial (Uji t)

HASIL PEMBAHASAN

Berdasarkan paparan hasil pengujian instrumen penelitian menunjukkan seluruh item pertanyaan dari empat variabel yang diteliti (*self leadership*, kerjasama tim, komunikasi dan kinerja karyawan) telah valid (koefisien berada di atas 0,30) (Sugiyono 2017:268) sehingga semua butir dalam instrumen dikatakan valid.

Berdasarkan hasil pengujian instrumen penelitian menunjukkan seluruh item pertanyaan dari empat variabel yang diteliti (*self leadership*, kerjasama tim, komunikasi dan kinerja karyawan) telah menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik (koefisien korelasi *alpha* (α) *Cronbach* berada di atas 0,60). Dengan demikian, instrumen penelitian kuesioner dapat digunakan dan didistribusikan ke seluruh target sampel yang telah ditentukan dalam penelitian ini.

Berdasarkan Tabel 5.3 dapat diketahui bahwa *kolmogrov-Smirnov Test* diperoleh nilai 0,088 dan *Asymp.sig* sebesar 0,083 yaitu lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

Model regresi dikatakan tidak terjadi masalah multikolinearitas jika tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10.

Pada Tabel 5.4 variabel *self leadership* memiliki nilai tolerance 0,409 > 0,10 dan memiliki nilai VIF 2,446 < 10, variabel kerjasama tim memiliki nilai tolerance 0,453 > 0,10 dan memiliki nilai VIF 2,207 < 10 dan variabel komunikasi memiliki nilai tolerance 0,856 > 0,10 dan memiliki nilai VIF 1,168 < 10 maka disimpulkan model regresi tidak terkena multikolinieritas

Model regresi dikatakan tidak terjadi masalah multikolinearitas jika tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Pada Tabel 5.4 variabel *self leadership* memiliki nilai tolerance 0,409 > 0,10 dan memiliki nilai VIF 2,446 < 10, variabel kerjasama tim memiliki nilai tolerance 0,453 > 0,10 dan memiliki nilai VIF 2,207 < 10 dan variabel komunikasi memiliki nilai tolerance 0,856 > 0,10 dan memiliki nilai VIF 1,168 < 10 maka disimpulkan model regresi tidak terkena multikolinieritas

Demografi responden berdasarkan jenis kelamin, dilaporkan responden perempuan memiliki distribusi lebih banyak sebanyak 61 orang (67,8%) sedangkan responden laki-laki yang memiliki distribusi sebanyak 29 orang (32,2%).

Untuk demografi responden berdasarkan usia menunjukkan, responden yang berusia diantara 26 - 35 tahun memiliki nilai terbanyak dengan distribusi sebanyak 52 orang (57,8%). Selanjutnya, diikuti usia responden dibawah 25 tahun sebanyak 21 orang (23,3%) dan usia responden diatas 36 tahun sebanyak 17 orang (18,9%).

Pada demografi berdasarkan pendidikan, tampak karyawan Bali Management Villas Seminyak mayoritas berpendidikan SMA yaitu sebanyak 43 orang (47,8%), diikuti yang berpendidikan S1 sebanyak 28 orang (31,1%), berpendidikan Diploma sebanyak 18 orang (20,0%) dan berpendidikan S2 sebanyak 1 (1,1%).

Pada demografi berdasarkan masa kerja, tampak karyawan Bali Management

Villas Seminyak mayoritas bekerja antara 1-2 Tahun yaitu sebanyak 68 orang (75,6%), diikuti yang lama berkerja diantara 3 sampai 4 Tahun sebanyak 17 orang (18,9%), dan lama berkerja diatas 5 Tahun sebanyak 5 orang (5,6%).

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh/hubungan antara variabel independen (*self leadership*, kerjasama tim dan komunikasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Adapun rumus yang digunakan untuk mengetahui analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus sebagai berikut :

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koef. Regresi		T	Sig. t
	B	β		
Konstanta	4,122		3,423	0,001
<i>Self leadership</i> (X1)	0,378	0,355	3,297	0,001
Kerjasama tim (X2)	0,328	0,259	2,536	0,013
Komunikasi (X3)	0,289	0,388	5,214	0,000
R Korelasi	= 0,769	Fhitung	= 41,580	
R Square	= 0,592	Signifikansi F	= 0,000	
Adj R Square	= 0,578			
Variabel Terikat: kinerja karyawan (Y)				
a) Dependent Variable: kinerja karyawan				

Koefisien regresi *self leadership* (X1) = 0,378 artinya jika *self leadership* meningkat, sedangkan kerjasama tim dan komunikasi dianggap konstan/tetap, maka kinerja karyawan pada Bali Management Villas Seminyak akan meningkat.

Koefisien regresi kerjasama tim (X2) = 0,328 artinya jika kerjasama tim meningkat, sedangkan *self leadership* dan komunikasi dianggap konstan/tetap, maka kinerja karyawan pada Bali Management Villas Seminyak akan meningkat.

Koefisien regresi komunikasi (X3) = 0,289 artinya jika komunikasi meningkat, sedangkan *self leadership* dan kerjasama tim dianggap konstan/tetap, maka kinerja karyawan pada Bali Management Villas Seminyak akan meningkat.

Analisis korelasi diperoleh angka koefisien korelasi R 0,592 berada diantara 0,41-0,60. Ini berarti terdapat hubungan positif yang cukup kuat antara variabel *self leadership* (X1) variabel kerjasama tim

(X2) dan variabel komunikasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil pengujian kesesuaian model menggunakan koefisien R Square sebesar 0,578 yang berarti bahwa sebesar 57,80% kinerja karyawan pada Bali

Management Villas dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi dan karakteristik individu. Sedangkan sisanya sebesar 42.20% dipengaruhi atau diprediksi variabel-variabel lain yang tidak ada dalam model dan variabel *error*.

Untuk menguji nyata tidaknya pengaruh variabel *self leadership* (X1) variabel kerjasama tim (X2) dan variabel komunikasi (X3) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) maka dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Self leadership (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,378 dengan *t-statistic* = 3,297 dan signifikansi (p) = 0,001 < 0,05, sehingga hipotesis-1 (H1) diterima dan dapat dibuktikan secara empiris. Hasil menunjukkan bahwa semakin baik *self leadership* maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kerjasama tim (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,328 dengan *t-statistic* = 2,536 dan signifikansi (p) = 0,013 < 0,05, sehingga hipotesis-2 (H2) diterima dan dapat dibuktikan secara empiris. Hasil menunjukkan bahwa semakin baik kerjasama tim di Bali Management Villas Seminyak maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Komunikasi (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,289 dengan *t-statistic* = 5,214 dan signifikansi (p) = 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis-3 (H3) diterima dan dapat dibuktikan secara empiris. Hasil menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin antara

karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 41,580 dengan signifikansi F sebesar $0,000 < 0.05$ (Sugiyono, 2018). Hal ini berarti bahwa pada taraf kepercayaan 5% secara statistik *self leadership* (X_1), kerjasama tim (X_2) dan komunikasi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan (berpengaruh nyata) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bali Management Villas Seminyak. Sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sudah layak.

Dari hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dilakukan pembahasan berdasarkan hasil tersebut, sebagai berikut:

1. Pengaruh *self leadership* terhadap kinerja karyawan

Hasil ini mengandung arti bahwa semakin baik *self leadership* yang maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Putra dan Sintaasih (2018) mengatakan *self leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Suryaningsih (2019) mengatakan *self leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Priyantono (2017) mengatakan *self leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Rahmawati, dkk (2019) mengatakan *self leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan

Hasil ini mengandung arti bahwa semakin baik kerjasama tim di Bali Management Villa Seminyak maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hasil ini sesuai

dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Masyithah, dkk (2018) mengatakan kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Nugraha, dkk (2018) mengatakan kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Panggiki, dkk (2017) mengatakan kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

Hasil ini mengandung arti bahwa semakin baik komunikasi yang terjadi antar karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Hajar (2019) mengatakan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Susanto dan Anisah (2019) mengatakan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Hasan (2019) mengatakan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. *Self leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bali Management Villa Seminyak.
2. Kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bali Management Villas Seminyak.
3. Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bali Management Villas Seminyak.

Keterbatasan dan Saran

Keterbatasan penelitian dalam proses penulisan penelitian ini memiliki

beberapa keterbatasan yang perlu untuk digaris bawahi kembali khususnya pada penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan tersebut antara lain:

Penelitian ini hanya sebatas mengkaji variabel *self leadership*, kerja sama tim dan kinerja karyawan, sehingga tidak dapat meneliti lebih mendalam faktor-faktor diluar variabel tersebut. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain seperti disiplin, loyalitas, dan kepuasan sebagai dampak lanjutan setelah perusahaan mengadopsi informasi yang telah didapat sebelumnya.

Didalam melakukan penyebaran kuisoner secara manual dimana pada saat situasi pandemi membutuhkan waktu yang cukup lama di dalam melakukan penyebaran kuisoner dikarenakan beberapa karyawan yang menjalankan *work from home* sehingga sulit untuk di temui.

Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut :

1. *Self leadership* dengan pernyataan *positif patterns* memperoleh skor terendah dari jawaban responden maka perusahaan harus memberikan motivasi agar pemikiran karyawan menjadi terbuka dalam mencari peluang dan menyelesaikan segala rintangan dalam bekerja dan kinerja karyawan meningkat sesuai dengan yang di harapkan perusahaan
2. Kerjasama tim dengan pernyataan penerahan kemampuan secara maksimal memperoleh skor terendah dari jawaban responden maka perusahaan harus lebih berani memberikan masukan kepada karyawan agar kemampuan karyawan meningkat secara maksimal agar kinerja karyawan meningkat sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.
3. Komunikasi dengan pernyataan keterbukaan memperoleh skor terendah dari jawaban responden maka perusahaan harus bersikap adil

terhadap karyawan dan perusahaan harus terbuka di dalam penyampaian hasil kerja terhadap karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat sesuai dengan yang di harapkan perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Faj'rin, A. A. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja (Prestasi) Pegawai pada Kantor Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo (Doctoral Dissertation, Universitas Panca Marga Probolinggo).
- Ghassani, A. P., Radianto, W. E., & Mastan, S. (2020). The Effect of Organizational Culture, Motivation, and Self- Leadership on Student Performance In Start-Ups. *Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship (IJBE)*, 6(2), 157-157.
- Hajar, I., & Saleh, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, 3(1), 138-151.
- Hasan, J. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indodacin Presisi Utama Medan.
- Hidayat, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *EtdUnsyiah*.
- Junaidi, J. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Banjarmasin. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 2(1).
- Listiani, D. K. A., Widyani, A. A. D., & Mendra, I. W. (2019, December). Pengaruh Knowledge Sharing, Self Leadership, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa,

- Politik, dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karangasem. In Seminar Nasional Inovasi dalam Penelitian Sains, Teknologi dan Humaniora-InoBali (pp. 555-561).
- Juniartawan, I. W., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2020, February). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada SMK Negeri 3 Bangli. In Forum Manajemen Stimi Handayani Denpasar (Vol. 18, No. 1, Pp. 94-101).
- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, M. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. *SI-MEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES*, 9(1), 50-59.
- Nugraha, E., Pongtuluran, Y., & Maria, S. (2018, March). Pengaruh Kepemimpinan dan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa cabang Samarinda Square. In Prosiding SNMEB (Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis).
- Nugroho, M. E. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Tanggung Jawab dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Indomarco Prismatama) (Doctoral Dissertation, Universitas Mercu Buana Jatisampurna).
- Priyantono, P. (2017). Pengaruh Self Leadership, Self Efficacy dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi pada Independent Bussines Owner PT. Amway Indonesia di Semarang, Jawa Tengah). *Jurnal Manajemen*, 6(2).
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Putra, I. M. A. D., & Sintaasih, D. K. (2018). The Effect of Self Leadership and Organizational Commitment to Employee Performance at The Four Points By Sheraton Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 7(8), 4237-4266.
- Putri Ghassani, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Self-Leadership terhadap Kinerja Mahasiswa pada Rintisan Bisnis (Doctoral Dissertation, Universitas Ciputra).
- Qiranasari, D., & Setyariningsih, E. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim, Pendidikan dan Pelatihan, Pelibatan dan Pemberdayaan, dan Aktualisasi Diri terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pizza Hut Outlet Mojokerto) (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Majapahit).
- Rachmawati, E., Mujanah, S., & Retnaningsih, W. (2019). 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 dan Manajemen*, 5(02).
- Riadi, S. (2020). Pengaruh Self Leadership dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Tijili Hotel Seminyak Bali (Doctoral dissertation, Universitas Dhyana Pura).