

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Review Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama oleh **Dyah Kusrihandayani** (2017), Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi Vol. 19 No. 1 *Aset*, Maret 2017, hal. 19-27 ISSN 1693-928X, Universitas Politeknik Negeri Samarinda, dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap evaluasi diri kinerja pegawai Bank Kaltim Samarinda”** Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap evaluasi diri kinerja pegawai Bank Kaltim Cabang Samarinda. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank Kaltim Cabang Utama Samarinda berjumlah 242 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 151 orang jumlah karyawan, perhitungan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5%. Jenis Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *survey explanatory*. Dan data dianalisis dengan analisis koefisien determinasi melalui program SPSS for windows Desain ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis penelitian dan membuat interpretasi dari variabel independen terhadap variabel dependen, melalui pengujian (verifikasi) proporsisi faktual, proposisi dalam bentuk deduksi (hipotesis) diuji secara empiris dalam hasil berupa pemotongan penalaran deduktif (membangun logis) yang disebut hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap evaluasi diri kinerja perusahaan. Artinya kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi diharapkan dapat menimbulkan perubahan positif berupa kekuatan dinamis yang dapat mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan jika diterapkan sesuai dengan koridor yang telah ditetapkan kedua belah pihak sesuai dengan jabatan yang dimiliki.

Penelitian kedua oleh **Tindow dan Mekel** (2014), Jurnal EMBA Vol.2 No.2 Juni 2014, Hal. 1594-1606, ISSN 2303-1174, Universitas Samratulangi Manado, dengan judul **“Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap evaluasi diri Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca”**. Perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan utama yang telah disepakati, maka perusahaan perlu mempunyai karyawan yang kinerjanya baik. Untuk menciptakan kinerja yang baik, perlu adanya Disiplin Kerja, motivasi kerja dan pemberian kompensasi yang tepat. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap evaluasi diri kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. Penelitian ini dilakukan dengan metode survey dan dilaksanakan pada 59 karyawan. Hasil pengembalian kuesioner dari perusahaan berjumlah 47 kuesioner, jadi data yang diolah berjumlah 47 kuesioner. Teknik sampling yang dipakai metode Sampling Jenuh, dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach. Uji asumsi klasik, analisis dengan uji koefisien korelasi dan determinasi, uji T, uji F serta uji koefisien korelasi dan determinasi. Data yang terkumpul diuji validitas dan diuji reliabilitas dengan koefisien alpha (Alpha Cronbach), dimana hasilnya seluruh data dinyatakan valid dan reliabel. Hasil analisis menunjukkan disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap evaluasi diri kinerja karyawan. Manajemen perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan motivasi dan kompensasi, sehingga akan tercipta disiplin kerja yang baik untuk meningkatkan evaluasi diri kinerja karyawan.

Penelitian ketiga oleh **Endri Sukmana dan Gede Adyana Sudibia** (2015), E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 8, 2015 : 2333-2349, ISSN: 2302-8912, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia, dengan judul **“Pengaruh kepemimpinan transformasional, Motivasi dan Burnout terhadap evaluasi diri kinerja karyawan outsourcing RRI Mataram”** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan *burnout* terhadap evaluasi diri kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Radio Republik Indonesia (RRI) Mataram. Penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi sebagai sampel yaitu

sebanyak 37 orang yang terdaftar sebagai karyawan *outsourcing* RRI Mataram. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi dan survey dengan kuesioner, dimana peneliti mengumpulkan data sesuai dengan topik yang diambil. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien determinasi. Hasil analisis diketahui bahwa kepemimpinan transformasional, berpengaruh positif signifikan terhadap evaluasi diri kinerja, motivasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap evaluasi diri kinerja dan *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap evaluasi diri kinerja.

Penelitian keempat oleh **Rema Febrian Dirgantara** (2017), Jurnal Simki-Economic Vol. 01 No. 02 Tahun 2017 ISSN : BBBB-BBBB, Universitas Nusantara PGRI Kediri, dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, komunikasi, dan Motivasi terhadap evaluasi diri kinerja karyawan CV Lancar kota Kediri”** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : Pengaruh kepemimpinan terhadap evaluasi diri kinerja karyawan pada CV Lancar Jaya Kota Kediri , Pengaruh komunikasi terhadap evaluasi diri kinerja karyawan pada CV Lancar Jaya Kota Kediri, Pengaruh motivasi terhadap evaluasi diri kinerja karyawan pada CV Lancar Jaya Kota Kediri, Pengaruh signifikan kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap evaluasi diri kinerja karyawan CV Lancar Jaya Kota Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh (*sensus*) dimana semua anggota dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis koefisien determinasi dengan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap evaluasi diri kinerja karyawan CV Lancar Jaya, Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap evaluasi diri kinerja karyawan pada CV Lancar Jaya, Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap evaluasi diri kinerja karyawan CV. Lancar Jaya Kota. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa dengan adanya peningkatan kepemimpinan, komunikasi dan motivasi akan meningkatkan evaluasi diri kinerja karyawan CV. Lancar Jaya Kota Kediri.

Penelitian kelima oleh **Rahmila Sari, Mahlia Muis, Nurdjannah Hamid** (2013), *Jurnal Analisis*, Vol.1 No.1 : 87-93, ISSN 2303-1001, Universitas Bisnis Hasanuddin, dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap evaluasi diri Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar**. Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stres terhadap evaluasi diri kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. Penelitian ini bersifat deskriptif. Sampel yang diambil sebanyak 77 orang karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. Penarikan sampel dilakukan melalui sampel jenuh (sensus). Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan analisis koefisien determinasi melalui program SPSS for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap evaluasi diri kinerja karyawan dengan determinasi sebesar 0,345 atau 34,5%. Kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap evaluasi diri kinerja karyawan. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap evaluasi diri kinerja karyawan adalah variabel kepemimpinan.

Penelitian keenam oleh **Loretta Sarpong** (2016) *Journal of Business Theory and Practice* , Vol. 4, No. 1, 2016, ISSN 2372-9759 (Print) ISSN 2329-2644 (Online) Texila American University, Kumasi, Ghana, dengan judul **“Effects of Motivation on the Performance of Employees of Ecobank Ghana Limited. Knust Branch and Stadium Branch”** Penelitian ini, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Ecobank Limited, KNUST Branch dan cabang Stadium ditujukan untuk menilai motivasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Itu ukuran sampel untuk penelitian ini adalah tiga puluh karyawan dari kedua cabang. Sampling probabilitas dan sederhana teknik random sampling digunakan untuk memilih responden dari kuesioner. Itu survei cross-sectional dan desain penelitian studi kasus digunakan untuk penelitian ini. Studi ini juga mengungkapkan bahwa, manajemen dapat memanfaatkan berbagai strategi dan kebijakan untuk memotivasi karyawan di lingkungan perbankan. Karyawan adalah tertarik pada peningkatan gaji, pinjaman perumahan, tunjangan pinggir, promosi dan pinjaman mobil sebagai motivasi elemen yang cukup untuk

mendorong karyawan bank untuk memberikan yang terbaik. Studi merekomendasikan itu karyawan terlibat dalam semua keputusan yang mempengaruhi kehidupan mereka dan menyimpulkan bahwa, 86,7% dari responden mengatakan bahwa mereka senang pergi bekerja setiap hari kerja dan menunjukkan perilaku mereka adalah sebagai hasil dari berbagai paket motivasi yang tersedia untuk hadir sepanjang tahun.

Penelitian ketujuh oleh **Samuel Jesuorobo Osifo** (2018), *European Journal of Business and Administration*, 5 (23), 53-73. ISSN : 2154-5589, Faculty of Management Sciences University of Benin, dengan judul **“Leadership Styles and Self-Evaluation performance of employees : Empirical Evidence from Selected Banks in Edo State”** tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan mempengaruhi evaluasi diri kinerja karyawan di bank-bank terpilih di Edo state, Nigeria. Populasi penelitian ini berjumlah 378 orang karyawan yang dipilih di Edo state, Nigeria dan Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 220 orang jumlah karyawan. Desain penelitian untuk penelitian ini adalah survei. Kuesioner diberikan untuk tanggapan dari karyawan di bank yang dipilih di Edo State. Sejumlah dua ratus (220) kuesioner dengan mudah didistribusikan di antara bank-bank sampel. Sebanyak 220 kuesioner diambil sebesar (87,3%) tingkat respons. Dengan demikian, analisis didasarkan pada 220 kuesioner. . Data dianalisis adalah dengan analisis koefisien determinasi melalui program SPSS. Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa semua gaya kepemimpinan positif dan signifikan terhadap evaluasi diri kinerja karyawan kecuali gaya otokratis positif tetapi tidak signifikan terhadap evaluasi diri kinerja karyawan.

Penelitian kedelapan oleh **Wallace Nyakundi Atambo & Deborah kemunto Momanyi** (2016), *Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR)* Vol-2, Edisi-5, 2016, ISSN : 2454-1362, Jomo Kenyatta University of Agriculture and Technology, CBD Kisii, Kenya, dengan judul **“Effects of Internal Communication On Self-Evaluation performance of employees: A Case Study of Kenya Power and Lighting Company, South Nyanza Region, Kenya”** Tujuan penelitian ini untuk mengeksplorasi efek komunikasi pada evaluasi diri kinerja karyawan dalam konteks Kekuatan Kenya dan Perusahaan

Listrik, Wilayah Nyanza Selatan. Dengan semua kemajuan dalam informasi teknologi yang tersedia untuk manajer, komunikasi yang tidak efektif terus terjadi dalam organisasi. Komunikasi yang tidak efektif adalah merugikan bagi manajer, karyawan dan organisasi karena dapat menyebabkan orang miskin kinerja, tegang interpersonal pengaruh, layanan buruk dan tidak puas pelanggan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi efek komunikasi pada evaluasi diri kinerja karyawan dalam konteks Kekuatan Kenya dan Perusahaan Listrik, Wilayah Nyanza Selatan. Pembelajaran tujuan dipersempit menjadi tiga, yaitu: Untuk membangun efek komunikasi ke bawah pada evaluasi diri kinerja karyawan, untuk menetapkan efek komunikasi ke atas pada evaluasi diri kinerja karyawan dan untuk membangun efek komunikasi horizontal pada evaluasi diri kinerja karyawan di Kenya Power Electric and Lighting Perusahaan Wilayah Nyanza Selatan. Populasi yang diteliti adalah 256 karyawan yang saat ini bekerja di Wilayah Nyanza Selatan tetapi Peneliti hanya menargetkan 30% dari ini sejak jumlahnya besar. Teknik pengambilan sampel adalah stratified random sampling sehingga dapat ditingkatkan presisi dan keterwakilan keseluruhan populasi. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang tersedia untuk sampel populasi. Data dari penelitian yang diusulkan adalah dikodekan, diproses dan dianalisis menggunakan komputer Paket Statistik berbasis Ilmu Sosial (SPSS). Dan teknik analisis yang digunakan adalah koefisien determinasi dengan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas Temuan itu dirangkum dalam tabel dan grafik. Ditemukan ke bawah komunikasi dihargai oleh KPLC demikian informasi tepat waktu, meningkatkan kinerja. Responden juga mengakui bahwa melalui komunikasi ke atas yang didapat manajemen umpan balik tentang evaluasi diri kinerja dan karyawan dapat untuk mengajukan keluhan kepada manajemen karenanya meningkatkan kinerja. Komunikasi lateral juga ditemukan penting karena memungkinkan interaksi dalam departemen, pembangunan tim dan koordinasi kerja yang baik. Penelitian menyimpulkan komunikasi yang efektif dapat ditingkatkan evaluasi diri kinerja karyawan dan merekomendasikan itu sistem komunikasi yang kuat seharusnya ditekankan di wilayah tersebut untuk memastikan efektivitas komunikasi. Dibutuhkan lebih banyak penelitian tentang caranya karyawan membentuk persepsi mereka pada kepuasan komunikasi, baik

karyawan kepuasan kerja tergantung pada jenis kelamin atasan atau bawahan: atau apakah persepsi komunikasi manajerial kompetensi tergantung pada jenis kelamin atasan pada bawahan.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Kepemimpinan

Wahjosumidjo (2015:17) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. Thoaha (2013:9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Yamin dan Maisah (2013:74) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu group proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik-teknik manajemen. Thoaha, (2013:5) mengartikan bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Timple (2015:58) mengartikan kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial di dalam mana manajer mencari keikutsertaan sukarela dari bawahan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi. Sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh bagi nama besar organisasi. Danim (2014:56) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang bergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Yamin dan Maisah (2013:74) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Danim (2014:56) kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Soekanto (2013:318) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin atau leader untuk mempengaruhi orang yang dipimpin atau pengikut-pengikutnya. Sehingga orang lain tersebut bertingkah laku sebagaimana dikehendaki oleh pemimpin tersebut.

Munandar (2015:166) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan sesuatu yang penting bagi manajer. Para manajer merupakan pemimpin dalam organisasi, sebaliknya pemimpin tidak perlu menjadi manajer. Wahyudi (2014:120) mengungkapkan bahwa kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana

kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

2.2.1.1. Indikator kepemimpinan

Rivai (2014:53) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi dan lima indikator, yaitu :

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
 - a. Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing. di dalam perusahaan memang dituntut memiliki sikap dan sifat profesionalisme. Namun bukan berarti dengan itu membuat atasan dan karyawan memiliki kerentanan dalam hubungan sosial, dimaksudkan disini hubungan social tetap harus atasan jaga agar karyawan selalu terbuka. tentu dengan begitu akan membawa dampak baik bagi perusahaan, karena dengan hubungan sosial yang baik, motivasi karyawan akan terpacu.
 - b. Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya, seperti pimpinan memberikan penjelasan mengenai jenjang karir, dengan begitu karyawan akan selalu memiliki semangat dalam bekerja karena mereka akan berfikir untuk bagaimana caranya memiliki jabatan lebih dari sebelumnya. Selain itu kenaikan jabatan atau pergantian jabatan juga membuat karyawan tidak bosan dalam bekerja.
2. Kemampuan yang efektifitas
 - a. Menyelesaikan tugas tepat waktu, atasan harus membuat prioritas dengan menyusun tugas yang harus di kerjakan dari tugas yang paling cepat harus diselesaikan sampai dengan tugas yang waktu penyelesaiannya tidak terlalu cepat atau dapat juga menyusunnya dari tugas yang paling sulit hingga tugas yang paling mudah untuk diselesaikan.
 - b. Hadir tepat waktu dan tidak terlambat, pemimpin yang mampu untuk bersikap disiplin dan tepat waktu untuk hadir dikantor sudah pasti akan menjadi rujukan setiap karyawan.

3. Kepemimpinan yang partisipatif
 - a. Pengambilan keputusan secara musyawarah, pemimpin yang partisipatif berarti melibatkan anggota tim dalam pembuatan keputusan, hal ini penting manakala pemikiran kreatif diperlukan untuk memecahkan masalah yang kompleks atau membuat keputusan yang berdampak pada anggota tim.
 - b. Dapat menyelesaikan masalah secara tepat, ketika masalah datang seorang pemimpin perlu memiliki sikap yang tegas dan juga tepat dalam menangani masalah tersebut. Pemimpin yang baik perlu memiliki sifat yang bijak sehingga masalah apapun yang terjadi dapat ditangani dengan tepat.
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
 - a. Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi dan pemimpin harus membantu bawahan-bawahan menemukan pekerjaan yang mampu dikerjakannya dengan sangat baik.
 - b. Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target. Dalam perusahaan target selalu dibutuhkan dalam dunia kerja tanpa target maka arah dan tujuan perusahaan menjadi tidak jelas, dengan target faktanya justru memberikan banyak manfaat diantaranya ritme kerja lebih teratur, belajar lebih bertanggung jawab, membuat tim menjadi lebih efektif dalam bekerja dan pentingnya manajemen waktu akan berpengaruh pada evaluasi diri kinerja yang efektif dan efisien, dalam usaha pencapaian target hal ini sangatlah penting.
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang
 - a. Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok. Pemimpin harus mengetahui masing-masing karyawannya dan juga harus mampu mendistribusikan tugas yang tersedia di hadapannya, intinya adalah seorang pemimpin akan membagikan tugas itu mestilah dibagikan dengan cara yang efektif.

- b. Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan. seorang pemimpin sangat penting memiliki sikap yang kuat dan bisa dipercaya karena seorang pemimpin mesti memimpin para karyawannya, kepemimpinan di dalam organisasi atau perusahaan mesti berlangsung efektif yang mana dapat memberikan bimbingan dan arahan yang baik kepada para karyawannya menuju arah yang benar guna mencapai tujuan bersama yang diinginkan dan pemimpin memberikan pelatihan pengambilan keputusan secara konsisten, tepat sasaran dan dalam waktu yang singkat.

2.2.2. Komunikasi

Robbins (2014:37) menegaskan bahwa komunikasi juga harus dapat dipahami, oleh karenanya komunikasi harus menyertakan keduanya, yaitu penyampaian dan pemahaman arti. Komunikasi merupakan unsur yang penting dalam kehidupan organisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi dan manajemen maupun keterlibatan semua pihak di dalam suatu organisasi (Siagian, 2013:82). Semakin maju suatu organisasi semakin banyak pula tugas-tugas yang dihadapi. Oleh karena itu, salah satu cara mengatasi tugas-tugas yang banyak sehubungan dengan pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi adalah dengan adanya komunikasi antar pimpinan dan bawahan secara intern dalam penyelesaian tugas administrasi guna mencapai efisiensi (Mulyana, 2013:27).

Tubbs dan Moss (2015:144) bahwa komunikasi adalah proses pembentukan makna diantara dua orang atau lebih, jadi dalam komunikasi tidak hanya mengerti arti bahasanya saja, tetapi maknanya juga karena dari rangkaian kata-kata yang telah disusun membentuk suatu pengertian tertentu. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat pekerjaan, di pasar, dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi (Muhammad, 2013:1). Muhammad (2013:5) memberikan definisi komunikasi yang lebih bersifat universal, yaitu suatu proses dengan mana simbol verbal dan nonverbal dikirimkan, diterima, dan diberi arti.

Robbins (2014:104), menjelaskan bahwa komunikasi adalah penyampaian dan pemahaman makna. Menurut Handoko (2013:56), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Edwardin, (2016:49) mendefinisikan kompetensi komunikasi sebagai sejumlah kemampuan, selanjutnya, disebut resources, yang dimiliki seorang komunikator untuk digunakan dalam proses komunikasi.

Mangkunegara (2014:145) menyebutkan bahwa komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, dengan kata lain komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2014:145) komunikasi adalah transfer dan pemahaman makna.

Cangara (2014:19), mengatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya, yang pada gilirannya akan tiba pada saling pengertian yang mendalam.

Mulyana, (2015:4) mengemukakan bahwa komunikasi menyarankan bahwa suatu pikiran, suatu makna atau suatu pesan dianut secara sama. Rogers (2014:93) mengatakan bahwa komunikasi adalah proses suatu ide yang di alihkan dari satu sumber kepada satu atau banyak penerima dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka Sementara itu Effendy (2016:5) berpendapat bahwa secara pragmatis komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau mengubah sikap, pendapat atau perilaku, baik langsung secara lisan maupun tak langsung melalui media.

Wahyudi (2016:29) pengertian komunikasi memang sangat sederhana dan mudah dipahami, tetapi dalam pelaksanaannya sangat sulit dipahami, terlebih lagi bila yang terlibat komunikasi memiliki referensi yang berbeda, atau di dalam komunikasi berjalan satu arah misalnya media massa, tentunya untuk membentuk

persamaan ini akan mengalami banyak hambatan. Fisher (2013:10) adalah penyampaian informasi, ide, emosi, keterampilan dan seterusnya melalui penggunaan simbol kata, angka, grafik dan lain-lain.

Berdasarkan pernyataan dan definisi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa, komunikasi adalah proses pernyataan antar manusia mengenai pikiran dan perasaannya. Pengungkapan isi pikiran dan perasaan tersebut apabila diaplikasikan secara benar dengan etika yang tepat akan mampu mencegah dan menghindari konflik antar pribadi, antar kelompok, antar suku bahkan antar bangsa sehingga dapat menjaga persatuan dan kesatuan bangsa.

Komunikasi adalah komunitas yang juga menekankan kesamaan atau kebersamaan. Komunitas adalah sekelompok orang yang berkumpul atau hidup bersama untuk mencapai tujuan tertentu, dan mereka berbagi makna dan sikap. Tanpa komunikasi tidak akan ada komunitas. Komunitas bergantung pada pengalaman dan emosi bersama, dan komunikasi berperan dan menjelaskan kebersamaan itu. Oleh karena itu, komunitas juga berbagi bentuk-bentuk komunikasi yang berkaitan dengan seni, agama dan bahasa (Deddy Mulyana, 2014:46).

Pada dasarnya, komunikasi dilakukan secara verbal oleh dua belah pihak dilakukan lebih dari satu orang agar dapat dimengerti pesan yang disampaikan satu dengan yang lain. Tanpa adanya bahasa verbal antara kedua belah pihak (lebih dari satu orang), komunikasi satu dengan yang lain masih dapat dilakukan dengan cara menggerakkan tubuh dan menunjukkan sikap tertentu, seperti menggerakkan kepala keatas dan kebawah, menunjuk sesuatu dengan tangan, melambaikan tangan, mengangkat bahu, dan tersenyum. Hal seperti ini disebut sebagai komunikasi nonverbal. Komunikasi verbal adalah sarana utama untuk menyatakan pikiran, perasaan, dan maksud kita. Bahasa verbal merupakan kata-kata yang mempresentasikan berbagai aspek realitas individual kita (Deddy Mulyana, 2014:261).

Samovar dan Porter (2015:87) menyatakan bahwa komunikasi nonverbal adalah semua isyarat yang bukan kata-kata. Mulyana (2014:343) menyatakan

bahwa komunikasi nonverbal mencakup semua rangsangan (kecuali rangsangan verbal) dalam suatu setting komunikasi, yang dihasilkan oleh individu dan penggunaan lingkungan individu, yang mempunyai nilai pesan potensial bagi pengirim atau penerima, jadi definisi ini mencakup perilaku yang disengaja juga tidak disengaja sebagai bagian dari peristiwa komunikasi secara keseluruhan, kita mengirim banyak pesan nonverbal tanpa disadari bahwa pesan-pesan tersebut bermakna bagi orang lain.

2.2.2.1. Konteks-Konteks Komunikasi

Komunikasi tidak berlangsung dalam ruang hampa sosial, melainkan dalam konteks atau situasi tertentu. Secara konteks berarti semua faktor diluar orang-orang yang berkomunikasi, yang terdiri dari:

1. Aspek bersifat fisik seperti iklim, cuaca, suhu udara, bentuk ruangan, warna dinding, penataan tempat duduk, jumlah peserta komunikasi, dan alat yang tersedia untuk menyampaikan pesan.
2. Aspek psikologi, seperti: sikap, kecenderungan, prasangka, dan emosi para peserta komunikasi.
3. Aspek sosial seperti: norma kelompok, nilai sosial, dan karakteristik budaya.
4. Aspek waktu seperti kapan berkomunikasi, hari apa, jam berapa, pagi, siang, sore, malam.

Banyak pakar komunikasi mengklarifikasikan komunikasi berdasarkan konteksnya. Sebagaimana juga definisi komunikasi, kontek komunikasi ini diuraikan secara berlainan. Istilah-istilah lain juga digunakan untuk merujuk pada kontek ini. Selain istilah konteks yang lazim, juga digunakan istilah tingkat, bentuk, situasi, keadaan, arena, jenis, cara, pertemuan, dan kategori (Mulyana, 2014:77).

Mulyana (2014:80) menjelaskan bahwa :

1. Komunikasi intra pribadi

Komunikasi intrapribadi adalah komunikasi dengan diri sendiri. Contohnya berfikir. Komunikasi ini merupakan landasan komunikasi antarpribadi dan komunikasi dalam konteks-konteks lainnya, meskipun dalam disiplin

komunikasi tidak disebut secara rinci dan tuntas. Dengan kata lain, komunikasi intrapribadi ini melekat pada komunikasi dua orang, tiga orang, dan seterusnya, karena sebelum berkomunikasi dengan orang lain kita biasanya berkomunikasi dengan diri sendiri (mempersepsi dan memastikan makna pesan orang lain), hanya saja caranya sering tidak disadari.

2. Komunikasi Antar pribadi

Komunikasi antarpribadi adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal atau pun non verbal. Bentuk khusus dari komunikasi antarpribadi ini adalah komunikasi diadik yang melibatkan hanya dua orang, seperti suami istri, dua sejawat, dua sahabat dekat, guru murid, dan sebagainya. Contoh komunikasi diadik adalah pihak-pihak yang berkomunikasi dalam jarak yang dekat, pihak-pihak yang berkomunikasi mengirim dan menerima pesan secara simultan dan spontan, baik secara verbal ataupun nonverbal.

3. Komunikasi kelompok

Komunikasi kelompok adalah sekumpulan orang yang mempunyai tujuan bersama, yang berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama (adanya saling kebergantungan), mengenal satu sama lain, dan memandang mereka sebagai bagian dari kelompok tersebut, meskipun setiap anggota boleh jadi punya peran berbeda. Kelompok ini misalnya adalah keluarga, tetangga, kawan-kawan terdekat, kelompok diskusi, kelompok pemecahan masalah, atau suatu komite yang tengah berapat untuk mengambil suatu keputusan. Dengan demikian, komunikasi kelompok merujuk pada komunikasi yang dilakukan kelompok kecil (small group communication), jadi bersifat tatap muka. Umpan balik dari komunikasi kelompok masih bisadiidentifikasi dan ditanggapi oleh peserta lainnya dalam komunikasi kelompok.

4. Komunikasi publik

Komunikasi publik adalah komunikasi antara seorang pembicara dengan sejumlah besar orang (khalayak), yang tidak dikenali satu persatu. Komunikasi demikian sering juga disebut pidato, ceramah, atau kuliah (umum). Beberapa

pakar komunikasi menggunakan istilah komunikasi kelompok besar untuk komunikasi ini.

5. Komunikasi organisasi

Komunikasi organisasi terjadi dalam suatu organisasi, bersifat formal dan juga informal, dan berlangsung dalam jaringan yang lebih besar daripada komunikasi kelompok. Oleh karena itu, organisasi dapat diartikan sebagai kelompok dari kelompok-kelompok. Komunikasi organisasi sering kali melibatkan juga komunikasi diadik, komunikasi antarpribadi dan ada kalanya juga komunikasi publik.

6. Komunikasi massa

Komunikasi massa adalah komunikasi yang menggunakan media massa, baik cetak maupun elektronik, berbiaya relatif mahal, yang dikelola oleh suatu lembaga atau orang yang dilembagakan, yang ditunjukkan kepada sejumlah besar orang yang tersebar diberbagai banyak tempat, anonim, dan heterogen. Pesan-pesannya bersifat umum, disampaikan secara cepat, serentak dan selintas.

2.2.2.2. Indikator komunikasi

Indikator-indikator komunikasi (Muhammad, 2013:43) adalah sebagai berikut :

1. Keterbukaan

Keterbukaan merupakan sikap jujur, rendah hati, dan adil didalam menerima pendapat orang lain. Komunikasi merupakan suatu hubungan kontak antara manusia baik individu maupun kelompok, banyak sekali konflik yang diawali dengan kesalahan komunikasi, maka dari itu setiap individu maupun kelompok perlu berhubungan dan berkomunikasi secara baik sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

2. Empati

Empati adalah kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain. Dalam komunikasi empati sangat penting agar pesan dapat diterima secara efektif dan tepat.

3. Dukungan

Dukungan adalah suatu bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan, ataupun bantuan yang diterima individu dari orang yang berarti, baik secara perorangan maupun kelompok. Dukungan pimpinan kepada karyawannya memberikan kontribusi lebih ketika menghadapi masalah-masalah internal yang pada akhirnya akan berdampak kepada berlangsungnya keberadaan dan pencapaian tujuan itu sendiri.

4. Rasa positif

Rasa positif merupakan bersikap positif baik ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun gagasan yang mendukung, karena rasa positif itu sudah dengan sendirinya mendukung proses pelaksanaan komunikasi yang efektif. Sikap positif ditunjukkan dalam bentuk sikap dan perilaku dalam bentuk sikap, maksudnya adalah bahwa pihak-pihak yang terlibat dalam komunikasi interpersonal harus memiliki perasaan dan pikiran positif bukan prasangka curiga.

5. Kesamaan

Kesamaan yaitu siap menerima anggota komunikasi lain sama atau setara. Dengan demikian dapat dikemukakan kesamaan meliputi : Menempatkan diri setara dengan orang lain, menyadari akan adanya kepentingan yang berbeda, mengakui pentingnya kehadiran orang lain, tidak memaksakan kehendak dan saling memerlukan.

2.2.3. Motivasi

Suwatno (2013:171) menyatakan motivasi berasal dari kata latin *moreve* berarti dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Suwanto (2013:171) merumuskan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Rivai dan Sagala (2014:837) menyatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Kadarisman (2013:275) menyatakan bahwa motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian

dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Organisasi akan berhasil melaksanakan program-programnya bila orang-orang yang bekerja dalam organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing.

Selanjutnya Sudarwan (2013:12) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah prakondisi bagi individu untuk berperilaku dalam pekerjaan yang dia tekuni. Anoraga (2015:35), motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi. Kemudian Uno (2014:72) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi internal.

Djarmiko (2015:67) mendefinisikan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses yang mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia ke arah pencapaian suatu tujuan. Senada dengan pernyataan Kadarisman (2013:278) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Motivasi didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku (Darmawan, 2013:31). George dan Jones (2015:175) menyatakan bahwa unsur-unsur motivasi kerja terdiri atas arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. Arah perilaku merupakan perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja, diukur melalui adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada pertaturan. Tingkat usaha mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keseriusan dalam bekerja dan keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. Tingkat kegigihan adalah seberapa keras karyawan akan terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keinginan untuk mengembangkan keahlian dan memajukan perusahaan serta kegigihan bekerja meski lingkungan kurang mendukung.

Manullang (2014:193), motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Manullang (2014:193), motivasi adalah suatu keinginan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak sesuatu. Manullang (2014:193) mengungkapkan bahwa motivasi adalah proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien.

Supriyono (2013:11), motivasi adalah kemampuan untuk berbuat sesuatu sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan untuk berbuat sesuatu. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan intrinstik yang ada pada individu yang bersangkutan. Stimuli eksternal mungkin dapat pula mempengaruhi motivasi, tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut.

Robbins dan Coulter (2013:58), yang dimaksud motivasi karyawan adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi, untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya demikian, untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut. Winardi (2013:58) menyatakan bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

2.2.3.1. Indikator motivasi

Herzberg (2014:138) menjelaskan bahwa terdapat serangkaian kondisi intrinsik yang dapat membentuk motivasi yang kuat sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut faktor motivator. Yang termasuk ke dalam faktor motivator adalah :

1. Prestasi

Aspek ini berhubungan dengan usaha yang dilakukan seseorang untuk mencapai prestasi kerja yang optimal, karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistik tetapi menantang dan kemajuan dalam pekerjaan, karyawan perlu mendapatkan umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut.

2. Tanggung jawab

Aspek ini meliputi hal-hal yang berhubungan dengan tanggung jawab dan otoritas pada karyawan. Untuk dapat menumbuhkan sikap tanggung jawab terhadap bawahan, maka pimpinan harus menghindari pengawasan yang ketat dengan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menumbuhkan partisipasi, penerapan partisipasi akan membuat bawahan terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan.

3. Kemajuan

Aspek ini berhubungan dengan kesempatan karyawan untuk dapat maju dalam pekerjaannya dan sejauh mana pekerjaan yang digeluti oleh karyawan dapat memberikan peluang bagi dirinya untuk maju dalam karier di masa yang akan datang, berfokus pada karier dibandingkan pada kesempatan bekerja termasuk juga perkembangan pribadi, aplikasi kemampuan baru, kesempatan mengembangkan diri dan keamanan.

4. Pekerjaan itu sendiri

Aspek ini berhubungan dengan tantangan yang dirasakan karyawan dari pekerjaannya, pimpinan membuat usaha-usaha yang nyata dan meyakinkan sehingga jawaban mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya, harus menciptakan kondisi untuk menghindari kebosanan yang mungkin muncul dalam pekerjaan serta menempatkan karyawan sesuai dengan bidangnya.

5. Penghargaan

Aspek ini berhubungan dengan pengakuan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kinerjanya, dengan adanya penghargaan dari pimpinan

atas keberhasilan bawahan, penghargaan dapat dilakukan melalui berbagai cara misalnya, memberikan surat penghargaan, hadiah berupa uang tunai, medali, dan kenaikan pangkat atau promosi.

2.2.4. Evaluasi Diri Kinerja karyawan

Perusahaan membutuhkan evaluasi diri kinerja tinggi dari karyawannya. Pada saat yang sama karyawan membutuhkan umpan balik atas evaluasi diri kinerja mereka, sebagai faktor produksi, maka karyawan harus mempunyai keahlian, ketrampilan, kecakapan, kemampuan serta disiplin kerja yang tinggi untuk mencapai kerja yang optimal sebagai pedoman bagi peningkatan perilaku kerja dimasa yang akan datang. Para manajer harus mengevaluasi kinerja agar dapat mengetahui tindakan atau langkah-langkah apa yang harus diambil selanjutnya. Istilah kinerja bersala dari kata "*job performance*" yang berarti suatu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. evaluasi diri kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Marwansyah, 2013:229).

Definisi lain menyebutkan bahwa evaluasi diri kinerja adalah sejauh mana seseorang mencapai sasaran-sasaran khusus yang berhubungan dengan peranan tertentu atau secara lebih umum. Bagi perusahaan, evaluasi diri kinerja merupakan suatu faktor yang paling penting untuk diperhatikan, baik tidaknya penilaian perusahaan tergantung dari evaluasi diri kinerja karyawannya. Efendi (2013:194) menjelaskan bahwa evaluasi diri kinerja adalah sebagai prestasi evaluasi diri kerja karyawan yaitu hasil yang diinginkan dari perilaku. evaluasi diri kinerja manusia merupakan sumbangan yang sangat penting bagi kinerja perusahaan. Perusahaan tidak akan berfungsi dengan baik tanpa adanya manusia yang handal.

Simamora (2015:76), evaluasi diri kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Byars dan Rue (dalam Harsuko 2011) evaluasi diri kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, evaluasi diri kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan

kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

As'ad (2014:38) mengatakakan bahwa evaluasi diri kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Mahesa (2014:127) mengemukakan evaluasi diri kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. evaluasi diri Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari evaluasi diri kerja yang ada pada diri pekerja.

Harsuko (2014:17) berpendapat bahwa evaluasi diri kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. evaluasi diri kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap, kemampuan dan prestasi.

2.2.4.1. Indikator evaluasi diri kinerja karyawan

Ramdhani (2013:27) menjelaskan terdapat tujuh indikator pengukuran evaluasi diri kinerja karyawan menurut teori Dessler yaitu :

1. Pemahaman Pekerjaan/Kompetensi :

- a. Menunjukkan pemahaman dan keterampilan yang sangat diperlukan dalam pencapaian efektivitas kerja, kompetensi seseorang menjadi ciri dasar individu dikaitkan dengan standar kinerja yang efektif dan atau superior, disamping menentukan perilaku dan kinerja seseorang juga menentukan apakah seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik berdasarkan standar kriteria yang telah ditentukan.
- b. Memahami harapan pekerjaan dan tetap melaksanakannya sesuai dengan perkembangan baru dalam wilayah tanggung jawabnya, secara khusus perlu dikemukakan bahwa kompetensi tidak hanya sekedar kemampuan dalam menjalankan tugas –tugas administrasi semata, namun kompetensi akan menyangkut ajaran mengenai manusia dalam melakukan tindakannya harus sesuai dengan norma-norma atau aturan yang berlaku di dalam kehidupan.

2. Kualitas/Kuantitas Kerja

- a. Menyelesaikan tugas-tugas secara teliti, akurat, dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan, karyawan sebagai salah satu elemen dari perusahaan diharapkan memiliki evaluasi diri kinerja yang tinggi, sebab dengan menyelesaikan tugas secara teliti, akurat dan tepat waktu dapat memenuhi tujuan perusahaan dalam meningkatkan permintaan pasaran, karyawan yang memiliki evaluasi diri kinerja yang tinggi membuat karyawan bertahan di tempat kerjanya, kinerja yang tinggi dibutuhkan oleh setiap individu dalam mencapai tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang, tenaga manusia yang terampil dan cekatan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.
- b. Menunjukkan perhatian pada tujuan-tujuan dan kebutuhan departemennya dan departemen lain yang bergantung pada pelayanan dan hasil kerjanya, kinerja yang tinggi maupun yang rendah yang dimiliki oleh karyawan sangat berpengaruh pada suatu perusahaan, adanya evaluasi diri kinerja yang tinggi maupun evaluasi diri kinerja yang rendah timbul disebabkan adanya beberapa aspek-aspek seperti kuantitas dan kualitas kerja.

3. Perencanaan/Organisasi

- a. Menetapkan sasaran yang jelas dan mengorganisasikan kewajiban bagi diri sendiri berdasarkan pada tujuan departemen, divisi, atau pusat manajemen, perencanaan/organisasi mempunyai dua tujuan : yang pertama tujuan perlindungan yang meminimisasikan resiko dengan mengurangi ketidakpastian di sekitar kondisi bisnis dan menjelaskan konsekuensi tindakan manajerial yang berhubungan dan yang kedua tujuan kesepakatan meningkatkan keberhasilan organisasional.
- b. Mengidentifikasi sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Selayaknya sebuah organisasi seharusnya menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi anggota organisasi maupun masyarakat sehingga organisasi mampu mempertahankan kelangsungan hidup mereka, secara umum organisasi dibedakan atas dua bentuk, pertama organisasi dengan orientasi laba seperti perusahaan yang menyediakan produk barang atau jasa kemudian organisasi nirlaba atau yang tidak berorientasi laba.

4. Inisiatif/Komitmen

Menawarkan bantuan untuk mendukung tujuan dan sasaran departemen dan divisi, setiap perusahaan mempunyai tujuan yang harus dicapai, tujuan tersebut dapat tercapai dengan komitmen sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia yang baik akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah direncanakan.

5. Penyelesaian masalah/kreativitas

Merumuskan alternatif pemecahan masalah, karena masalah merupakan sebuah hal yang selalu akan muncul, dimana di dalam setiap kemunculan kita akan dituntut untuk memiliki sejumlah solusi atau alternative dalam menyelesaikannya, di dalam hal ini akan sangat dibutuhkan kecerdasan membuat alternatif pemecahan masalah dan ketenangan dalam mengambil keputusan.

6. Kerja Tim dan Kerja Sama :

Menjaga keharmonisan dan efektivitas hubungan dengan atasan, rekan kerja dan/atau bawahan, sangatlah penting bagi setiap orang untuk selau rukun dan menjaga hubungan baik dengan setiap kolega, mulai dari atasan, sesama rekan kerja sampai bawahan dan jangan sungkan menawarkan bantuan menawarkan bantuan dan saran kepada rekan kerja yang membutuhkan pertolongan, kita harus bersikap bijaksana yaitu dengan tidak memborong semua pekerjaan dan merasa paling bisa menyelesaikan pekerjaan di kantor tetapi kita harus belajar untuk berbagi pekerjaan dengan rekan kerja, percaya terhadap kemampuan orang lain dan berani kerjasama dengan siapapun serta menghargai pekerjaan orang lain.

7. Kemampuan berhubungan dengan orang lain :

Berhubungan secara efektif dan positif dengan atasan, rekan kerja, bawahan dan stakeholders lainnya. membangun hubungan yang baik dengan kolega kerja merupakan suatu hal yang sangat penting, karena hubungan baik yang dimiliki saat bekerja dapat berpengaruh pada kinerja, menciptakan hubungan yang baik dengan kolega kerja mungkin bukan hal yang mudah bagi sebagian orang, perlu membangun cara komunikasi yang berbeda antara satu orang dengan

lainnya karena tentu kita tidak bisa memperlakukan semua orang dengan cara yang sama.

2.3. Keterkaitan antar Variabel Penelitian

Berdasarkan landasan teori yang digunakan, peneliti dapat menguraikan keterkaitan logis antara variabel penelitian yang satu dengan variabel yang lain. Dalam hal ini, peneliti harus menunjukkan proses dan mekanisme terkait variabel-variabel yang akan diteliti.

2.3.1. Pengaruh kepemimpinan terhadap evaluasi diri kinerja karyawan

Hasil penelitian Dyah Kusrihandayani (2017), menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap evaluasi diri kinerja pegawai. Dengan demikian jika kepemimpinan dapat dijalankan dengan baik, maka evaluasi diri kinerja karyawan semakin meningkat. penelitian oleh Rahmila Sari, penelitian Novi Shintia Rachmiyati (2016) bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan direktur, komunikasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap evaluasi diri kinerja karyawan. penelitian Sardi Efendi (2017) Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap evaluasi diri kinerja karyawan. Penelitian Lukman Bagus Utomo dan H. Romat Saragih (2017) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap evaluasi diri kinerja pegawai kantor cabang Bank BRI perawang Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap evaluasi diri kinerja pegawai kantor cabang Bank BRI Perawang dan gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang mempengaruhi evaluasi diri kinerja pegawai kantor cabang Bank BRI Perawang. Aris Hidayat (2018) bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap evaluasi diri Kinerja Karyawan Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur. Susiati Purwaning Utami (2015) tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi Dan komunikasi interpersonal terhadap evaluasi diri kinerja karyawan pada biro perjalanan wisata panen tour terdapat hubungan positif kuat dan signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap evaluasi diri kinerja karyawan pada biro perjalanan wisata Panen Tour.

Penelitian Novi shinta dan rachmiyati (2016) pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap evaluasi diri kinerja PNS pada poliktenik Negri Banjarmasin Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan direktur, komunikasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap evaluasi diri kinerja PNS Politeknik Negeri Banjarmasin. Budi Hartono (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap evaluasi diri Kinerja Pembangunan dan Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap evaluasi diri Kinerja pembangunan di desa Besuki Kecamatan Besuki Kabupaten Situbondo. Dewi Sandy Trang (2013) gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap evaluasi diri kinerja karyawan dan Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,447 yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap evaluasi diri kinerja karyawan namun tidak signifikan. Penelitian Annisa coriyani kwarimah, dudung abdurrahman dan ifa hanifa senjiati (2018) tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap evaluasi diri kinerja karyawan pada Panin Dubai syariah Bank KCU Asia afrika Kota Bandung Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan pada Panin Dubai syariah Bank KCU Asia afrika Kota Bandung dinilai cukup pada skor 2207 dari total 565 – 3280.

Penelitian Agnes Adelvin Lalamentik, Paulus Kindangen dan Victor Lengkong (2017) tentang pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi terhadap evaluasi diri kinerja karyawan pada kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang Bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap evaluasi diri kinerja karyawan, nilai dari variabel komunikasi adalah sebesar $0.955 \geq 0.05$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak, maka variabel komunikasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap evaluasi diri kinerja karyawan, dan nilai variabel kompensasi adalah sebesar $0.031 \leq 0.05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima maka variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap evaluasi diri kinerja karyawan. Penelitian Steven Christian Pangandaheng, Ivonne S.Saerang dan Sjendry S.R. Loindong (2017) tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisai terhadap evaluasi diri kinerja

pegawai Dinas koperasi dan Umkm provinsi Sulawesi utara (2017) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa faktor yang paling mempengaruhi evaluasi diri kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan pendorong seorang Pegawai untuk bekerja lebih baik. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap evaluasi diri kinerja Pegawai. Semakin baik kepemimpinan, maka kinerja Pegawai akan meningkat. Sesuai dengan H1: Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap evaluasi diri kinerja Pegawai.

Penelitian Ester Faya Kemby, Bernhard Tewal dan Mac Donald (2017) Walangitan tentang Pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap evaluasi diri kinerja karyawan pada BP2RD Provinsi Sulawesi utara Hasil penelitian menunjukkan, kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap evaluasi diri kinerja karyawan. Pimpinan BP2RD dapat mempertahankan kepemimpinan yang baik, komunikasi yang terjalin baik dengan karyawan dan tetap memberikan motivasi kepada karyawan sehingga karyawan akan tertarik dan bekerja secara optimal.

Penelitian Billy Tamarindang, Lisbeth Mananeke, dan Merinda Pandowo (2017) tentang Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap evaluasi diri kinerja karyawan Bank BNI Cabang Manado bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap evaluasi diri Kinerja karyawan tetapi berbeda dengan Disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap evaluasi diri kinerja karyawan. Penelitian Imelda Talahatu (2015) tentang Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap evaluasi diri kinerja karyawan PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Manado bahwa Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian sebagai berikut:1) Hasil analisis statistic pada penelitian inimenemukan bahwa variabel-variabel dalam gaya kepemimpinan berupa (gaya otoriter, demokratis, dan bebas) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap evaluasi diri kinerja karyawan PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Ambon. Penelitian

Delfi Ramadhany (2017) tentang Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap evaluasi diri kinerja karyawan PDAM kota Samarinda bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap evaluasi diri kinerja karyawan. Wahjosumidjo (2015:17) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. Thoah (2013:9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

2.3.2. Pengaruh komunikasi terhadap evaluasi diri kinerja karyawan

Hasil penelitian Haedar, Suparni Sampetan dan Ahmad Suardi (2018), menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap evaluasi diri kinerja Karyawan. Dengan demikian jika komunikasi dapat dijalankan dengan baik, maka evaluasi diri kinerja karyawan semakin meningkat. penelitian yang dilakukan oleh Munuvver Cettin, Melisa Erdilek Karabay dan Mehmet Naci Efe (2012) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap evaluasi diri kinerja karyawan. penelitian Adi Irawan Setiyanto dan Yiyik Dwi Pangesti Septiyani (2016) menunjukkan bahwa komunikasi horizontal berpengaruh signifikan terhadap evaluasi diri kinerja karyawan, penelitian Windy J. Sumaki, Rita N. Taroreh dan Djurwati Soepeno (2015) tentang Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan komunikasi terhadap evaluasi diri kinerja karyawan PT. PLN (persero) wilayah suluttenggo manado dan Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi berpengaruh terhadap evaluasi diri Kinerja Karyawan. Secara parsial Disiplin Kerja dan Komunikasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, namun Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap evaluasi diri Kinerja Karyawan. Para Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado.

Penelitian Raka Febrian dan Reni Nuraeni (2016) tentang Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap evaluasi diri Kinerja karyawan bahwa dalam penelitian ini Komunikasi internal berpengaruh positif terhadap evaluasi diri kinerja karyawan hotel horisson ultima bandung bagian room division dengan koefisien regresi sebesar 0,558. Penelitian Adi Irawan Setiyanto dan Yiyik Dwi Pangesti Septiyani (2016) tentang Pengaruh komunikasi horizontal dan budaya organisasi terhadap evaluasi diri kinerja karyawan organisasi jasa keuangan di Batam bahwa Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi horizontal dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap evaluasi diri kinerja karyawan. Penelitian Devi Novitasari dan Rony Ika Setiawan (2015) tentang Pengaruh komunikasi internal, pelatihan kerja dan kemampuan kerja terhadap evaluasi diri kinerja karyawan pada CV Tirto Agung Lodojo bahwa Penelitian ini secara simultan (bersama-sama) komunikasi internal, pelatihan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap evaluasi diri kinerja karyawan. Penelitian Sony Bagus Purwanto (2013) tentang Pengaruh komunikasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap evaluasi diri kinerja karyawan PT Cahaya Inspirasi Indonesia bahwa pada pengujian pengaruh langsung dari evaluasi diri kinerja terhadap komunikasi, nilai dari koefisien beta standard adalah 0,023 (positif) sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel komunikasi secara signifikan berpengaruh terhadap evaluasi diri variabel kinerja.

Penelitian Menanti Sembiring (2017) tentang Pengaruh komunikasi yang efektif dan motivasi terhadap evaluasi diri kinerja pegawai pada dinas perhubungan kabupaten karo bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel komunikasi dan motivasi efektif berpengaruh signifikan terhadap evaluasi diri kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Karo, dimana nilai t hitung dalam variabel komunikasi adalah 2.253 dan nilai yang dihitung berdasarkan variabel motivasi adalah 4.359, dimanapun nilai t tabel adalah 1.679. penelitian Dwi Nurina Pitasari (2015) Pengaruh gaya komunikasi pimpinan terhadap peningkatan evaluasi diri kinerja pegawai di perpustakaan institusi Teknologi Bandung bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya komunikasi pimpinan baik komunikasi formal dan komunikasi informal yang

meliputi komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas dan komunikasi horisontal, berpengaruh terhadap peningkatan evaluasi diri kinerja pegawai di UPT Perpustakaan ITB. Penelitian Nurmaidah Br Ginting (2018) tentang pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap evaluasi diri kinerja karyawan di PT Sekar Mulia Abadi Medan Bahwa penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan komunikasi secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap evaluasi diri kinerja karyawan pada PT. Lapangan Sekar mulia Abadi. Robbins (2014:37) menegaskan bahwa komunikasi juga harus dapat dipahami, oleh karenanya komunikasi harus menyertakan keduanya, yaitu penyampaian dan pemahaman arti. Komunikasi merupakan unsur yang penting dalam kehidupan organisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi dan manajemen maupun keterlibatan semua pihak di dalam suatu organisasi (Siagian, 2013:82). Semakin maju suatu organisasi semakin banyak pula tugas-tugas yang dihadapi. Oleh karena itu, salah satu cara mengatasi tugas-tugas yang banyak sehubungan dengan pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi adalah dengan adanya komunikasi antar pimpinan dan bawahan secara intern dalam penyelesaian tugas administrasi guna mencapai efisiensi (Mulyana, 2013:27).

2.3.3. Pengaruh motivasi terhadap evaluasi diri kinerja karyawan

Hasil penelitian Tindow dan Mekel (2014) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap evaluasi diri Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. Dengan demikian jika motivasi dapat dijalankan dengan baik, maka evaluasi diri kinerja karyawan semakin meningkat. penelitian oleh Edward, Sumarni, dan Syahram Almaudud (2014), yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap evaluasi diri kinerja karyawan. Begitupula dengan penelitian Dina Rahmayanti dan Idham Afandi (2014) Berdasarkan pengolahan, didapatkan hasil bahwasannya yang memberikan pengaruh positif terhadap evaluasi diri kinerja karyawan.

Penelitian Atika Dyah Perwita, Rita Nurmalina dan Joko Affandi (2017) tentang Pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap evaluasi diri kinerja pegawai di PT. Bank BNI Syariah kantor cabang Jakarta Barat dan Bogor bahwa Hasil

analisis pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap evaluasi diri kinerja menunjukkan bahwa motivator dan hygiene factor keduanya berpengaruh terhadap evaluasi diri kinerja pegawai. Adapun faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang (KC) Jakarta Barat dan Bogor adalah hygiene factor. Indikator yang paling dominan dalam merefleksikan hygiene factor dalam membangun evaluasi diri kinerja pegawai adalah kondisi kerja dan hubungan interpersonal.

Penelitian Rizal Dwi Prasetyo dan Puspita Wulansari (2016) tentang Pengaruh motivasi terhadap evaluasi diri kinerja karyawan PT. Semen Padang pekerjaan umum bahwa Pada hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap evaluasi diri kinerja karyawan (Y). penelitian Nurhaedah, sukrawati dan yusuf saleh (2018) tentang Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kerja karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep bahwa Dari hasil analisis dan penelitian menunjukkan bahwa (1) kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap evaluasi diri kinerja karyawan. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (4) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap evaluasi diri kinerja karyawan. (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap evaluasi diri kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep. Penelitian Wahna Widhianingrum (2017) tentang Pengaruh motivasi terhadap evaluasi diri kinerja karyawan BRI Syariah Magetan bahwa Dari ketiga variabel independen yang diuji secara individual, bentuk motivasi yang paling dominan dalam mempengaruhi evaluasi diri kinerja karyawan. Semua variabel independen berpengaruh positif terhadap evaluasi diri kinerja karyawan BRI Syariah Magetan.

Penelitian syarah Amelia dan mahendra fakhri (2016) bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap evaluasi diri kinerja karyawan pada PT.Gramedia Asri media cabang emerald bintaro berdasarkan koefisien determinasi, motivasi kerja berpengaruh terhadap evaluasi diri kinerja karyawan sebesar 68,06 % dan sisanya

31,94 % dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian Rukhayati (2018) tentang Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap evaluasi diri kinerja karyawan di puskesmas talise bahwa Dari hasil pehitungan uji t hitung $X1 = 2,203$ pada taraf kesalahan 5% atau nilai probabilitas $0,05 > 0,039$, hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel evaluasi diri Kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Talise. Penelitian Syaifuddin (2016) tentang Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap evaluasi diri kinerja karyawan pada PT. Putra Fajar Jaya, Medan bahwa dari Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap evaluasi diri kinerja karyawan. Faktor motivasi mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap evaluasi diri kinerja karyawan dibandingkan dengan kompetensi.

Penelitian Muhamad Alwi (2017) tentang Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap evaluasi diri kinerja karyawan CV. XYZ Variabel kompensasi, kompetensi, dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap evaluasi diri kinerja sebesar 94.10% dan sebesar 5.90% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Penelitian Kiki Cahaya Setiawan (2015) tentang Pengaruh motivasi kerja terhadap evaluasi diri kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang bahwa Hal tersebut mengindikasikan penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap evaluasi diri kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Penelitian Tri Amelia (2017) tentang Pengaruh kompensasi, motivasi dan komunikasi terhadap evaluasi diri kinerja karyawan di CV. Subur Jaya Kab. Tulungagung bahwa Kompensasi, Motivasi dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap evaluasi diri Kinerja Karyawan terbukti dengan hasil uji yang menyatakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $8,038 > (3,36)=2,87$ berarti semakin tinggi Kompensasi, Motivasi dan Komunikasi secara simultan maka semakin baik evaluasi diri kinerja karyawan. Penelitian Haedar1, Suparni Sampetan dan Ahmad Suardi bahwa Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa Motivasi dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap evaluasi diri kinerja

karyawan PT. Finansia Multi Finance Cabang Palopo, dengan nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,958. Penelitian Eliyanto (2018) tentang Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen bahwa Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap evaluasi diri kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen.

Penelitian Fachreza¹, Said Musnadi² dan M. Shabri Abd Majid (2018) tentang Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap evaluasi diri kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di kota Banda Aceh bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan dan kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh saat ini sudah baik. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap evaluasi diri kinerja karyawan Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Penelitian Atika Dyah Perwita, Rita Nurmalina dan Joko Affandi (2017) tentang Pengaruh factor-faktor motivasi terhadap evaluasi diri kinerja pegawai di PT. Bank BNI Syariah kantor cabang Jakarta barat dan Bogor bahwa dari Hasil analisis pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap evaluasi diri kinerja menunjukkan bahwa motivator dan hygiene factor keduanya berpengaruh terhadap evaluasi diri kinerja pegawai. Penelitian Destu Aji Hanantoko dan Rini Nugraheni (2017) tentang Analisis pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap evaluasi diri kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Penjualan di PT. Perindustrian Bapak Djenggot Bergas, Semarang) bahwa Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap evaluasi diri kinerja karyawan diterima. Penelitian Rahmayanti (2014) tentang Pengaruh motivasi kerja terhadap evaluasi diri kinerja karyawan pada CV. Putra Kaltim Samarinda bahwa dari Hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 1,28 + 0,70X$. Nilai tersebut berarti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap evaluasi diri kinerja karyawan. Simamora (2015:76), evaluasi diri kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan

pekerjaan. Menurut Byars dan Rue (dalam Harsuko 2011) evaluasi diri kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, evaluasi diri kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

2.4. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang perlu diadakan peneliti guna membuktikan kebenarannya. Berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir, maka dirumuskan beberapa hipotesis peneliti sebagai berikut :

1. Diduga kepemimpinan berpengaruh positif terhadap evaluasi diri kinerja karyawan di PT. Bank Central Asia KCU Gajah Mada.
2. Diduga komunikasi berpengaruh positif terhadap evaluasi diri kinerja karyawan di PT. Bank Central Asia KCU Gajah Mada.
3. Diduga motivasi berpengaruh positif terhadap evaluasi diri kinerja karyawan di PT. Bank Central Asia KCU Gajah Mada.
4. Diduga kepemimpinan, komunikasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap evaluasi diri kinerja karyawan di PT. Bank Central Asia KCU Gajah Mada.

2.5. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual merupakan *Justifikasi* ilmiah terhadap topic yang dipilih sesuai dengan identifikasi masalah. Kerangka konseptual harus didukung landasan teori yang kuat serta di tunjang oleh informasi yang bersumber pada berbagai laporan ilmiah, hasil penelitian, jurnal penelitian dan lain-lain (Hidayat ,2014). Berdasarkan teori-teori tentang variabel kepemimpinan, komunikasi dan motivasi ada pengaruh positif terhadap evaluasi diri kinerja karyawan di PT Bank Central Asia KCU Gajah Mada. Dengan demikian perumusan masalah tersebut dibuat bagan alur yang menggambarkan kerangka konseptual peneliti sebagai berikut :

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

