

**PENGARUH KEBERAGAMAN *SELF-LEADERSHIP*
TERHADAP KINERJA KELOMPOK**

SKRIPSI

Pembimbing:

Prof. Dr. Muhammad Tamar, M.Psi

Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc

Oleh:

Fidya Ainun Cholisha

C021191045



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2024



**PENGARUH KEBERAGAMAN *SELF-LEADERSHIP*
TERHADAP KINERJA KELOMPOK**

Skripsi

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Kedokteran
Program Studi Psikologi
Universitas Hasanuddin

Pembimbing:

Prof. Dr. Muhammad Tamar, M.Psi
Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc

Oleh:

Fidya Ainun Cholisha
C021191045



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
2024**



Optimized using
trial version
www.balesio.com

**PENGARUH KEBERAGAMAN *SELF-LEADERSHIP*
TERHADAP KINERJA KELOMPOK**

Disusun dan diajukan oleh:

FIDYA AINUN CHOLISHA

C021191045

Telah disetujui dan diajukan di hadapan Dewan Penguji Skripsi
Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin

Makassar, 1 Februari 2024

Pembimbing I

Prof. Dr. Muhammad Tamar, M.Psi
NIP. 19641231 199002 1 004

Pembimbing II

Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc
NIP. 19860418 201101 2 020

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin

Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A.
NIP. 19810725 201012 1 004



LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH KEBERAGAMAN SELF-LEADERSHIP
TERHADAP KINERJA KELOMPOK**

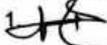
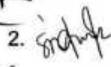
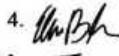
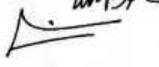
Disusun dan diajukan oleh:

Fidya Ainun Cholisha
C021191045

Telah dipertahankan dalam Sidang Ujian Skripsi
pada tanggal 19 Maret 2024

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Muh. Tamar, M.Psi	Ketua	
2.	Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	2. 
3.	Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	3. 
4.	Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc	Anggota	4. 
5.	Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A	Anggota	5. 

Mengetahui,

Wakil Dekan
Bidang Akademik dan Kemahasiswaan
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



Prof. dr. Agus Salim Burhan, M.Clin., Med., Ph.D., Sp.GK (K)
NIP. 19700821 19903 1 001

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A
NIP. 19810725 201012 1 004



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan atau doktor), baik di Universitas Hasanuddin maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali Tim Pembimbing dan masukan Tim Penelaah/Tim Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini telah saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini. Maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Makassar, Maret 2024

Yang membuat pernyataan,



Fidya Ainun Cholisha

NIM. C021191045



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT atas segala limpahan kesehatan, keselamatan, kelancaran, rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan benar. Selawat serta salam penulis kirimkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa dan membimbing manusia hingga ke zaman yang penuh perkembangan ilmu pengetahuan ini. Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Keberagaman *Self-Leadership* terhadap Kinerja Kelompok”** diajukan sebagai bentuk pemenuhan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi program sarjana di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin. Proses penyusunan skripsi ini mampu memberikan banyak wawasan dan insight baru bagi penulis sehingga dapat menjadi pembelajaran yang bermakna bagi penulis di masa yang akan datang. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penulis ingin memberikan apresiasi dan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Ayah, Ibu, Mas Dzikry, Mbah Uti, dan Bulek Endang sebagai keluarga peneliti.

Terima kasih atas segala doa, nasihat, dukungan, dan semangat yang diberikan selama masa studi peneliti. Terima kasih pula atas segala fasilitas dan kehangatan yang diberikan selama berada di rumah, sehingga dapat membuat peneliti merasa nyaman untuk menyusun dan menyelesaikan skripsi

an baik dan lancar. Segala bentuk dukungan yang diberikan dapat membuat peneliti lebih percaya diri serta menampilkan diri dengan versinya.



2. Bapak Prof. Dr. Muhammad Tamar, M.Psi., Bapak Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog., dan Ibu Elvita Bellani., S.Psi., M.Sc., sebagai dosen pembimbing skripsi. Terima kasih telah meluangkan waktu kepada peneliti dengan memberikan saran, umpan balik, dan semangat pada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan baik dan benar.
3. Ibu Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog dan Ibu Rezky Ariany Aras., S.Psi., M.Psi., Psikolog sebagai dosen pembahas skripsi. Terima kasih atas tanggapan, umpan balik, dan saran yang diberikan saat seminar proposal maupun seminar hasil sehingga peneliti dapat memperbaiki kualitas skripsi peneliti menjadi lebih baik lagi.
4. Ibu Mayenrisari Arifin, S.Psi., M.Psi., Psikolog dan Bapak Ichlas Nanang Afandi., S.Psi., M.A sebagai dosen Pendamping Akademik. Terima kasih atas segala bantuan dan semangat yang diberikan selama peneliti berkuliah di Prodi Psikologi FK Unhas. Terima kasih pula atas segala jalan yang diberikan kepada peneliti untuk dapat mengembangkan pengetahuan dan keterampilan baru melalui kesempatan belajar di luar kelas dengan mengikuti magang maupun pengembangan keterampilan lainnya.
5. Kak Nur Fajar Alfitra, S.Psi., M.Sc sebagai kakak tingkat dan dosen Prodi Psikologi FK Unhas yang senantiasa mendampingi serta membantu peneliti dan kelompok dalam penelitian eksperimen. Terima kasih atas waktu yang diluahkan, kesabaran dalam menjawab setiap pertanyaan peneliti maupun kelompok, dan kemurahan hatinya untuk membantu peneliti dan kelompok dalam menyusun penelitian dengan baik dan benar.



uh dosen Prodi Psikologi FK Unhas. Terima kasih atas segala ilmu dan alaman yang diberikan selama pembelajaran di dalam kelas maupun di

luar kelas sehingga peneliti dapat memperoleh banyak insight dan keterampilan baru yang dapat menjadi bekal bagi peneliti di kehidupan saat ini hingga masa yang akan datang.

7. Seluruh staf Prodi Psikologi FK Unhas. Terima kasih atas bantuan dan arahan yang diberikan sehingga dapat memudahkan peneliti untuk mengurus keperluan administrasi selama berkuliah maupun saat mengurus perlengkapan penelitian eksperimen.
8. Alya Tsamarah Muthmainnah, Audisa Nabilah Rahardja Sukarsa, Hanung Satrio Waskito, Muhammad Fathi Hanif, Nurfida, S.Psi., Nurul Izzah Firdaus, Noer Azizah Ramadhana, Shapira Arzu Zulhijjah Ichwan, Tiron Tekno Sentosa, dan Verawaty Mashani sebagai teman-teman BB yang kebersamai peneliti sejak masih menjadi mahasiswa baru hingga akhir masa studi peneliti. Terima kasih atas segala suka, duka, kebersamaan, candaan, dukungan, bantuan, dan bentuk-bentuk kebahagiaan lainnya yang terukir bersama. Peneliti bersyukur dengan banyaknya waktu yang dihabiskan bersama mampu memberikan pengalaman dan *insight* baru bagi peneliti selama berproses di Prodi Psikologi. Terima kasih pula karena kehadiran teman-teman dapat membuat peneliti merasa tidak sendiri selama berproses di perkuliahan.
9. Adhitya Dutameru, S.Psi., Elizabeth Lydia Tjowari, S.Psi., Marcia Cornelia Amiko Rieuwpassa, dan Sasmita sebagai teman-teman Lappa yang walaupun awal kehadirannya hanya terjadi secara 'kebetulan', namun sedikit banyak memberikan inspirasi dan warna baru di masa-masa akhir studi peneliti.



Terima kasih atas segala cerita, tawa, duka, dan kebersamaan lainnya yang

selalu terjadi secara spontan namun memberikan banyak kebahagiaan di masa-masa akhir studi peneliti.

10. Muaiyadah, S.Psi., dan Natasya Pinkan Mapaliey sebagai *partner* tim yang luar biasa dalam penelitian eksperimen. Semoga segala pengalaman yang dialami bersama pada penelitian payung ini dapat menjadi media pembelajaran yang bermanfaat di masa depan. Terima kasih atas segala bantuan dan kontribusinya di tengah panas dingin penelitian.

11. Aulia Salsabila Burhanuddin, S.Psi., Devnet Vicente, S.Psi., Miftahul Jannah, S.Psi., Nadia Kusumah Wardhani, S.Psi., Nur Tazkiyah Sejati, S.Psi., Siti Asriani Putri Thamrin, S.Psi., Wafiq Fadhilah Usman, S.Psi., dan teman-teman Integrity 2019 lainnya. Terima kasih atas segala kolaborasi yang terbangun selama masih menjadi mahasiswa sehingga dapat memberikan banyak pengalaman dan kenangan yang dapat dikenang di masa yang akan datang.

12. Nurhaeda Az-Zahra, S.T. sebagai *sister from another universe*. Terima kasih telah bersedia, bersabar, dan bertahan menjadi teman peneliti sejak di bangku sekolah hingga saat ini. Terima kasih atas segala waktu, telinga, dan kelapangan hatinya untuk bersedia mendengarkan keluh kesah dan curahan hati peneliti di berbagai genre kehidupan peneliti. Peneliti menyadari bahwa tidak banyak kesempatan yang dapat dihabiskan dengan bertatap muka secara langsung, namun peneliti berharap kebersamaan ini dapat terus ada walaupun sekedar melalui layar *handphone*.

13. Andreana Adhisty, Nurul Ramadhani Salam, dan Nadea Agustina sebagai teman-teman KR sekaligus tetangga jauh peneliti. Terima kasih telah berbagi

ak cerita, tawa, suka, duka, dan kesediaannya untuk meluangkan waktu

1 membantu peneliti selama perkuliahan. Terima kasih atas segala



peristiwa yang diukir bersama sehingga memberikan banyak inspirasi bagi peneliti.

14. Seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian. Terima kasih atas kesediaan dan waktu yang diluangkan untuk ikut terlibat dalam penelitian eksperimen. Semoga segala kemurahan hati dan waktu yang diluangkan selama penelitian dapat dibalas dengan kebaikan oleh Allah SWT.

15. FidyA Ainun Cholisha. Terima kasih untuk kesabarannya yang walaupun tidak seluas samudra namun selalu berupaya untuk bisa lebih sabar dari sebelumnya, terima kasih untuk selalu berlapang hati pada setiap proses yang terjadi selama ini, terima kasih sudah bangkit dari hal-hal yang terjadi tidak sesuai dengan rencana, terima kasih karena tidak menyerah dengan segala cobaan yang ada, dan terima kasih sudah mempersembahkan versi terbaik dirinya. Semoga kedepannya segala pembelajaran dan *insight* yang diperoleh selama ini dapat menjadi bekal bermakna untuk menjalani hidup lebih baik lagi.

Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat bagi pembaca.

Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, sehingga penulis ingin meminta maaf atas segala keluputan dan kesalahan yang terdapat dalam skripsi ini.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, 19 Maret 2024

FidyA Ainun Cholisha



ABSTRAK

Fidya Ainun Cholisha, C021191045, Pengaruh Keberagaman Self-Leadership terhadap Kinerja Kelompok, Skripsi, Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2024.

xv + 55 halaman, 8 lampiran

Keberagaman yang dimiliki oleh setiap orang dapat menimbulkan adanya perspektif yang berbeda dalam menyelesaikan suatu tugas. Keberagaman dalam suatu kelompok kemungkinan dapat menimbulkan dua hal, yaitu kinerja kelompok yang baik dan kinerja kelompok yang buruk. Kinerja kelompok dalam kelompok yang beragam dapat terbentuk apabila kelompok mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam mencapai tujuan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui *self-leadership* sebagai kemampuan untuk mengatur diri dalam mencapai tujuan yang diinginkan dengan pencerahan kognisi dan tindakan individu. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan eksperimen. Penelitian ini melibatkan 67 orang Mahasiswa S1 Universitas Hasanuddin yang dikelompokkan ke dalam kelompok diadik dan triadik. Hasil penelitian menemukan bahwa keberagaman *self-leadership* dapat berpengaruh terhadap kinerja kelompok pada aspek ketepatan dalam menyelesaikan tugas, namun tidak berpengaruh pada kinerja kelompok pada aspek durasi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas. Terdapat beberapa faktor yang kemungkinan dapat memengaruhi hasil penelitian, yaitu penggunaan skala *Self-Leadership Questionnaire* dalam membentuk kelompok, teknis pelaksanaan eksperimen, dan ukuran sampel yang kecil. Hasil penelitian ini dapat diimplikasikan kepada pihak-pihak yang meneliti kajian serupa.

Kata Kunci: Self-Leadership, Kinerja Kelompok, Diversity.

Daftar Pustaka, 61 (1977-2023)



ABSTRACT

Fidya Ainun Cholisha, C021191045, The Effect of Self-Leadership Diversity on Group Performance, Undergraduate Thesis, Department of Psychology, Faculty of Medicine, Hasanuddin University, 2024.

xv + 55 pages, 8 attachments

Diversity among individuals can result in varying perspectives when completing tasks. Diversity can lead to two things in a group setting, namely good and bad group performance. Group performance in diverse groups can be achieved if the group is able to utilize available resources to reach common goals. One way to achieve this is through self-leadership, which involves organizing oneself to mobilize individual cognition and action towards desired goals. This study employs a quantitative research design with an experimental approach. This study involved 67 undergraduate Hasanuddin University students who were grouped into dyadic and triadic groups. The findings indicate that self-leadership diversity can impact group performance in terms of task accuracy, but not in terms of task completion time. Several factors may affect the results of the study, including the use of Self-Leadership Questionnaire scale to form groups, technical implementation of the experiment, and the small sample size. These results can be applied to researchers conducting similar studies.

Keywords: Self-Leadership, Group Performance, Diversity

Bibliography, 61 (1977-2023)



DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan.....	Error! Bookmark not defined.
Halaman Pernyataan	Error! Bookmark not defined.
Kata Pengantar	v
Abstrak	x
Abstract.....	xi
Daftar Isi	xii
Daftar Tabel.....	xiv
Daftar Gambar.....	xv
BAB I.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1 Manfaat Teoritik.....	6
1.4.2 Manfaat Praktis	6
BAB II.....	8
2.1 Tinjauan Pustaka.....	8
2.1.1 Kinerja Kelompok	8
2.1.1.1 Definisi Kinerja Kelompok	8
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Kelompok.....	9
2.1.2 <i>Self-Leadership</i>	9
2.1.2.1 Definisi <i>Self-Leadership</i>	9
2.1.2.2 Aspek <i>Self-Leadership</i>	11
2.1.3 <i>Diversity</i>	12
2.1.3.1 Definisi <i>Diversity</i>	12
2.1.3.2 Aspek <i>Diversity</i>	12
Pengaruh Keberagaman <i>Self-Leadership</i> terhadap Kinerja Kelompok. 13	
rangka Konseptual	17
otesis	18



BAB III	20
3.1. Jenis Penelitian	20
3.2. Desain Penelitian	20
3.3. Variabel Penelitian	21
3.4. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	21
3.4.1 Keberagaman <i>Self-Leadership</i>	21
3.4.2 Kinerja Kelompok.....	22
3.5 Partisipan Penelitian.....	22
3.6 Teknik Pengumpulan Data	22
3.6.1 Instrumen Penelitian	23
3.6.2 Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian	23
3.6.2.1 Uji Validitas	23
3.6.2.2 Uji Reliabilitas	26
3.7 Teknik Analisis Data.....	26
3.7.1 Analisis Deskriptif	26
3.7.2 Uji Hipotesis.....	26
3.8. Prosedur Kerja	27
3.8.1 Tahap Pra-Pelaksanaan	27
3.8.2 Tahap Pelaksanaan.....	28
3.8.3 Tahap Pasca Pelaksanaan	30
3.8.4 Tahap Penyusunan Laporan.....	30
BAB IV	31
4.1 Hasil Penelitian	31
4.1.1 Gambaran Karakteristik Partisipan.....	31
4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel.....	33
4.1.3 Uji Hipotesis.....	38
4.2 Pembahasan	41
4.3 Limitasi Penelitian	48
BAB V	49
simpulan	49
ran	49
PUSTAKA	51
AN	34



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blueprint Skala <i>Self-Leadership</i>	233
Tabel 3.2 Nilai Loading Factor Skala <i>Self-Leadership</i>	25
Tabel 3.3 Indeks Ketepatan Model Skala <i>Self-Leadership</i>	25
Tabel 4.1 Statistik Deskriptif Skala <i>Self-Leadership</i>	33
Tabel 4.2 Penormaan <i>Self-Leadership</i>	34
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Kelompok Homogen dan Heterogen berdasarkan Keberagaman <i>Self-Leadership</i>	35
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Kinerja Kelompok berdasarkan Keberagaman <i>Self-Leadership</i> (Aspek Ketepatan).....	37
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Kinerja Kelompok berdasarkan Keberagaman <i>Self-Leadership</i> (Aspek Waktu).....	38
Tabel 4.6 Hasil Uji Mann Whitney Kinerja Kelompok berdasarkan Keberagaman <i>Self-Leadership</i> dalam Kelompok (Aspek Ketepatan)	38
Tabel 4.7 Hasil Uji Kruskal Wallis Kinerja Kelompok berdasarkan Keberagaman <i>Self-Leadership</i> dalam Kelompok (Aspek Ketepatan)	39
Tabel 4.8 Hasil Uji Mann Whitney Kinerja Kelompok berdasarkan Keberagaman <i>Self-Leadership</i> dalam Kelompok (Aspek Waktu)	40
Tabel 4.9 Hasil Uji Kruskal Wallis Kinerja Kelompok berdasarkan Keberagaman <i>Self-Leadership</i> dalam Kelompok (Aspek Durasi Waktu)	41



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	17
Gambar 3.1 Desain Penelitian	20
Gambar 3.2 Tahap Pelaksanaan Penelitian.....	29
Gambar 4.1 Karakteristik Partisipan berdasarkan Jenis Kelamin	31
Gambar 4.2 Karakteristik Partisipan berdasarkan Fakultas.....	32
Gambar 4.3 Karakteristik Partisipan berdasarkan Angkatan	33
Gambar 4.4 <i>Self-Leadership</i> Partisipan	35
Gambar 4.5 Ketepatan Kelompok berdasarkan Keberagaman <i>Self-Leadership</i>	36



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi membutuhkan adanya kerja sama yang dilakukan oleh sekelompok orang sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya (Setiyani, 2012). Kelompok kerja terdiri atas sekumpulan individu yang mampu memberikan kontribusi dalam peningkatan produktivitas yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Organisasi, kelompok, dan individu saling terikat sebagai suatu sistem dalam melakukan tugas organisasi yang relevan. Individu bersarang dalam suatu kelompok dan pada gilirannya kelompok terhubung pada tingkatan sistem yang lebih besar (Schmitt & Highhouse, 2013). Individu dalam suatu kelompok mampu berkontribusi pada pemecahan masalah yang terdapat dalam kelompok melalui tanggapan dan masukan yang diberikan terkait masalah yang dihadapi (*American Psychological Association*, 2015).

Saat ini, perkembangan zaman yang semakin modern memungkinkan terciptanya kelompok kerja yang beragam, dinamis, kompetitif, dan teregulasi (Hinsz et al., 2019). Adanya keterbukaan dalam suatu budaya mampu memberikan kontribusi pada pembentukan kelompok-kelompok dengan keberagaman dalam suatu lingkungan kerja. Hal ini tentunya dapat memberikan pengaruh yang positif pada perkembangan suatu kelompok, sebab kelompok tidak hanya berlandaskan pada suatu kesamaan yang sama namun juga terdapat keberagaman yang mampu memfasilitasi pemahaman, membangun

ial sosial, dan membentuk



kompleksitas kognitif yang lebih besar (Leung & Chiu, 2008; Fitzsimmons, 2013; Tadmor & Tetlock, 2006).

Keberagaman dalam lingkungan organisasi dapat dipandang melalui dua perspektif teoritis, yaitu *social categorization* (kategori sosial) dan *information/decision-making processes* (pengambilan keputusan). Perspektif kategorisasi sosial menggambarkan cara orang lain mengkategorikan diri mereka dan orang lain dalam suatu kelompok untuk memahami lingkungan yang kompleks. Perspektif ini juga menganggap bahwa setiap orang cenderung menampilkan favoritisme dalam kelompok pada setiap interaksi sosial mereka, sehingga lingkungan yang beragam dianggap menimbulkan kinerja buruk pada suatu lingkup organisasi. Sementara itu, perspektif pengambilan keputusan berpandangan bahwa keberagaman dapat menimbulkan perspektif yang lebih luas. Keanekaragaman pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan sebagainya, dianggap memungkinkan munculnya kreativitas dan inovasi yang lebih besar dalam tugas kelompok dan proses pengambilan keputusan (Gonzales & Zamanian, 2015).

Adanya kedua pandangan tersebut dapat diasumsikan bahwa perbedaan kondisi kelompok memengaruhi kecenderungan berperilaku seseorang. Secara umum, komposisi kelompok menunjukkan bahwa kesamaan maupun perbedaan diantara anggota kelompok mampu memfasilitasi pembentukan sikap positif dan mengurangi dampak negatif di dalam kelompok. Tingkat orientasi kolektif anggota kelompok secara langsung berkaitan dengan evaluasi proses kelompok, sehingga memengaruhi persepsi individu mengenai penerimaan di dalam

kelompok tersebut (Thomas, 1999). Ketika individu merasa nilai dan norma yang dapat didukung dalam berbagai proses di organisasi, maka individu



cenderung meningkatkan komitmen dan kinerja selama bekerja dalam organisasi tersebut. Keterlibatan dan partisipasi individu secara penuh dalam kelompok mampu menciptakan kinerja yang baik dan teratur bagi kelompok dalam menyelesaikan pekerjaannya (Panjaitan, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Van Knippenberg et al., di tahun 2004 menemukan bahwa keberagaman tim dapat menjadi pengaruh positif pada kinerja apabila terdapat dua kondisi yang terpenuhi, yaitu pencegahan terhadap ketegangan interpersonal dan anggota tim mampu termotivasi untuk terlibat dalam elaborasi tim.

Salah satu upaya yang berkaitan dengan keterlibatan individu dalam elaborasi tim adalah melalui pengembangan kemampuan *self-leadership*. Kemampuan *self-leadership* mampu memengaruhi diri individu melalui pengerahan terhadap kognisi dan tindakannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Ho & Nesbit, 2009). Pencapaian tujuan kelompok maupun individu dapat dilakukan secara bersamaan melalui penerapan *self-leadership*. Hal ini disebabkan karena strategi *self-leadership* dapat memungkinkan individu dalam mengarahkan sumber daya mereka untuk mencapai tujuan individu, sehingga dengan adanya *self-leadership* yang besar mampu memberikan efektifitas bagi individu untuk mencapai tujuannya (Hauschildt & Konradt, 2012). Dengan adanya kemampuan *self-leadership*, potensi individu dapat berkembang menjadi potensi kelompok yang mampu memfasilitasi penerimaan informasi dan pengetahuan serta meminimalisir kesalahan penafsiran (Castellano et al., 2020).

Self-leadership merupakan proses memengaruhi diri sendiri untuk meningkatkan motivasi dan mengarahkan diri sendiri agar berperilaku sesuai yang diharapkan orang lain kepadanya (Konradt et al., 2009). Manz mendefinisikan *self-leadership* sebagai proses ketika individu mampu



untuk memengaruhi diri sendiri dalam mendapatkan arahan dan motivasi diri dengan tujuan meningkatkan kinerja yang berorientasi pada strategi manajemen dan penerimaan penuh pada peran motivasi yang terkait dengan kontrol diri individu. Teori *self-leadership* dirancang dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas pribadi dengan cara memengaruhi dan meningkatkan pengaruh individu, kognisi, dan perilaku dalam suatu kelompok organisasi (Hauschildt & Konradt, 2012). Secara lebih sederhana, dapat dipahami bahwa *self-leadership* adalah proses yang dilakukan individu dalam memotivasi dan mengarahkan diri untuk mencapai perilaku yang diinginkan.

Self-leadership umumnya bermanfaat pada tingkatan individu namun juga bergantung pada konteks tingkatan tim (Stewart et al., 2018). Hal ini ditunjukkan melalui beberapa penelitian terdahulu yang menemukan bahwa terdapat hasil yang tidak konsisten pada penelitian-penelitian dengan topik *self-leadership* pada tingkatan tim. *Self-leadership* dianggap berpengaruh terhadap kinerja tim yang lebih tinggi untuk tim yang terlibat terutama dalam tugas-tugas konseptual dibandingkan *self-leadership* pada tugas-tugas perilaku (Stewart & Barrick, 2000). Bahkan pada konteks virtual, *self-leadership* juga dianggap mampu membentuk potensi tim yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja tim (Castellano et al., 2020). Namun pada penelitian lainnya mengungkapkan bahwa tim yang mengelola pekerjaan secara mandiri memiliki hasil kerja yang tidak jauh lebih baik daripada tim dengan struktur kerja yang konvensional (Devaro, 2006). Pengembangan keterampilan *self-leadership* yang tinggi dianggap berpotensi menghambat kemampuan individu untuk berinteraksi secara efektif dengan



in sebab *self-leadership* dinilai sangat individualistis dalam orientasi. Hal membuat *self-leadership* dianggap tidak selalu berpotensi untuk

pengembangan tim yang baik, sehingga mampu menimbulkan kinerja yang kurang maksimal (Bligh et al., 2006).

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dipaparkan, maka dapat dipahami bahwa terdapat perbedaan individu dalam memaknai tujuan dalam tiap kelompok. Salah satu faktor yang mampu memengaruhi perbedaan individu dalam berkolaborasi pada suatu kelompok adalah adanya kemampuan *self-leadership*. Hal ini mampu menarik minat peneliti untuk mengkaji lebih lanjut mengenai pengaruh *self-leadership* individu terhadap kinerja yang dihasilkan dalam kelompok, baik ketika individu berada dalam kelompok yang homogen maupun heterogen.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, maka secara spesifik pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1.2.1 Apakah terdapat pengaruh keberagaman *self-leadership* terhadap kinerja kelompok ditinjau dari perbedaan ketepatan jawaban kelompok homogen dan heterogen?
- 1.2.2 Apakah terdapat pengaruh keberagaman *self-leadership* terhadap kinerja kelompok ditinjau dari perbedaan kecepatan kelompok homogen dan heterogen dalam menyelesaikan tugas?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1.3.1 Mengetahui ada tidaknya pengaruh keberagaman *self-leadership* terhadap kinerja kelompok ditinjau dari perbedaan ketepatan jawaban kelompok homogen dan heterogen.



1.3.2 Mengetahui ada tidaknya pengaruh keberagaman *self-leadership* terhadap kinerja kelompok ditinjau dari perbedaan kecepatan kelompok homogen dan heterogen dalam menyelesaikan tugas.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritik

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai keberagaman *self-leadership* terhadap kinerja pada suatu kelompok. Penelitian ini juga dapat dijadikan bahan rujukan dalam kajian-kajian di bidang psikologi, khususnya dalam bidang industri dan organisasi. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan *self-leadership* pada kinerja kelompok, baik dalam lingkungan kelompok dengan kemampuan *self-leadership* yang sama (homogen) maupun berbeda (heterogen).

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan insight bagi individu mengenai pengaruh kemampuan *self-leadership* individu dalam meningkatkan kinerja ketika bekerja dalam kelompok. Peneliti berharap agar penelitian ini mampu bermanfaat bagi individu dalam berperilaku secara efektif selama bekerja dalam kelompok, baik ketika berada di kelompok yang memiliki kesamaan yang sama (homogen) maupun berbeda-beda (heterogen). Selain itu, manfaat praktis dari penelitian ini juga menyasar pada organisasi dalam menyikapi adanya perbedaan kemampuan *self-leadership* individu sebagai salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja selama bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini juga mampu membentuk strategi-strategi yang efektif dalam mengatasi



perbedaan yang ada dalam organisasi agar tidak menghalangi kinerja yang dihasilkan oleh anggota organisasi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Kinerja Kelompok

2.1.1.1 Definisi Kinerja Kelompok

Kinerja merupakan setiap aktivitas atau kumpulan tanggapan yang mengarah pada suatu hasil (APA, 2015). Kinerja juga dapat diartikan sebagai pencapaian individu dalam melaksanakan seluruh tanggungjawab yang diberikan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan ketepatan waktu penyelesaian (Hasibuan, 2001). Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas terbentuk melalui pertanggungjawaban individu dalam menyelesaikan pekerjaannya (Mangkunegara, 2000).

Kelompok merupakan sekumpulan individu yang memiliki kesamaan tujuan yang ingin dicapai. Adanya kesamaan tujuan yang ingin dicapai membuat kelompok erat kaitannya dengan kerja sama antar satu dengan lainnya (Setiyanti, 2012). Kelompok kerja terdiri atas sekumpulan orang dengan tujuan utama untuk melakukan serangkaian tugas yang diberikan (APA, 2015). Secara spesifik, kelompok kerja tidak hanya berupa kumpulan orang (*collection of people*), namun mampu mewakili kumpulan dari dua orang atau lebih yang saling berinteraksi dan berkaitan untuk mencapai tujuan yang sama (Zoltan & Vancea, 2015). Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja kelompok merupakan pencapaian yang diperoleh oleh sekelompok orang

ng berinteraksi dan berkaitan dalam mencapai tujuan yang sama.



2.1.1.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Kelompok

Terdapat beberapa faktor yang mampu memengaruhi kinerja kelompok (Salas, Cooke, & Rosen, 2008), diantaranya:

1) Komposisi Kelompok

Komposisi kelompok melibatkan kumpulan individu dengan kemampuan yang relevan untuk mencapai tujuan sehingga mampu memaksimalkan efektivitas kelompok. Pengaruh komposisi kelompok dapat ditemukan melalui beberapa aspek yang berkaitan dengan atribut pada masing-masing anggota kelompok, seperti kepribadian, kemampuan kognitif, motivasi, dan faktor budaya.

2) Struktur Kerja

Struktur kerja yang mampu memengaruhi kinerja kelompok dapat berupa norma tim, struktur komunikasi, dan penugasan kerja. Adanya struktur kerja yang jelas dan terarah mampu memengaruhi kinerja pada tiap anggota dalam memengaruhi pencapaian tujuan kelompok.

3) Karakteristik Tugas

Karakteristik suatu tugas dapat berpengaruh pada perbedaan individu dalam meningkatkan kinerja suatu kelompok. Karakteristik tugas dapat berupa beban kerja, jenis tugas, dan adanya ketergantungan antar anggota.

2.1.2 Self-Leadership

2.1.2.1 Definisi Self-Leadership

Kepemimpinan merupakan salah satu karakteristik yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang efektif. Kepemimpinan memengaruhi *attitudes*, keyakinan, perilaku, dan perasaan orang lain. Kepemimpinan merupakan proses dalam memimpin orang lain, termasuk mengorganisir, mengarahkan, mendinaskan, dan memotivasi upaya individu untuk mencapai tujuan



kelompok maupun organisasi tertentu. Kepemimpinan juga bersifat timbal balik, transaksional, transformasional, dan kooperatif (Spector, 2017).

Konsep kepemimpinan juga erat kaitannya dengan *self-leadership*. *Self-leadership* merupakan proses ketika individu mampu memengaruhi diri sendiri dalam mendapatkan arahan dan motivasi diri dengan tujuan meningkatkan kinerja yang berorientasi pada strategi manajemen dan penerimaan penuh pada peran motivasi yang terkait dengan kontrol diri individu (Manz, 1986). *Self-leadership* erat kaitannya dengan motivasi intrinsik individu. Manz dan Neck (2004) mengungkapkan bahwa upaya individu dalam memengaruhi dan memimpin diri sendiri dilakukan dengan penggunaan strategi perilaku dan kognitif tertentu. Secara lebih lanjut, Jackson (2004) mengemukakan bahwa *self-leadership* merupakan proses memengaruhi diri sendiri melalui pemberian arahan terhadap diri sendiri (*self-directing*) dan memotivasi diri (*self-motivating*) untuk berperilaku dan bertindak berdasarkan cara-cara yang sesuai. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *self-leadership* merupakan kemampuan individu dalam memengaruhi diri untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Manz & Sims (1991) memaparkan tiga asumsi dasar mengenai *self-leadership*. Asumsi pertama adalah setiap orang mampu mempraktikkan *self-leadership* hingga pada taraf tertentu, namun tidak semua orang memiliki kemampuan *self-leadership* yang efektif. Kedua, *self-leadership* merupakan hal yang dapat dipelajari, sehingga tidak terbatas pada orang-orang yang dilahirkan untuk memulai atau memotivasi diri sendiri. Ketiga, *self-leadership* relevan bagi para eksekutif, manajer, dan setiap individu yang bekerja.



2.1.2.2 Aspek *Self-Leadership*

Self-leadership berkaitan dengan pengaruh diri terhadap motivasi dan penerahan diri terhadap hal-hal yang ingin dicapai (Manz & Sims, 1991). *Self-leadership* memengaruhi diri individu melalui beberapa strategi (Houghton & Neck, 2002). Terdapat tiga aspek yang dapat digunakan individu dalam menyusun strategi dalam meningkatkan *self-leadership*, yaitu:

1) *Behavior-focused Strategies*

Strategi ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran diri melalui pengelolaan perilaku dengan melibatkan tugas-tugas tertentu dengan tujuan agar pekerjaan tersebut dapat berlangsung lebih menyenangkan. Strategi *self-leadership* yang berfokus pada perilaku ini dirancang agar mampu mendorong perilaku positif yang diinginkan agar mengarah pada hasil yang sukses dengan menekan perilaku negatif yang tidak diinginkan dan dapat mengarahkan pada hasil yang tidak berhasil. Strategi ini termasuk *self-observation*, *self-goal setting*, *self-reward*, *self-correcting feedback*, dan *practice*.

2) *Natural Reward Strategies*

Strategi ini menekankan pada aspek menyenangkan dari suatu tugas atau aktivitas yang diberikan. Strategi ini juga mencakup pemberian aspek-aspek yang menyenangkan pada tugas atau aktivitas yang dilakukan dengan tujuan untuk mengubah persepsi suatu tugas atau aktivitas tersebut. Kegiatan yang memberikan penghargaan secara alami cenderung menumbuhkan perasaan peningkatan kompetensi, pengendalian diri, dan tujuan.

3) *Constructive Thought Pattern Strategies*

Strategi ini melibatkan pembentukan dan pemeliharaan pola-pola fungsional kebiasaan berpikir. Strategi berpikir konstruktif ditujukan untuk membentuk



kembali proses mental tertentu dengan tujuan memfasilitasi pola berpikir dan proses mental yang lebih positif serta optimis yang dapat berdampak signifikan pada kinerja individu (Houghton, Dawley, & DiLiello, 2012). Pola-pola tersebut dapat dibangun melalui proses analisis diri serta melalui proses mengidentifikasi, menghadapi, ataupun menanggapi suatu hal secara lebih rasional.

2.1.3 Diversity

2.1.3.1 Definisi Diversity

American Psychological Association (2015) mendefinisikan *diversity* sebagai variasi organisme dalam suatu lingkup ekosistem. *Diversity* juga dapat dipahami sebagai karakteristik pengelompokan sosial yang mencerminkan sejauh mana perbedaan objektif atau subjektif yang terdapat diantara anggota kelompok (Knippenberg & Schippers, 2007). Gonzalez & Zamanian (2015) mendefinisikan *diversity* sebagai sejauh mana anggota suatu entitas, baik kelompok maupun organisasi, berbeda antara satu dengan lainnya, serta termasuk pada pengelolaan perbedaan individu dalam pengaturan yang ada pada entitas tersebut. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, maka dapat dipahami bahwa *diversity* merupakan keanekaragaman individu dalam suatu bagian kelompok.

2.1.3.2 Aspek Diversity

Konsep *diversity* yang beragam seringkali dikaitkan dengan perbedaan atribut individu (Gonzalez & Zamanian, 2015). Perbedaan antara individu pada atribut apapun dapat mengarah pada persepsi bahwa orang lain berbeda dari diri sendiri (Van Knippenberg et al., 2004). Schmitt & Highhouse (2013) memaparkan bahwa terdapat dua kategori *diversity*, diantaranya:



1) *Surface level diversity*

Surface level diversity berkaitan dengan karakteristik yang dapat terlihat dengan jelas, seperti ras, jenis kelamin, usia, ataupun bentuk tubuh. Perbedaan karakteristik demografis yang dapat dilihat secara langsung dapat memudahkan untuk membuat penilaian secara langsung pada individu tersebut. *Surface level diversity* merupakan bentuk *diversity* yang paling sering diteliti, sebab karakteristik individu yang paling mudah diamati, tidak berubah, dan dapat diukur (Roberson, 2013). Kanter (1997) menjelaskan bahwa atribut apapun dalam diri individu yang kurang terwakili dalam suatu kelompok akan tampak lebih menonjol dan kemungkinan menjadi dasar kategori sosial.

2) *Deep level diversity*

Deep level diversity merupakan aspek personal individu yang membutuhkan waktu sebelum muncul pada interaksi tertentu, seperti sikap, pendapat, kepribadian dan *values*. Keanekaragaman individu pada tingkatan ini tidak dapat diamati secara langsung, sehingga atribut individu dalam keanekaragaman tersebut dapat terungkap melalui komunikasi verbal dan isyarat non verbal (Roberson, 2013). Penelitian-penelitian mengenai *deep level diversity* sebagian besar mendasari pada *information/decision making theory* atau teori informasi/pengambilan keputusan. *Deep level diversity* dapat menjadi lebih menonjol dalam kerja tim ketika anggota yang terdapat dalam satu tim saling memahami antar satu dengan lainnya selama berinteraksi sehingga memengaruhi proses yang terjadi dalam pengambilan suatu keputusan (Prescott, 2016).

2.1.4 Pengaruh Keberagaman *Self-Leadership* terhadap Kinerja Kelompok



spektif teori pemrosesan informasi/pengambilan keputusan menyatakan kelompok yang beragam mampu mengungguli kinerja dibandingkan

kelompok yang homogen. Hal ini disebabkan karena pada kelompok yang beragam mampu memiliki lebih banyak pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang relevan dalam suatu tugas. Keberagaman dalam suatu kelompok juga memungkinkan munculnya beragam pendapat dan perspektif yang berbeda dalam memandang suatu tugas (Knippenberg et al., 2004). Dengan demikian, dapat dipahami bahwa adanya beragam perspektif yang berbeda dalam memandang suatu tugas mampu menghasilkan ide dan solusi yang kreatif pada penyelesaian suatu tugas.

Kinerja merupakan salah satu unsur terpenting yang dapat digunakan dalam mengukur hasil kerja individu dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada kinerja yang dimiliki oleh individu dalam organisasi tersebut (Riggio, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Sintaasih (2018) menemukan bahwa diperlukan adanya suasana atau kondisi kerja yang dapat memenuhi harapan individu agar mampu meningkatkan kinerja individu dalam bekerja. Kinerja individu akan mengalami peningkatan ketika individu mampu termotivasi untuk bekerja keras dalam melaksanakan tugasnya (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020). Secara tidak langsung, kinerja individu dapat dipengaruhi oleh kemampuan *self-leadership* melalui motivasi intrinsik dari dalam diri individu (Husnatarina & Elia, 2022).

Self-leadership merupakan proses memengaruhi diri sendiri dengan cara mengarahkan kognisi dan tindakannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Ho & Nesbit, 2009). Kemampuan *self-leadership* yang tinggi di dalam diri individu menyebabkan adanya kesadaran yang tinggi bagi individu untuk fokus terhadap

nya. Penelitian terdahulu menemukan bahwa *self-leadership* mampu mempengaruhi kinerja individu dalam suatu organisasi. Pengembangan terhadap



strategi yang berfokus pada perilaku (*behavior focused strategies*) *self-leadership* mampu meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya mampu memengaruhi kinerja (Politis, 2006). Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diasumsikan bahwa kontrol dan motivasi individu dalam mencapai suatu tujuan dapat memengaruhi pembentukan keterikatan dalam diri individu dengan pekerjaan yang dilakukan.

Penelitian terdahulu juga telah menemukan bahwa terdapat perbedaan kemampuan *self-leadership* antara laki-laki dan perempuan dalam aspek strategi yang digunakan dalam meningkatkan kemampuan memimpin diri. Perbedaan yang signifikan antara kemampuan *self-leadership* laki-laki dan perempuan terletak pada aspek strategi yang digunakan, yaitu *behavior-focused strategies* dan *constructive thought pattern strategies*. Perempuan ditemukan lebih banyak menggunakan kedua strategi tersebut dibandingkan laki-laki, sehingga perempuan dianggap cenderung lebih banyak memanfaatkan strategi *self-leadership* dibandingkan laki-laki (Ugurluoglu *et al.*, 2013).

Selain itu, *self-leadership* sebagai salah satu teori yang berkaitan dengan regulasi diri manusia juga dapat dipahami melalui dasar teori motivasi (Neck & Houghton, 2006). Motivasi dan tindakan individu terikat secara situasional. Kemampuan untuk memimpin diri (*self-leadership*) dapat dikembangkan ketika individu dan kelompok mampu melihat situasi yang ada. Hal tersebut mampu memengaruhi kecenderungan individu untuk terlibat dalam perilaku yang selaras, memantau aktivitas dan kognisi untuk mendorong perilaku yang diinginkan, sehingga kemudian mampu menilai perilaku yang mampu memengaruhi situasi (Stewart, Courtright, & Manz, 2011). Kontrol eksternal dan *self-leadership* memiliki

atau berupa manajemen diri (*self-management*) yang tidak hanya



berfokus pada apa dan mengapa tugas tersebut perlu dilakukan, namun menentukan bagaimana cara menyelesaikan tugas tersebut.

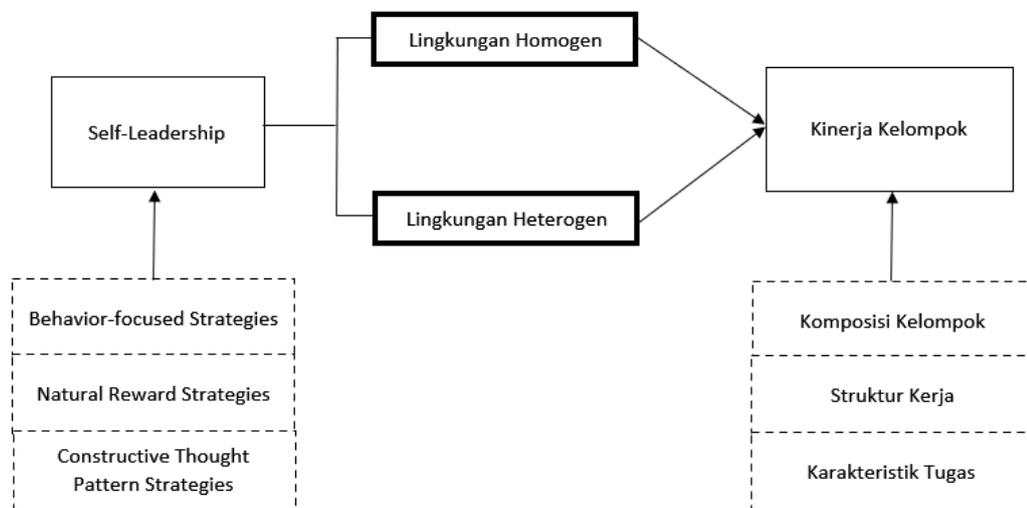
Penelitian-penelitian terdahulu telah mencoba untuk melihat pengaruh *self-leadership* terhadap kinerja, baik pada kinerja individual ataupun pada tingkatan tim. Sebagian besar penelitian pada konteks individual menemukan bahwa *self-leadership* mampu memengaruhi peningkatan kinerja yang lebih baik. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Nurdiyanti dan Ariyanto (2023) menemukan bahwa *self-leadership* berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja sebab *self-leadership* yang tinggi dalam diri individu dapat membentuk motivasi dalam diri yang akan mendorong individu untuk terus bekerja dengan baik dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang baik di organisasi. Selain itu, penelitian di lingkup akademik juga menemukan bahwa *self-leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja siswa yang menjalankan usaha. Hal ini disebabkan karena *self-leadership* mampu membangun kemampuan individu untuk memotivasi diri sendiri dan menetapkan strategi pencapaian (Ghassani et al., 2020).

Sementara itu pada tingkatan kelompok, *self-leadership* juga terbukti mampu memberikan pengaruh pada kinerja yang dihasilkan. Hal ini dapat ditemui pada beberapa penelitian terdahulu yang menemukan adanya pengaruh yang positif pada *self-leadership* terhadap kinerja kelompok. Misalnya pada penelitian yang dilakukan pada tahun 2020 menemukan bahwa dalam konteks virtual, *self-leadership* anggota kelompok mampu mengembangkan potensi yang ada pada suatu kelompok sehingga pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh kelompok tersebut (Castellano et al., 2020). Kelompok yang memiliki kemampuan *self-leadership* anggotanya cenderung mengalami



sedikit konflik, konsensus yang lebih besar, dan tingkat kepercayaan yang tinggi antar anggota dibandingkan tim yang hanya mengandalkan bentuk kepemimpinan tertentu. Hal ini dikarenakan kepemimpinan mampu memengaruhi manajemen konflik, koordinasi antar anggota, dan kinerja tim yang lebih baik (Flores et al., 2018).

2.2 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

- Variabel yang diteliti
- Dimensi/Faktor yang memengaruhi
- Kondisi
- Pengelompokan
- ▶ Memengaruhi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keberagaman *self-leadership* terhadap kinerja kelompok. Keberagaman yang terdapat dalam suatu kelompok juga memungkinkan adanya perbedaan atribut pada setiap anggota kelompok, salah satunya pada perbedaan kemampuan *self-leadership*. *Self-leadership* sebagai suatu keterampilan dapat ditingkatkan melalui tiga dimensi utama, yaitu *behavior-focused strategies*, *natural reward strategies*, dan



constructive thought pattern strategies. Ketiga strategi tersebut mampu memengaruhi individu untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Dalam penelitian ini, individu akan dikelompokkan berdasarkan level *self-leadership*. Level *self-leadership* tersebut akan terbagi pada level rendah, sedang, dan tinggi. Pengelompokan tersebut bertujuan untuk melihat perbedaan kinerja yang dihasilkan oleh masing-masing kelompok dengan kemampuan *self-leadership* yang berbeda. Kemampuan *self-leadership* yang dimiliki individu mampu membantu individu dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. *Self-leadership* mampu memengaruhi individu dalam mencapai tujuannya melalui motivasi intrinsik untuk terlibat dalam suatu bentuk pekerjaan/tugas. *Self-leadership* dianggap sebagai teknik yang secara positif mampu berkaitan dengan kinerja seseorang dalam bekerja. Hal tersebut dapat diasumsikan bahwa kemampuan *self-leadership* diperlukan dalam proses pencapaian tujuan suatu organisasi.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan pemaparan yang telah diuraikan, maka berikut merupakan hipotesis pada penelitian ini.

H0 = Tidak terdapat pengaruh keberagaman *self-leadership* terhadap kinerja kelompok ditinjau dari perbedaan kinerja kelompok homogen dan heterogen.

H1 = Terdapat pengaruh keberagaman *self-leadership* terhadap kinerja kelompok ditinjau dari perbedaan kinerja kelompok homogen dan heterogen.



Tidak terdapat perbedaan kinerja kelompok ditinjau dari ketepatan jawaban kelompok homogen dan heterogen.

$H_1(a)$ = Terdapat perbedaan kinerja kelompok ditinjau dari ketepatan jawaban kelompok homogen dan heterogen.

$H_0(b)$ = Tidak terdapat perbedaan kinerja kelompok ditinjau dari durasi waktu yang dibutuhkan kelompok homogen dan heterogen dalam menyelesaikan tugas.

$H_1(b)$ = Terdapat perbedaan kinerja kelompok ditinjau dari durasi waktu yang dibutuhkan kelompok homogen dan heterogen dalam menyelesaikan tugas.

