

PENGARUH *SELF-LEADERSHIP* TERHADAP *JOB PERFORMANCE* PADA KARYAWAN DENGAN SISTEM KERJA HYBRID

Sofiyah Annisa¹, Danan Satriyo Wibowo², Januariya Laili³
¹²³Universitas Muhammadiyah Jember

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Jember

sofiyahannisa089@gmail.com

INTISARI

Perkembangan sistem kerja hybrid mengubah cara karyawan menjalankan pekerjaannya dengan memberikan fleksibilitas dalam bekerja, sekaligus meningkatkan tuntutan untuk mampu mengatur dan mengarahkan diri secara mandiri. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan dituntut untuk tetap mampu mempertahankan *Job Performance* meskipun bekerja dengan tingkat otonomi yang lebih tinggi dan tidak selalu berada di bawah pengawasan langsung. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Self-Leadership* terhadap *Job Performance* pada karyawan dengan sistem kerja hybrid. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Sampel penelitian terdiri atas 107 karyawan yang bekerja dengan sistem kerja hybrid dan diperoleh menggunakan teknik *accidental sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan *Revised Self-Leadership Questionnaire* (RSLQ) dan *Individual Work Performance Questionnaire* (IW PQ). Data dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan Jamovi versi 2.6.44. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self-Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance* pada karyawan dengan sistem kerja hybrid ($R = 0,406$; $F = 20,7$; $p < 0,001$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan karyawan dalam mengarahkan, mengelola, dan memotivasi dirinya sendiri, semakin tinggi pula *Job Performance* yang ditunjukkan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan responden dengan sebaran wilayah yang lebih beragam serta mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi *Job Performance* pada karyawan dengan sistem kerja hybrid.

Kata Kunci: *Self-Leadership*, *Job Performance*, sistem kerja hybrid.

-
1. Peneliti
 2. Dosen Pembimbing 1
 3. Dosen Pembimbing 2

THE EFFECT OF SELF-LEADERSHIP ON JOB PERFORMANCE AMONG EMPLOYEES WORKING UNDER A HYBRID WORK SYSTEM

Sofiyah Annisa¹, Danan Satriyo Wibowo², Januariya Laili³
¹²³Universitas Muhammadiyah Jember

Faculty of Psychology, Universitas Muhammadiyah Jember

sofiyahannisa089@gmail.com

ABSTRACT

The development of hybrid work systems has changed the way employees perform their work by providing greater flexibility while simultaneously increasing the demands for self-management and self-direction. Consequently, employees are required to maintain their Job Performance despite working with greater autonomy and without continuous direct supervision. This study aimed to examine the effect of Self-Leadership on Job Performance among employees working under a hybrid work system. This study employed a quantitative approach with a correlational research design. The sample consisted of 107 employees working under a hybrid work system, selected using an accidental sampling technique. Data were collected using the Revised Self-Leadership Questionnaire (RSLQ) and the Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ). The data were analyzed using simple linear regression with the assistance of Jamovi version 2.6.44. The results showed that Self-Leadership had a positive and significant effect on Job Performance among employees working under a hybrid work system ($R = 0.406$; $F = 20.7$; $p < 0.001$). These findings indicate that the higher employees' ability to direct, manage, and motivate themselves, the higher their Job Performance. Future research is recommended to involve respondents from a more diverse geographical distribution and to consider other variables that may influence Job Performance among employees working under a hybrid work system.

Keywords: Self-Leadership, Job Performance, hybrid work system.

-
1. *Researcher*
 2. *First Supervisor*
 3. *Second Supervisor*