

Pengaruh *Self Leadership* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara

Rita Ramadhani¹, Syahrizal Chalil²

^{1,2} Universitas Negeri Medan, Indonesia

E-mail: ritaramadani1009@gmail.com¹, syahrizalchalil@unimed.ac.id²

Article History:

Received: 21 Mei 2025

Revised: 31 Juli 2025

Accepted: 09 Agustus 2025

Keywords: *Self Leadership, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Self Leadership* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara sebanyak 75 orang, dan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Leadership* dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, peningkatan *self leadership* dan disiplin kerja sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di instansi tersebut.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, hubungan bisnis semakin kejam sehingga dunia bisnis mendapat tekanan untuk secara konsisten mengembangkan SDM-nya secara proaktif agar potensi yang dimilikinya dapat tumbuh sebesar-besarnya. Untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang dapat menginspirasi dan memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih baik. Pemimpin yang baik dapat secara konsisten memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih baik (Chen et al., 2016). Kinerja pegawai mengacu pada kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan bimbingan dan dukungan yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2020).

Permasalahan kinerja pegawai pada dinas ini yaitu adanya penurunan kinerja pegawai yang terlihat dari data di atas yang dimana terjadi penurunan capaian target kinerja dalam dua tahun terakhir, dimana tidak mencapai target 100%. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara memiliki tingkat produktivitas yang rendah. Hal ini dapat dilihat dari tidak sesuainya jumlah jam kerja dan jam istirahat dengan ketentuan yang berlaku. Penerapan jam kerja yang tidak teratur ini menjadi penyebab utama tidak tercapainya target kinerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Salah satu cara seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya adalah melalui bekerja. Di

era yang semakin canggih ini, kecepatan dan efisiensi tuntutan akan semakin meningkat. Oleh karena itu, masyarakat diharapkan untuk terus memperbaiki diri dan meningkatkan produktivitasnya di tempat kerja. Salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah Self Leadership (Yanti dan Mursidi, 2021). Karyawan yang memiliki self-leadership didorong untuk mengambil inisiatif dalam membimbing dirinya agar memberikan kontribusi positif terhadap operasional perusahaan. Oleh karena itu, kemampuan mengelola diri secara efektif akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan bagi perusahaan. Permasalahan terkait self leadership pada dinas ini yaitu ada beberapa karyawan di setiap bagian pada Dinas Pendidikan Kabupten Labuhanbatu Utara yang belum memiliki kemampuan memimpin diri sendiri dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga mereka kesulitan dalam mengelola waktu dengan efisien untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Siraj, dkk (2022) yang menunjukkan bahwa self

leadership mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun menurut penelitian berbeda yang dilakukan oleh Kaynak, dkk (2022) menunjukkan bahwa self leadership berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Selain self leadership, disiplin kerja adalah faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Kuddy, 2017). Semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang pekerja, maka akan semakin bernilai pula pekerjaannya. Sebaliknya, jika tingkat disiplin kerja rendah, maka kinerja pegawai cenderung menurun. Permasalahan terkait disiplin kerja pada dinas ini yaitu ada beberapa pegawai yang tidak mematuhi peraturan, tidak menggunakan waktu secara efektif dan kurangnya kesadaran akan tanggung jawab. Temuan penelitian yang dilakukan oleh Antika dan Dwiridotjahjono (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, temuan penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnowati (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan masalah yang telah dijabarkan dan didukung dengan karya ilmiah maka peneliti tertarik untuk mengetahui Pengaruh Self leadership dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

LANDASAN TEORI

Pada landasan teori dalam penelitian ini, akan dibahas konsep-konsep utama terkait self leadership, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Setiap variabel akan dijelaskan secara mendalam berdasarkan literatur dan penelitian terdahulu untuk memahami pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Kinerja Pegawai

Menurut Adhari (2020:77), Kinerja karyawan adalah hasil dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan dalam suatu pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang menunjukkan kualitas dan volume pekerjaan tersebut. Sedangkan, menurut Hasibuan (2019:94), Kinerja seseorang merupakan hasil kerja seseorang ketika ia mengerjakan tugas yang telah diberikan kepadanya dengan bakat, pengalaman, kesungguhan hati, dan waktu yang dimilikinya. Dengan membandingkan hasil kerja aktual dengan standar mutu atau kuantitas yang dihasilkan oleh setiap pegawai/staf, maka dapat ditentukan tingkat pencapaian atau hasil kerja dari target yang harus dicapai oleh seorang pegawai/staf dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu. Adapun indikator kinerja pegawai menurut (Silaen, 2021:6)

yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen.

Self Leadership

Self Leadership adalah kepemimpinan diri. Intinya, kepemimpinan adalah kualitas manusia. Dengan kata lain, setiap orang mampu mengurus diri sendiri dan keluarga mereka. Seseorang yang mengembangkan kepemimpinan diri akan terus bekerja untuk mencapai tujuan dan aspirasi mereka sendiri. Kemampuan untuk mendorong, membimbing, mengawasi, dan memengaruhi pikiran dan tindakan seseorang untuk mencapai hasil yang diinginkan dikenal sebagai kepemimpinan diri, seperti yang dikemukakan oleh Neck dan Houghton (2018). Adapun indikator *Self Leadership* menurut (Sawitri et al, 2018;162) yaitu kesadaran diri dalam bekerja, mengarahkan diri, mengelola diri dan penyelesaian pekerjaan oleh diri sendiri.

Disiplin Kerja

Menurut Khaeruman dkk. (2021:20), disiplin merupakan salah satu bentuk pengendalian diri karyawan yang dilakukan secara rutin dan menunjukkan dedikasi tim yang bekerja di suatu perusahaan. Kepatuhan merupakan ide mendasar di balik tujuan disiplin. Disiplin kerja pada hakikatnya adalah bagaimana setiap karyawan mematuhi arahan organisasi atau pimpinan saat melaksanakan tugas yang diberikan (Harras dkk., 2020:109). Fungsi operasional terpenting dari manajemen sumber daya manusia adalah disiplin kerja karena menentukan kualitas kinerja yang akan dicapai karyawan (Khaeruman et al., 2021:22). Pemahaman dan kemauan karyawan untuk mengikuti kebijakan perusahaan dan norma sosial yang relevan dikenal sebagai disiplin kerja (Hasibuan, 2019:444). Adapun indikator disiplin kerja menurut (Malayu S.p. Hasibuan,2017), yang meliputi kehadiran, kepatuhan terhadap aturan dan standar kerja, tingkat perhatian yang tinggi dan etika kerja.

METODE PENELITIAN (Times New Roman, size 12)

Di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara, yang beralamat di Jalan Sukarame Lingkungan V Aek Kanopan Timur Kec. Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara, Sumatera Utara 21457, penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari dan Maret 2025. Variabel yang diukur adalah *Self Leadership*, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survei. Populasi adalah seluruh pegawai ASN Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara (75 orang). Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), dan uji reliabilitas serta validitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Pada penelitian ini, uji validitas kuesioner dilakukan dengan membandingkan nilai r tabel dengan nilai r hitung. Nilai r tabel yang digunakan memiliki taraf signifikansi α sebesar 0,05 dengan derajat kebebasan (df) = $n - 1$ = 30, yang bernilai 0,361. Uji validitas dilakukan terhadap kuesioner yang diberikan kepada pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara dengan melibatkan 30 responden di luar sampel penelitian menggunakan perangkat lunak SPSS for Windows 22.0 .

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung > R tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y.1	0,431 > 0,361	Valid
	Y.2	0,882 > 0,361	Valid
	Y.3	0,424 > 0,361	Valid
	Y.4	0,621 > 0,361	Valid
	Y.5	0,394 > 0,361	Valid
	Y.6	0,420 > 0,361	Valid
	Y.7	0,652 > 0,361	Valid
	Y.8	0,495 > 0,361	Valid
	Y.9	0,607 > 0,361	Valid
	Y.10	0,415 > 0,361	Valid
Self Leadership	X1. 1	0,889 > 0,361	Valid
	X1.2	0,612 > 0,361	Valid
	X1.3	0,401 > 0,361	Valid
	X1.4	0,461 > 0,361	Valid
	X1.5	0,779 > 0,361	Valid
	X1.6	0,428 > 0,361	Valid
	X1.7	0,864 > 0,361	Valid
	X1.8	0,417 > 0,361	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,527 > 0,361	Valid
	X2.2	0,399 > 0,361	Valid
	X2.3	0,382 > 0,361	Valid
	X2.4	0,387 > 0,361	Valid
	X2.5	0,398 > 0,361	Valid
	X2.6	0,503 > 0,361	Valid
	X2.7	0,422 > 0,361	Valid
	X2.8	0,522 > 0,361	Valid
	X2.9	0,437 > 0,361	Valid
	X2.10	0,584 > 0,361	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 20 (2025)

Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	33.998	1.120		30.346	.000
<i>Self Leadership</i>	.557	.031	.875	17.812	.000
Disiplin Kerja	.446	.030	.735	14.963	.000

Sumber : Data diolah SPSS 20 (2025)

Dari hasil analisis regresi linear berganda, ditemukan bahwa nilai konstanta adalah 33,998,

koefisien regresi untuk variabel *Self Leadership* (X_1) adalah 0,557 dan untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah 0,446. Oleh karena itu, persamaan linear yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 33,998 + 0,557 X_1 + 0,446 X_2 + e$$

Yang berarti :

- Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 33,998 menunjukkan bahwa jika nilai variabel bebas X_1 dan X_2 adalah nol, maka nilai Y akan menjadi 33,998 , dengan asumsi faktor lainnya tetap konstan.
- Koefisien X_1 (*Self Leadership*) dari analisis regresi linear berganda memiliki nilai sebesar 0,557. Ini mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel X_1 , maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,557, dengan asumsi faktor lainnya tetap konstan.
- Koefisien X_2 (Disiplin Kerja) dari analisis linear berganda memiliki nilai sebesar 0,446. Artinya, jika terjadi peningkatan pada variabel X_2 , maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,446, dengan asumsi faktor lainnya tetap konstan.

Uji Parsial (t)

Tabel 3. Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	33.998	1.120		30.346	.000
<i>Self Leadership</i>	.557	.031	.875	17.812	.000
Disiplin Kerja	.446	.030	.735	14.963	.000

Sumber : Data diolah SPSS 20 (2025)

Uji Simultan (F)

Tabel 4. Uji Simultan (F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	120.477	2	60.239	201.202	.000 ^b
Residual	21.556	72	.299		
Total	142.034	74			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Sumber : Data diolah SPSS 20 (2025)

PEMBAHASAN

1 Pengaruh *Self Leadership* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara

Dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, variabel self leadership menunjukkan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel, yaitu sebesar 17,812 >

1,667. Hal ini menunjukkan bahwa *self leadership* secara signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dengan demikian, hipotesis pertama dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dyah Sawitri (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siraj dkk. (2022) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan diri.

Self leadership memiliki peran yang penting dalam memprediksi kinerja pegawai (Sawitri, 2018). Dalam menghadapi perubahan lingkungan yang cepat dan memerlukan fleksibilitas, respon cepat, kreativitas, dan keterampilan belajar yang baik, *Self leadership* (kepemimpinan diri) menjadi sangat penting (Panel Situmorang, 2017). Oleh karena itu, pengembangan keterampilan kepemimpinan pribadi menjadi hal yang krusial untuk individu, karena hal ini akan berdampak pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dan kinerja pegawai.

Hasil analisis menunjukkan adanya variasi dalam frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan dalam indikator *self leadership*. Pada pernyataan poin nomor 7 pada kuesioner “Saya selalu gigih dan tekun dalam menyelesaikan pekerjaan” dari hasil pengolahan data memperoleh nilai yang paling rendah di antara pernyataan lainnya, yaitu 267, yang dimana berarti pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara masih banyak yang belum fokus dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi kinerja di perusahaan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa *self leadership* perlu ditingkatkan dan diperhatikan kembali. Karena semakin tinggi tingkat *Self leadership* seseorang, maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkannya.

Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa *Self leadership* memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai, seperti yang terlihat dari perhitungan yang dilakukan. Oleh karena itu, *Self leadership* menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja individu di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara

Variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai *t* hitung yang lebih besar daripada *t* tabel, yaitu $14,963 > 1,667$, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa secara parsial dan signifikan, Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Oleh karena itu, hipotesis kedua dapat diterima. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Antika dan Dwiridotjahjono (2022), mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan adanya variasi dalam frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan dalam indikator kompetensi. Pada pernyataan poin nomor 3 pada kuesioner “Saya selalu mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan” dari hasil pengolahan data memperoleh nilai yang paling rendah di antara pernyataan lainnya, yaitu 229, yang dimana berarti pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara masih banyak yang belum mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga dapat mempengaruhi kinerja di perusahaan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja perlu ditingkatkan dan diperhatikan kembali. Disiplin Kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti yang telah dikemukakan oleh

Hasibuan (2019). Disiplin Kerja adalah Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya dikemukakan oleh Sutrisno (2018)

Dari hasil penelitian, terlihat bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai, seperti yang terlihat dari perhitungan yang dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang berkontribusi pada kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

3. Pengaruh *Self Leadership* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara

Uji simultan menunjukkan nilai F hasil perhitungan yang lebih besar daripada F tabel, yaitu $201,202 > 3.12$, dengan tingkat signifikansi 0.000 yang kurang dari 0.05. Hal ini mengindikasikan penerimaan hipotesis ketiga, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, *Self leadership* dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Agustina (2023), yang menyatakan bahwa *self leadership* dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0.848 menunjukkan bahwa variabel independen (*Self leadership* dan Disiplin Kerja) mampu menjelaskan sebanyak 84,8% dari variabilitas Kinerja Pegawai. Artinya, kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perubahan Kinerja Pegawai cukup signifikan.

Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan, *Self leadership* dan Disiplin Kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Keberadaan *Self leadership* dan Disiplin Kerja menjadi penting bagi perusahaan, karena keduanya dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja pegawai diukur dari hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, seperti yang dijelaskan oleh Sinambela (2021).

KESIMPULAN

Peneliti mengambil kesimpulan dari hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian yang telah dijabarkan, *Self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Artinya semakin baik *self leadership* maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Artinya semakin baik Disiplin Kerja pegawai maka kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara akan semakin meningkat. *Self leadership* dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

DAFTAR REFERENSI

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa Timur: CV Penerbit Qiara Media.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafra Publishing.
- Agow, F. M., Adolfina, & Dotulong, L. O. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN ULP Airmadidi. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 116-125.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Andriani, J. A., & Metarini, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT First Media TBK Cabang Jakarta Selatan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management, & Business*, 399-407.
- Antika, N. D., & Dwiridotjahjono, J. (2022). The Influence of Discipline, Organizational Culture and Work Motivation Againsts Employee Performance at Perum Bulog East Java Regional Office. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1-11.
- Badriyah, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: Pena Persada.
- Cascio, W. F. (2016). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York: McGraw-Hill Education.
- Fadhallah. (2021). *Wawancara*. Jakarta Timur: UNJ Press.
- Fahmi, I. (2014). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Analisis Kinerja Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 123-135.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2015). *Dasar-Dasar Ekonometrika (Edisi 5)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Hasan, M. (2023). *Kedisiplinan Pegawai: Teori dan Praktik*. Bandung: Buku Pedia.

- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus)*. Banten: CV. AA Rizky.
- Kuyeni, H. d. (2020). Pengaruh Kompetensi, Self leadership dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prasindo. *jurnal EMASE*.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 17-26.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manz, C. &. (2019). Pengaruh Self leadership dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar. *Jurnal EMAS*, 96-106.
- Marpaung, A. P., & Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 21-32.
- Meidian, A., Rostiati, N., & Purnamasari, E. D. (2023). The Influence of Financial Compensation and Work Discipline on Employee Performance PT. Indah Logistik Internasional. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 160-167.
- Mirza, M. P. (2018). Kohesivitas Kelompok dan Kualitas Kehidupan Kerja pada Karyawan. Seurune: *Jurnal Psikologi Unsyiah*, 1-17.
- Mulyono. (2019). *Kepemimpinan Diri (Self leadership)*. Bina Ekonomi.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1119-1130.
- Neck, C. d. (2018). The Revised self-leadership Theory and Research . *Journal of Managerial Psychology*, 672-691.
- Permana, A., Aima, M. H., Ariyanto, E., & Nurmahdi, A. (2019). pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dosen di Universitas Bina Bangsa Fakultas Ekonomi dan Bisnis. *Jurnal JDM*, 47-56.
- Pratama, M. A., & Mahargiono, P. B. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemene-ISSN: 2461-0593*, 1-24.
- Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kedai 27 di Surabaya. *AGORA*, 1-6.
- Purnomo, R. A. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: CV.

- Wade Group.
- Putra, I. P., & Dewi, A. A. (2020). Kualitas Kehidupan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 2227-2246.
- Putri, E. R., Ariyanto, A., Widodo, Z. D., Widodo, Idrus, S., Ahdiyat, M., Safitriani, I. (2023). *Human Resources and Organization*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Ristanti, A. J., & Nurdiana, D. F. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Persero RU IV Cilacap. *ASSETS : Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 53-63.
- Rongiyati, S. (2016). Analisis yuridis pengelolaan keuangan badan layanan umum pada instansi pemerintah penyelenggara layanan umum. *Negara Hukum: Membangun hukum untuk Keadilan dan Kesejahteraan*, 1-27.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1-15.
- Rusby, Z. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Rajawali Pers.
- Sari, R. K., Kusuma, N., Sampe, F., Putra, S., Fathonah, S., Ridzal, D. A., Togatorop, M. (2023). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Banten: Sada Kurnia Pustaka.
- Sawitri, D. (2018). Hubungan Self leadership, Self Efficacy dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mojokerto. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, Vol. 2 No.3.
- Silaen, S., & Widiyono. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis (Edisi Revisi)*. Bogor: In Media.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Edisi Kedua ed.)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke-8)*. Jakarta Timur: Prena Media Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke-11)*. Jakarta Timur: Prenada Media Group.
- Tersiana, A. (2018). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Yogyakarta.
- Utina, D. A., Hatidja, Mariana, L., & Junaidin. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inhutani I Kabupaten Gowa. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 364-374.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.