

Dampak Self Leadership Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

¹Muhliza Siregar, ²Al Firah

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharmawangsa, Indonesia

Email: alfirah41@dharmawangsa.ac.id

ABSTRAK – Melalui metode deskriptif kuantitatif, penelitian ini mengukur kontribusi Self Leadership dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Menggunakan sampel 85 karyawan, data dari kuesioner Likert dan dokumentasi dianalisis dengan regresi linier berganda. Secara parsial, Self Leadership memperoleh t hitung $> t$ tabel ($2,470 > 1,989$) dan Disiplin Kerja memperoleh t hitung $> t$ tabel ($7,210 > 1,989$) berdampak positif serta signifikan bagi produktivitas. Pengujian simultan juga menegaskan pengaruh nyata kedua variabel independen ini, dengan F hitung $> F$ tabel ($29,040 > 3,11$). Berdasarkan uji R^2 sebesar 0,636, performa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh kombinasi kedua faktor ini sebesar 63,6%, sedangkan 36,4% lainnya dijelaskan oleh aspek lain di luar model riset.

Kata Kunci : Self Leadership, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

ABSTRACT - Using a quantitative descriptive method, this study measures the contribution of Self-Leadership and Work Discipline to Work Productivity at PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Using a sample of 85 employees, data from Likert-scale questionnaires and documentation were analyzed using multiple linear regression. Partially, Self-Leadership yielded a calculated t -value greater than the critical t -value ($2.470 > 1.989$), and Work Discipline also yielded a calculated t -value greater than the critical t -value ($7.210 > 1.989$), indicating a positive and significant impact on productivity. Simultaneous testing also confirmed the significant influence of these two independent variables, with an F -calculated value $> F$ -table value ($29.040 > 3.11$). Based on an R^2 value of 0.636, employee productivity performance is influenced by a combination of these two factors by 63.6%, while the remaining 36.4% is explained by other aspects outside the research model.

Keywords: Self-Leadership, Work Discipline, Work Productivity

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan tentu berharap seluruh karyawan bekerja efektif dan memanfaatkan waktu kerja sebaik mungkin. Produktivitas bukan hanya tentang seberapa cepat pekerjaan selesai, tetapi juga bagaimana karyawan mampu mengatur

diri, menjalankan tanggung jawab, dan menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan. Dalam lingkungan kerja modern yang menghadapi persaingan ketat, perubahan teknologi, serta kebutuhan pelayanan yang semakin cepat, produktivitas merupakan indikator untuk mengukur kualitas sumber daya manusia perusahaan.

Di Indonesia, perkebunan merupakan salah satu sektor strategis berkontribusi besar terhadap perekonomian nasional. Perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan tidak hanya mengelola tanaman dan produksi, tetapi juga membutuhkan sistem administrasi, pengelolaan data, dan pengaturan operasional yang efisien. Hal ini membuat administrasi karyawan berperan penting dalam mendukung kelancaran berbagai proses laporan, perencanaan kerja, dan koordinasi antarbagian, sehingga sangat memengaruhi kelancaran operasional perusahaan secara keseluruhan.

Seiring berkembangnya sistem digital dalam administrasi, tuntutan terhadap efisiensi dan ketepatan waktu semakin meningkat. Karyawan diharapkan mampu bekerja dengan ritme yang lebih cepat dan akurat, serta mampu mengatur dirinya dengan baik agar tidak tertinggal oleh beban kerja yang semakin kompleks. Namun, pada kenyataannya, peningkatan produktivitas masih menjadi tantangan bagi banyak perusahaan, terutama yang masih dalam proses adaptasi dari sistem manual ke sistem digital. Salah satu perusahaan yang menghadapi tantangan dalam hal produktivitas adalah PTPN IV Regional 1 Medan terkait karyawan yang datang melebihi waktu dan sebagian karyawan belum bekerja secara optimal.

Tabel Jumlah Karyawan PTPN IV Regional I Medan

Kebun/ Unit Kerja	Total Karyawan PTPN IV		
	Pekerja Pria	Pekerja Wanita	Jumlah
Kantor Direksi			
1PTI	69	10	79
DSMS	2	0	2
DSPI	21	1	22
1SKH	180	21	201
1TAN	62	5	67
1TEP	30	5	35
1AKN	65	9	74
1SDM	78	9	87
Jumlah	507	60	567

Sumber : Data internal PTPN IV Regional 1 Medan (Oktober 2025)

Tabel tersebut menjelaskan bahwa kelancaran pekerjaan sangat bergantung pada kesadaran, tanggung jawab, dan kedisiplinan seluruh karyawan. Masalah kecil yang dilakukan oleh beberapa orang saja dapat memengaruhi alur kerja secara keseluruhan. Misalnya, ketika seorang karyawan terlambat mengumpulkan laporan, maka bagian lain yang memerlukan laporan tersebut untuk melanjutkan

pekerjaannya terpaksa menunggu. Kondisi ini menyebabkan keterlambatan berantai dan menurunkan efisiensi kerja secara umum.

Selain permasalahan terkait kedisiplinan waktu, peneliti juga mengamati bahwa sebagian karyawan masih memiliki ketergantungan yang tinggi terhadap arahan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan. Ada beberapa pekerjaan yang sebenarnya dapat diselesaikan secara mandiri, namun masih menunggu petunjuk atau instruksi dari atasan. Hal ini menunjukkan bahwa *self-leadership*, atau kemampuan memimpin diri sendiri, belum sepenuhnya berkembang di kalangan karyawan. Ketika karyawan belum mampu mengatur dirinya sendiri, menetapkan prioritas pekerjaan, atau mengambil keputusan sederhana tanpa pengawasan, proses kerja menjadi lebih lambat dan kurang efisien.

Self-leadership sangat penting dalam dunia kerja modern, terutama di organisasi besar seperti PTPN IV Regional 1 Medan. Dengan jumlah karyawan yang banyak, perusahaan tidak mungkin mengawasi setiap individu secara terus-menerus. Oleh karena itu, kemampuan untuk memimpin diri sendiri menjadi kunci agar pekerjaan dapat berjalan tanpa harus diawasi oleh atasan. *Self-leadership* yang baik cenderung lebih proaktif, mampu menyelesaikan pekerjaan on time, memiliki motivasi diri, dan bekerja optimal. Sebaliknya, rendahnya *self-leadership* membuat karyawan menjadi pasif, kurang kreatif, dan tidak memiliki inisiatif dalam menyelesaikan masalah.

Disiplin bukan hanya dinilai dari kehadiran on time, tetapi juga ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab pekerjaan, komitmen, dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas. Kurangnya disiplin di lingkungan kerja, seperti sering terlambat datang, lambat memulai pekerjaan, atau banyak melakukan kegiatan di luar tugas, dapat menurunkan efektivitas kerja secara keseluruhan.

Fenomena di Kantor Unit Medan merefleksikan bahwa capaian produktivitas aktual karyawan belum sepenuhnya selaras dengan standar ideal yang diharapkan perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan mandiri, bertanggung jawab, dan konsisten dalam menjalankan tugas. Namun, kenyataannya, beberapa karyawan belum sesuai dengan harapan. Jika dibiarkan, produktivitas perusahaan akan terus menurun dan berpotensi menghambat pencapaian target kerja jangka panjang.

Literatur yang mengkaji secara khusus dampak *self-leadership* dan disiplin kerja pada tingkat produktivitas karyawan Kantor Unit Medan PTPN IV Regional 1 masih sangat terbatas. Hal ini mendorong pentingnya pelaksanaan riset guna mengungkap fakta objektif di lapangan yang kelak berguna sebagai dasar pengambilan kebijakan peningkatan efisiensi SDM perusahaan.

KAJIAN TEORI

Self Leadership

Self-leadership adalah kemandirian kerja yang tercermin dalam self-leadership yang memosisikan individu sebagai pengontrol utama atas motivasi dan arah tindakannya, sehingga mampu berkinerja optimal tanpa supervisi eksternal

yang konstan. Konsep ini pada awalnya diperkenalkan oleh Charles C. Manz pada tahun 1986 yang menekankan bahwa individu perlu memiliki kemampuan untuk mengelola diri dan memotivasi dirinya dalam melaksanakan tugas.

Pemahaman ini sejalan dengan pandangan Anna Wulandari dan Heru Mulyanto (2024:110-111): kepemimpinan diri adalah serangkaian proses yang digunakan individu untuk mengatur perilakunya secara mandiri berdasarkan tanggung jawab pribadi, kesadaran diri, serta kemampuan untuk mengambil inisiatif tanpa dorongan dari atasan, aturan, atau pihak eksternal lainnya. Dengan dukungan lingkungan yang tepat, individu mampu mengawasi dan mengontrol tindakannya, termasuk dalam konteks kerja tim yang menuntut kemandirian dan otonomi

Pengembangan teori ini kemudian diperluas oleh Houghton dan Neck (2002:673): *self-leadership* adalah proses individu memengaruhi dirinya sendiri untuk membangun pengarahan dan motivasi yang dibutuhkan untuk pelaksanaan tugas.

Manz dan Sims (2018:17–18): *self-leadership* adalah proses internal yang membantu individu mengembangkan *self-direction* dan *self-motivation* dalam menjalankan tanggung jawab kerja secara efektif. Secara keseluruhan, *self-leadership* adalah kemampuan internal yang meliputi kesadaran diri, regulasi diri, motivasi intrinsik, penggunaan strategi perilaku dan kognitif yang memungkinkan individu mencapai efektivitas dan produktivitas dalam bekerja.

Aspek-aspek *self-leadership* menjelaskan dimensi utama yang membentuk kemampuan seseorang dalam memimpin dirinya sendiri. Setiap individu perlu memiliki kesadaran, pengendalian, dan kemampuan mengarahkan perilaku agar dapat mencapai tujuan pribadi maupun profesional secara mandiri.

Menurut Neck dan Houghton (dalam Yohan Sofhian, 2024:18-19), terdapat tiga aspek utama dalam *self-leadership*, yaitu strategi berfokus pada perilaku, strategi penghargaan alami, dan pola pikir konstruktif. Sedangkan menurut Connor (dalam Ivantoro & Barus, 2020: 67–68), terdapat empat aspek *self-leadership* yang lebih menekankan pada pengembangan pribadi, yaitu kesadaran diri, pengarahan diri, pengelolaan diri dan penyelesaian diri.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah aspek penting dalam menciptakan kinerja optimal di lingkungan organisasi. Setiap individu dituntut untuk memiliki kesadaran untuk menaati aturan dan standar perilaku yang telah ditetapkan perusahaan melalui disiplin kerja. Kegiatan operasional dapat berjalan secara tertib, efisien, dan selaras dengan tujuan organisasi.

Muflihini (2024:105) mendefinisikan disiplin sebagai bentuk ketaatan terhadap peraturan yang dilakukan secara sadar, sehingga seseorang mampu bekerja secara teratur, tepat waktu, dan tanpa melakukan pelanggaran etika maupun moral. Dalam hal ini, disiplin menggambarkan kesiapan individu untuk menaati kebijakan organisasi serta menjalankan tanggung jawab yang diberikan dengan sungguh-sungguh.

Simarmata (2023: 63): disiplin kerja adalah sarana untuk melatih dan membentuk perilaku seseorang agar menjadi lebih baik. Sinambela & Sinambela (2019: 507) menyatakan bahwa disiplin kerja mencerminkan kesediaan moral karyawan dalam mengimplementasikan seluruh regulasi kelembagaan serta menjunjung tinggi norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin juga berfungsi sebagai alat komunikasi antara pimpinan dan pegawai agar tercipta perilaku kerja yang selaras dengan ketentuan organisasi. Tanpa adanya kedisiplinan yang baik, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya akan sulit terwujud.

Kesimpulan dari beberapa pendapat di atas: disiplin kerja adalah kepatuhan sukarela terhadap norma, nilai, dan regulasi internal lembaga yang mencerminkan manifestasi nyata dari kesadaran perilaku staf. Karakteristik ini esensial demi memelihara keteraturan serta efisiensi operasional, sekaligus mengindikasikan loyalitas mendalam dan komitmen profesional karyawan dalam menyukseskan visi organisasi.

Produktivitas Kerja

Robbins (2017:12): produktivitas adalah ukuran kinerja yang mencakup efektivitas. Konsep ini menitikberatkan pada aspek efektivitas yang diukur dari keberhasilan meraih target, serta efisiensi yang berorientasi pada optimalisasi target tersebut melalui pemanfaatan sumber daya seminimal mungkin.

Sedarmayanti dalam Muhammad Salman (2021:12), produktivitas kerja pada dasarnya merefleksikan rasio antara luaran (*output*) yang efektif dan capaian masukan (*input*) tenaga kerja yang efisien. Pengukuran ini mengintegrasikan dimensi mutu serta kuantitas kerja dalam periode spesifik, yang menegaskan bahwa penilaian tidak sekadar berfokus pada hasil akhir, melainkan pada kecakapan mengoptimalkan seluruh sumber daya.

Menurut Sutrisno (2016:13), produktivitas mencerminkan kesiapan mental yang konstruktif untuk senantiasa mengidentifikasi berbagai metode pemutakhiran kinerja. Tujuannya adalah memastikan bahwa capaian yang dihasilkan mengalami progresivitas yang konsisten dibandingkan dengan periode sebelumnya.

Menurut Sedarmayanti (Muhammad Salman, 2021:12), terdapat beberapa tingkat produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh spektrum faktor yang luas. Aspek internal karyawan mencakup kesiapan mental, tingkat keterampilan, latar belakang pendidikan dan pelatihan, serta kondisi gizi dan kesehatan. Di samping itu, elemen organisasional seperti sistem manajemen, hubungan industrial, sarana produksi, iklim lingkungan kerja, serta ketersediaan kesempatan berprestasi turut memegang peranan krusial. Faktor penunjang lainnya juga melibatkan aspek kesejahteraan yang tercermin dari jaminan sosial serta besaran tingkat penghasilan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PTPN IV Regional I Medan. Teknik pengumpulan data melalui wawancara dan kuesioner. Sumber data sekunder dan

primer. Populasi berjumlah 567 dengan sampel 85 karyawan PTPN IV menggunakan rumus Slovin dan uji regresi linier berganda.

Tabel Karakteristik Responden

		Jumlah	%
Jenis Kelamin	Perempuan	31	36.5%
	Laki – Laki	54	63.5%
	Total	85	100%
Usia	20 – 30 Tahun	37	43.5%
	31 – 40 Tahun	22	25.9%
	41 – 50 Tahun	16	18.8%
	>50 Tahun	10	11.8%
	Total	85	100%
Pendidikan	SMU/ SLTA	26	30.6%
	S1	58	68.2%
	S2	1	1.2%
	Total	85	100%
Masa Kerja	6 – 10 Tahun	39	45.9%
	11 – 15 Tahun	15	17.6%
	15 – 20 Tahun	14	16.5%
	>20 Tahun	17	20.0%
	Total	85	100%

Sumber : Data diolah (2026)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dampak Self Leadership terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian parsial menggunakan uji t mengonfirmasi bahwa *self-leadership* membawa pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan melalui perolehan nilai t hitung $> t$ tabel ($2,470 > 1,989$) serta angka signifikansi yang berada di bawah ambang batas ($0,015 < 0,05$). Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kecakapan personel dalam meregulasi, mengarahkan, dan memacu motivasi internal secara mandiri berkontribusi nyata pada eskalasi output kerja mereka.

Di lingkungan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, kepemimpinan diri menjadi pilar krusial lantaran dinamika operasional menuntut kemandirian tugas, inisiatif personal, dan konsistensi pemenuhan standar baku. Tenaga kerja yang dibekali kesadaran diri serta kontrol kuat atas tanggung jawabnya cenderung beroperasi lebih efisien, mempertahankan mutu luaran, dan memenuhi target tenggat waktu. Walhasil, penguatan dimensi *self-leadership* ini secara konkret menjadi penggerak utama dalam mendongkrak produktivitas kerja korporasi.

Dampak Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Pembuktian secara parsial melalui uji t menegaskan bahwa disiplin kerja memegang peranan positif dan signifikan dalam memicu produktivitas karyawan. Kesimpulan ini didasarkan pada perolehan nilai t hitung $>$ t tabel ($7,210 > 1,989$) dengan koefisien signifikansi yang mutlak ($0,000 < 0,05$). Indikator empiris ini mengisyaratkan bahwa komitmen regulasi yang tertanam pada diri pegawai bertindak sebagai stimulan utama bagi eskalasi capaian kerja mereka.

Keberlangsungan aktivitas operasional di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan sangat bertumpu pada kepatuhan personel terhadap standar prosedur baku yang berlaku. Oleh karena itu, penguatan internalisasi nilai-nilai kedisiplinan di kalangan karyawan secara linier akan memaksimalkan output kerja yang dihasilkan, yang pada akhirnya mengakselerasi realisasi target strategis perusahaan.

Dampak Self Leadership dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Melalui estimasi simultan via uji F, ditemukan korelasi bersama yang signifikan antara *self-leadership* dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai, tercermin dari perolehan nilai F hitung $>$ F tabel ($71,63 > 3,11$) serta angka signifikansi $0,000 < 0,05$. Di samping itu, capaian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,636 mengindikasikan bahwa 63,6% fluktuasi produktivitas kerja bersumber dari kontribusi kedua variabel independen tersebut, sementara 36,4% sisanya ditentukan oleh determinan eksternal di luar model riset ini.

Temuan empiris tersebut menegaskan bahwa akselerasi produktivitas kerja merupakan hasil integrasi multifaktor yang menggabungkan kecakapan internal individu dalam menavigasi dirinya dengan komitmen kepatuhan dalam bekerja. Oleh karena itu, penguatan aspek *self-leadership* pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan wajib diselaraskan dengan penegakan disiplin kerja yang konsisten demi menstimulasi atmosfer operasional yang produktif, sistematis, serta berkelanjutan.

Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model	UnstdCoeff			T	Sig	Coll Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF	
1	(Constant)	3.389	2.404		1.410	0.162		
	<i>Self Leadership</i>	0.212	0.086	0.218	2.470	0.015	0.570	1.760
	Disiplin Kerja	0.667	0.093	0.637	7.210	0.000	0.570	1.760
a. Dependent Variable: Produkvtas Kerja								

$$Y = 3,389 + 0,212 X_1 + 0,667 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

X_1 = *Self Leadership*

X_2 = Disiplin Kerja

Berdasarkan formulasi regresi linear berganda yang diperoleh, hasil interpretasi fungsi persamaan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 3,389 mengindikasikan bahwa ketika variabel *self-leadership* dan disiplin kerja berada pada kondisi konstan atau bernilai nol, maka besaran estimasi produktivitas kerja di PTPN IV Regional I Medan tetap berada pada angka 3,389.
2. Koefisien regresi untuk variabel *self-leadership* tercatat sebesar 0,212. Nilai positif ini menunjukkan adanya hubungan searah, di mana penguatan kapasitas individu dalam mengarahkan dirinya akan berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas kerja.
3. Koefisien regresi pada variabel disiplin kerja sebesar 0,667 menegaskan bahwa optimalisasi kepatuhan karyawan terhadap regulasi dan tanggung jawab profesionalnya akan mendorong eskalasi performa produktivitas secara signifikan.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,797 ^a	0,636	0,627	1,890

^aPredictors: (Constant), *Self Leadership*, Disiplin Kerja

Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan data pada tabel tersebut, diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,797 yang mengindikasikan adanya hubungan kuat antara variabel *self-leadership* dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) mencapai 0,636. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi *self-leadership* dan disiplin kerja secara simultan berkontribusi sebesar 63,6% terhadap variasi produktivitas kerja di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Adapun 36,4% sisa fluktuasinya ditentukan oleh determinan lain yang tidak diikutsertakan dalam model ini. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,627 juga membuktikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki relevansi dan akurasi tinggi dalam memprediksi variabel dependen setelah dikoreksi dengan jumlah sampel serta variabel bebas yang diteliti.

SIMPULAN

Evaluasi parsial mengenai pengaruh *self-leadership* terhadap produktivitas menggunakan ambang batas signifikansi (α) = 5%. Melalui ketentuan derajat bebas ($df = n - k - 1$) atau ($85 - 2 - 1 = 82$), ditemukan indikator tabel senilai 1,989. Hasil estimasi regresi menunjukkan capaian t hitung untuk dimensi *self-leadership* berada pada angka 2,470, yang berarti lebih besar dari t tabel (1,989), serta didukung oleh nilai signifikansi $0,015 < 0,05$. Berdasarkan parameter empiris tersebut, hipotesis pertama, H_1 , dinyatakan diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *self-leadership* memberikan kontribusi positif yang signifikan dalam memicu produktivitas karyawan.

Untuk menguji hipotesis kedua mengenai pengaruh disiplin kerja, ambang signifikansi (α) ditetapkan sebesar 5% dengan nilai derajat bebas (df) 82, menghasilkan rujukan tabel 1,989. Hasil perhitungan menunjukkan nilai t hitung disiplin kerja mencapai 7,210, yang melampaui t tabel (1,989) dengan koefisien signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menegaskan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima secara empiris. Dengan demikian, disiplin kerja terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F dilakukan dengan menetapkan taraf signifikansi (α) 5%. Berdasarkan nilai derajat bebas ($df_2 = 82$), diperoleh acuan F_{tabel} sebesar 3,11. Hasil estimasi regresi menunjukkan capaian F hitung menyentuh angka 71,63, yang berarti lebih besar dari F tabel ($71,63 > 3,11$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Indikator empiris ini melandasi penolakan H_0 dan diterimanya hipotesis ketiga (H_3). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *self-leadership* dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Lebih lanjut, perolehan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,636 mengisyaratkan bahwa 63,6% variabilitas pada produktivitas karyawan mampu dijelaskan oleh kombinasi kedua variabel bebas tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Achadi, A. H., & Abdillah, A. (2025). *Self-leadership: Fondasi Kepemimpinan Efektif dalam Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hardani, dkk. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu.
- Juliandi, A., dkk. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Manz, C. C. (2015). *Taking the Self-leadership Journey: From Self-Motivation to Personal Empowerment*. New Jersey: Prentice Hall.

- Manz, C. C., & Sims, H. P. Jr. (2018). *The New SuperLeadership: Leading Others to Lead Themselves*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Maskur, H., Wahidin, M. N., Primawan, M., Khristina, M., Mardiana, R., Azizah, R., Fatmawati, & Juniartuti, D. (2024). *Disiplin Kerja: Tanggung Jawab, Reward dan Punishment*. Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari.
- Muflihini, H. (2024). *Motivasi Kinerja*. Jakarta: Berkah Aksara Cipta Karya.
- Mungin, M. B. (2015). *Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2016). *Self-leadership: The Definitive Guide to Personal Excellence* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Neck, C. P., Houghton, J. D., & Murray, E. L. (2018). *Self-leadership: The Definitive Guide to Personal Excellence* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Retnawati, H. (2015). *Analisis Kuantitatif Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Parama Publishing.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Rusiadi, dkk. (2017). *Metode Penelitian: Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS*. Medan: USU Press.