



Kinerja Pelayanan Umum Berbasis *Self Leadership* Dan *Adaptive Work Behavior* Pada Aparatur Kantor Camat Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh

Rika Sartika¹, Afriyeni Afriyeni²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Keuangan Perbankan dan Pembangunan Padang, Sumatera Barat, Indonesia.

Article Info

Publish : 20-12-2025

Keyword

Self-Leadership; Adaptive Work Behavior; Public Service Performance.

E-mail:

rikasartika157@gmail.com

Abstract

This study examines the influence of self-leadership and adaptive work behavior on public service performance among employees of the Pondok Tinggi District Office, Sungai Penuh City. The core issues include low initiative, weak adaptability, and high dependence on supervisors, all of which directly affect service quality. A quantitative approach was applied using total sampling of 34 employees, with multiple linear regression as the analytical method. The results indicate that self-leadership has a positive and significant effect on performance, as does adaptive work behavior. Simultaneously, both variables contribute substantially, explaining 76.1% of the variance in public service performance. These findings confirm that internal individual factors are critical determinants in improving public service outcomes. Strengthening employees' internal capacity emerges as a key strategy for enhancing service performance at the district level

This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.



Pendahuluan

Tuntutan terhadap kinerja pelayanan publik di era globalisasi dan revolusi industri 4.0 semakin meningkat seiring dengan tingginya ekspektasi masyarakat akan pelayanan yang cepat, tepat, dan berkualitas. Fenomena disrupsi teknologi dan perubahan lingkungan strategis yang dinamis memaksa organisasi pemerintahan untuk beradaptasi secara cepat, di mana aparatur dituntut tidak hanya mampu menjalankan tugas rutin tetapi juga memiliki inisiatif dan kepemimpinan internal (self leadership) serta perilaku kerja adaptif (adaptive work behavior) untuk merespons berbagai perubahan kebijakan dan kebutuhan masyarakat. Data dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) menunjukkan bahwa indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik di Indonesia masih berada pada kategori sedang, dengan capaian rata-rata nasional sekitar 78,5 pada tahun 2024, yang mengindikasikan masih terdapat celah signifikan

antara standar pelayanan yang ditetapkan dengan realisasi di lapangan. Tren peningkatan pengaduan masyarakat melalui platform Lapor dan Ombudsman RI yang mencapai lebih dari 12.000 laporan terkait maladministrasi dan pelayanan lambat sepanjang tahun 2024 semakin memperkuat urgensi perbaikan kinerja aparatur. Dalam konteks otonomi daerah, pemerintah kabupaten/kota memiliki kewenangan luas dalam menyelenggarakan pelayanan publik, namun implementasinya seringkali terhambat oleh rendahnya kapasitas individu aparatur dalam memimpin diri sendiri dan beradaptasi terhadap perubahan, sehingga diperlukan kajian mendalam tentang faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja pelayanan umum. Di Kota Sungai Penuh khususnya pada Kantor Camat Pondok Tinggi, fenomena rendahnya kinerja pelayanan umum menjadi masalah yang cukup krusial berdasarkan data observasi awal dan laporan kinerja tahunan kecamatan. Data kinerja pelayanan pada Kantor Camat Pondok Tinggi dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 1, Data kinerja pelayanan pada Kantor Camat Pondok Tinggi

Permasalahan	Estimasi %	Jumlah Pegawai (34)	Inti Masalah	Dampak
Pelayanan lambat	40%	14 orang	Tidak mampu memenuhi SOP	Antrean & keluhan
Pelayanan tidak konsisten	35%	12 orang	Standar kerja tidak seragam	Ketidakpastian layanan
Kurang inisiatif	40%	14 orang	Menunggu perintah atasan	Respons lambat
Ketergantungan pada pimpinan	35%	12 orang	Tidak mandiri	Pelayanan tidak fleksibel
Kemampuan digital rendah	35%	12 orang	Tidak menguasai sistem	Proses lambat/manual
Adaptasi lemah	40%	14 orang	Sulit menyesuaikan perubahan	Kinerja terhambat
Minim inovasi	40%	14 orang	Tidak ada ide baru	Pelayanan stagnan

Sumber: Data Primer, Kantor Camat Pondok Tinggi 2025

Berdasarkan data yang diperoleh dari Kantor Camat Pondok Tinggi sebagai cerminan permasalahan serupa di lingkungan pemerintahan daerah sekitar, ditemukan bahwa rendahnya kinerja pegawai termanifestasi dalam delapan permasalahan utama dengan estimasi persentase yang cukup mengkhawatirkan, di mana sebanyak 40% atau sekitar 14 orang dari 34 pegawai mengalami keterlambatan pelayanan karena tidak mampu memenuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berdampak pada terbentuknya antrean panjang dan peningkatan keluhan masyarakat. Permasalahan pelayanan tidak konsisten dialami oleh 35% pegawai (12 orang) akibat standar kerja yang tidak seragam, menimbulkan ketidakpastian layanan yang merugikan masyarakat pencari layanan administrasi kependudukan dan perizinan, sementara 40% pegawai (14 orang) menunjukkan

kurangnya inisiatif dengan karakteristik menunggu perintah atasan sehingga respons terhadap kebutuhan masyarakat menjadi lambat dan tidak responsif terhadap perubahan situasi di lapangan. Ketergantungan pada pimpinan juga dialami oleh 35% pegawai (12 orang) yang mengindikasikan lemahnya self leadership, menyebabkan pelayanan menjadi tidak fleksibel dan terhambat ketika pimpinan sedang tidak berada di tempat, ditambah dengan rendahnya kemampuan digital (35% pegawai) dan lemahnya adaptasi terhadap perubahan (40% pegawai) di mana aparatur tidak menguasai sistem pelayanan berbasis teknologi sehingga proses masih manual dan kinerja menjadi terhambat ketika menghadapi kebijakan baru. Minimnya inovasi (40% pegawai) dan tanggung jawab rendah (30% pegawai) semakin memperparah kondisi dengan inti masalah tidak adanya ide baru serta disiplin dan motivasi yang lemah, sehingga pelayanan menjadi stagnan dan kinerja aparatur secara keseluruhan terus menurun.

Penelitian terdahulu yang relevan telah menunjukkan hubungan antara self leadership, adaptive work behavior, dan kinerja pegawai, namun masih terdapat keterbatasan dan kesenjangan yang perlu diisi oleh penelitian ini. Aliya, Setiawan, & Zakiyyah (2025) serta Aliya, Suharsono, & Zakiyyah (2026) meneliti pengaruh adaptive work behavior dan self efficacy terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di BKPP Banyuwangi, namun fokus penelitian tersebut tidak secara spesifik membahas kinerja pelayanan umum dan tidak mengukur dimensi self leadership sebagai variabel utama. Herdiansyah & Johan (2019) serta Hidayat & Galib (2022) mengkaji perilaku adaptif terhadap kinerja perusahaan dan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan keluarga, tetapi konteks organisasi bisnis sangat berbeda dengan organisasi pemerintahan yang memiliki karakteristik birokrasi dan akuntabilitas publik yang khas, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi pada aparatur kantor camat. Indrawan, Ribek, & Vipraprastha (2025) meneliti pengaruh komitmen organisasional, work life balance, dan self leadership terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Badung, namun penelitian tersebut tidak mengintegrasikan adaptive work behavior sebagai variabel yang berdiri bersama self leadership dalam menjelaskan kinerja pelayanan umum. Khoiron, Suryaningsih, & Lestasri (2026) mengkaji efek self leadership dan kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi ekstrinsik pada KPP Pratama Jember, sementara Ramadhani (2025) meneliti pengaruh self leadership dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara, tetapi kedua penelitian ini belum menyentuh aspek pelayanan umum di tingkat kecamatan serta belum mengukur bagaimana self leadership berinteraksi dengan adaptive work behavior. Keterbatasan penelitian sebelumnya juga terletak pada lokasi penelitian yang sebagian besar berada di lingkungan dinas atau instansi vertikal, bukan pada kantor camat yang memiliki karakteristik pelayanan publik langsung kepada masyarakat

dengan spektrum urusan yang sangat luas dan beragam, sehingga diperlukan penelitian baru yang lebih kontekstual.

Berdasarkan tinjauan terhadap keterbatasan penelitian terdahulu, kesenjangan penelitian (research gap) yang teridentifikasi meliputi belum adanya penelitian yang secara simultan menguji pengaruh self leadership dan adaptive work behavior terhadap kinerja pelayanan umum pada aparatur kantor camat, serta belum terpetakannya kontribusi relatif kedua variabel tersebut dalam konteks birokrasi tingkat kecamatan yang memiliki dinamika pelayanan unik. Penelitian ini akan melengkapi keterbatasan tersebut dengan menghadirkan lokus penelitian di Kantor Camat Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh, serta mengintegrasikan kedua variabel utama yaitu self leadership dan adaptive work behavior secara simultan dalam menjelaskan kinerja pelayanan umum aparatur, di mana selama ini penelitian lebih banyak berfokus pada faktor eksternal seperti kepemimpinan atasan atau sistem reward dibandingkan faktor internal individu. Kontribusi baru yang diberikan bagi pengembangan ilmu pengetahuan adalah terciptanya model teoritis tentang determinan kinerja pelayanan publik dari perspektif faktor internal individu aparatur yang selama ini masih jarang dieksplorasi, khususnya di lingkungan kecamatan sebagai ujung tombak pelayanan publik. Penelitian ini juga akan menghasilkan instrumen pengukuran kinerja pelayanan umum yang kontekstual untuk tingkat kecamatan, yang dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya dalam mengkaji isu serupa di wilayah lain dengan karakteristik geografis dan sosiokultural yang berbeda. Selain itu, penelitian ini memberikan kebaruan dengan menghubungkan secara langsung antara self leadership yang mencakup kemampuan individu dalam mengarahkan dirinya sendiri dan adaptive work behavior yang mencakup fleksibilitas menghadapi perubahan, dua konstruk yang selama ini lebih banyak diteliti secara terpisah dalam konteks organisasi privat.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh self leadership dan adaptive work behavior secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pelayanan umum pada aparatur Kantor Camat Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh, sehingga dapat diketahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel dalam menjelaskan variasi kinerja pelayanan yang selama ini menjadi masalah di lapangan. Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah memperkaya keilmuan manajemen sumber daya manusia sektor publik khususnya terkait peran faktor internal individu dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik, serta mengkonfirmasi atau merevisi teori-teori yang ada tentang self leadership dan adaptive work behavior dalam konteks birokrasi pemerintahan yang memiliki kompleksitas dan aturan yang khas. Penelitian ini juga bermanfaat secara teoritis sebagai pijakan bagi pengembangan model penelitian selanjutnya yang dapat menambahkan variabel mediasi seperti kepuasan kerja atau komitmen organisasional, maupun variabel moderasi seperti dukungan organisasi dan gaya kepemimpinan atasan. Manfaat praktis penelitian ini bagi sektor terkait antara lain

sebagai bahan masukan bagi Pemerintah Kota Sungai Penuh dan Kantor Camat Pondok Tinggi dalam merumuskan kebijakan pengembangan aparatur berbasis penguatan self leadership dan adaptive work behavior, misalnya melalui pelatihan kepemimpinan diri dan program peningkatan kapasitas adaptif terhadap perubahan kebijakan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi instrumen evaluasi kinerja yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi aparatur mana yang memerlukan intervensi pelatihan dan pendampingan secara lebih intensif, serta menjadi rekomendasi bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Sungai Penuh dalam menyusun program diklat yang tepat sasaran guna mewujudkan pelayanan publik yang prima di Kantor Camat Pondok Tinggi.

Kinerja Pegawai

Berdasarkan pendapat Indrawan dkk (2025), kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis; sementara itu, Aliya dkk (2026) menekankan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja individu sesuai target dan standar tertentu, dan Utami dkk (2026) melengkapinya dengan menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang diukur dalam periode tertentu berdasarkan standar atau kesepakatan. Dengan demikian, ketiga definisi ini saling mendukung: Indrawan dkk (2025) memberikan perspektif makro dan strategis, Aliya dkk (2026) memfokuskan pada capaian individu, dan Utami dkk (2026) menambahkan dimensi waktu serta kesepakatan pengukuran, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah pencapaian hasil kerja individu maupun organisasi yang terencana, terukur, berjangka waktu, serta berorientasi pada target, standar, dan visi strategis organisasi.

Self Leadership

Berdasarkan pendapat Prayogi dkk (2025), self leadership merupakan kombinasi aspek kognitif dan perilaku yang membantu individu dalam mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan, serta mengelola dirinya sendiri guna mencapai tujuan yang diharapkan; sementara itu, Khoiron dkk (2026) menegaskan bahwa kepemimpinan diri mengacu pada kemampuan individu untuk mengarahkan diri sendiri, memotivasi diri sendiri, dan mengatur perilaku menuju pencapaian tujuan, yang secara fundamental sejalan dengan pandangan Ramadhani (2025) bahwa self leadership pada intinya adalah kepemimpinan diri, di mana setiap orang mampu mengurus diri sendiri dan keluarga mereka, sehingga seseorang yang mengembangkan kepemimpinan diri akan terus bekerja untuk mencapai tujuan dan aspirasinya sendiri. Dengan demikian, ketiga pendapat ini saling mendukung dengan menekankan bahwa self leadership adalah kapasitas internal individu meliputi aspek kognitif, perilaku, dan motivasi untuk mengarahkan, mengelola, dan mempengaruhi diri sendiri secara berkelanjutan demi tercapainya tujuan serta

aspirasi pribadi, yang pada akhirnya juga berdampak pada kemandirian dalam mengurus diri dan keluarga.

Berdasarkan temuan Puspitawati dkk (2024) bahwa self-leadership merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, di mana kemampuan individu untuk memimpin dirinya sendiri berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan hasil kerja; kemudian diperkuat oleh Barus dan Makmur (2024) yang menyatakan bahwa semakin kuat kepemimpinan diri yang dimiliki seorang pegawai, maka semakin tinggi pula kinerjanya; serta didukung oleh Kamelane dkk (2025) yang membuktikan bahwa dalam situasi tekanan tinggi sekalipun, self-leadership menjadi penentu kunci keberhasilan pelaksanaan tugas, maka diduga bahwa self-leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan kemampuan self-leadership pada diri pegawai akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai secara signifikan. Berdasarkan pengamatan yang telah dianalisis, berikut adalah hipotesisnya:

H1: *Self-leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adaptive Work Behavior

Berdasarkan pendapat Rihaanah dkk (2024), adaptive behavior merupakan bentuk respons karyawan dan organisasi terhadap suatu perubahan dan perbedaan yang terjadi di lingkungan; sementara itu, Suherman dan Heriyanti (2025) mempertegas bahwa perilaku kerja adaptif mencerminkan kapasitas individu untuk merespons perubahan dengan fleksibilitas, mempelajari keterampilan baru, dan menyesuaikan pendekatan kerja sesuai tuntutan situasional yang dinamis, suatu kompetensi yang tidak lagi bersifat opsional melainkan imperatif dalam era disrupsi; selaras dengan itu, Aliya dkk (2025) menambahkan bahwa perilaku kerja adaptif adalah kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan di lingkungan kerja, baik yang berkaitan dengan teknologi, kebijakan, atau prosedur organisasi. Dengan demikian, ketiga pendapat ini saling mendukung dan dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja adaptif (atau adaptive work behavior) adalah kapasitas individu maupun organisasi untuk merespons berbagai perubahan lingkungan baik yang bersifat teknologis, kebijakan, prosedural, maupun perbedaan situasional dengan fleksibilitas, pembelajaran keterampilan baru, serta penyesuaian pendekatan kerja, yang merupakan kompetensi esensial dan tidak lagi opsional terutama di tengah era disrupsi.

Berdasarkan Herdiansyah dan Johan (2019), perilaku adaptif terbukti berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, di mana kemampuan organisasi maupun individu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan menjadi faktor pendorong tercapainya kinerja yang optimal. Hal ini sejalan dengan temuan Aliya, Setiawan, dan Zakiyyah (2025) yang menyatakan bahwa adaptive work behavior memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja

baik yang berkaitan dengan teknologi, kebijakan, maupun prosedur organisasi maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Penelitian Aliya, Suharsono, dan Zakiyyah (2026) semakin memperkuat hubungan tersebut dengan menunjukkan bahwa adaptive work behavior secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai, di mana karyawan yang mampu merespons perubahan secara fleksibel, mempelajari keterampilan baru, dan menyesuaikan pendekatan kerja sesuai tuntutan situasional yang dinamis cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Selain itu, Hidayat dan Galib (2022) juga mendukung bahwa perilaku adaptif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, meskipun dalam konteks perusahaan keluarga, yang menegaskan bahwa kemampuan beradaptasi tetap menjadi penentu penting bagi peningkatan kinerja terlepas dari jenis organisasinya. Dengan demikian, keempat penelitian ini secara konsisten menunjukkan bahwa adaptive work behavior (perilaku kerja adaptif) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, di mana peningkatan kemampuan adaptasi karyawan akan diikuti oleh peningkatan kinerja yang dicapainya. Berdasarkan pengamatan yang telah dianalisis, berikut adalah hipotesisnya:

H2: *Adaptive Work Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Secara simultan, *self-leadership* dan *adaptive work behavior* bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Prayogi dkk (2025), Khoiron dkk (2026), serta Ramadhani (2025) menegaskan bahwa *self-leadership* merupakan kapasitas internal individu yang mencakup aspek kognitif, perilaku, dan motivasional untuk mengarahkan, mengelola, serta mempengaruhi diri sendiri secara berkelanjutan demi mencapai tujuan dan aspirasi pribadi. Sementara itu, Rihaanah dkk (2024), Suherman dan Heriyanti (2025), serta Aliya dkk (2025) mendefinisikan *adaptive work behavior* sebagai kemampuan individu untuk merespons perubahan lingkungan baik teknologi, kebijakan, maupun prosedur dengan fleksibilitas, mempelajari keterampilan baru, serta menyesuaikan pendekatan kerja sesuai tuntutan situasional yang dinamis.

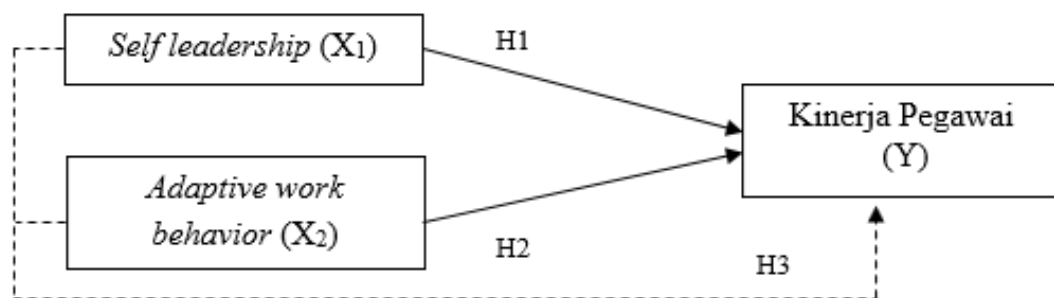
Kedua variabel ini memiliki karakteristik yang saling melengkapi: *self-leadership* berfokus pada pengendalian internal diri, sementara *adaptive work behavior* berfokus pada respons terhadap perubahan eksternal. Kombinasi keduanya menciptakan pegawai yang tidak hanya mampu mengarahkan dan memotivasi dirinya sendiri, tetapi juga lincah dalam beradaptasi dengan dinamika lingkungan kerja. Puspitawati dkk (2024), Barus dan Makmur (2024), serta Kamelane dkk (2025) membuktikan bahwa *self-leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana peningkatan kemampuan memimpin diri sendiri akan diikuti oleh peningkatan hasil kerja, bahkan dalam situasi tekanan tinggi sekalipun. Secara paralel, Herdiansyah dan Johan (2019), Aliya, Setiawan, dan Zakiyyah (2025), Aliya, Suharsono, dan Zakiyyah (2026), serta Hidayat dan Galib (2022) juga menunjukkan bahwa *adaptive work behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, di mana karyawan yang mampu merespons perubahan secara fleksibel dan mempelajari keterampilan baru cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, secara simultan kedua variabel *self-leadership* dan *adaptive work behaviors* sama-sama berperan penting dalam

meningkatkan kinerja pegawai, sehingga organisasi perlu memperhatikan pengembangan kedua kompetensi tersebut secara bersamaan untuk mengoptimalkan capaian kinerja pegawai. Berdasarkan pengamatan yang telah dianalisis, berikut adalah hipotesisnya:

H3: *Self-leadership* dan *Adaptive Work Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Koseptual

Berdasarkan Keterangan hubungan variabel antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat, hubungan tersebut dapat dilihat pada gambar kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memiliki ruang lingkup pada bidang manajemen sumber daya manusia dengan objek penelitian berupa pengaruh *Adaptive Work Behavior* (X1) dan *Self-Leadership* (X2) terhadap *Kinerja Pegawai* (Y). Penelitian dilaksanakan di [tempat penelitian sesuai konteks Anda] pada periode [bulan dan tahun penelitian]. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 34 orang pegawai, dan seluruh populasi dijadikan sampel (total sampling) sehingga sampel yang digunakan adalah 34 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert.

Definisi operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut: *Self-Leadership* (X1) didefinisikan sebagai kapasitas individu untuk mengarahkan, memotivasi, dan mengelola dirinya sendiri dalam mencapai tujuan, yang diukur melalui enam indikator dari Utami dkk (2026) yaitu *Self-Awareness*, *Self-Control*, *Self-Motivation*, *Independent Decision-Making*, dan *Commitment to Personal Growth*. *Adaptive Work Behavior* (X2) didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam merespon perubahan lingkungan kerja secara fleksibel dan efektif, yang diukur dengan empat indikator dari Rihaanah dkk (2024) yaitu *Resilience* (Ketangguhan), *Problem Solving* (Pemecahan Masalah), *Adaptability* (Kemampuan Menyesuaikan Diri), dan *Social Skills* (Keterampilan Sosial). *Kinerja Pegawai* (Y) didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang diukur melalui enam indikator dari Lina dkk (2026) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, inisiatif, dan tanggung jawab.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel X1 dan X2 secara parsial maupun simultan terhadap Y.

Sebelum analisis regresi dilakukan, data terlebih dahulu diuji dengan uji instrumen (validitas dan reliabilitas) pada 30 responden di luar sampel serta uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas). Alat analisis yang digunakan adalah perangkat lunak SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 25. Pendekatan ini mengacu pada Sugiyono (2018) yang menyatakan bahwa analisis regresi berganda cocok untuk menguji hubungan antar variabel, serta Sekaran dan Bougie (2017) yang menekankan pentingnya uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik sampel pegawai Kantor Kecamatan Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh yang berjumlah 34 orang menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 20 orang (59%), sementara pegawai laki-laki sebanyak 14 orang (41%). Berdasarkan usia, sebaran pegawai relatif merata dengan dominasi pada rentang usia 31-40 tahun sebanyak 11 orang (32%), diikuti usia 41-50 tahun sebanyak 9 orang (26%), usia lebih dari 50 tahun sebanyak 8 orang (24%), dan usia kurang dari 30 tahun sebanyak 6 orang (18%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa profil pegawai Kantor Kecamatan Pondok Tinggi didominasi oleh tenaga kerja perempuan dan berada pada kategori usia produktif matang (31-50 tahun) yang mencapai 58% dari total sampel.

Uji Instrumen

Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitas terhadap 30 responden di luar sampel (pegawai Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh). Berdasarkan Lova dkk (2026), uji validitas menggunakan korelasi Pearson dengan r -tabel 0,361 ($\alpha=5\%$, $df=n-2$), di mana item valid jika r -hitung $>$ r -tabel. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan ketentuan $\alpha > 0,60$ (Sumiati & Sumitra, 2023) sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Instrumen

Variabel	Indikator	R-Value	R-Tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Kinerja Pegawai	X1.1	0,749	0,361	Valid	0,747	0,60	Reliabel
	X1.2	0,772	0,361	Valid			
	X1.3	0,716	0,361	Valid			

	X1.4	0,773	0,361	Valid			
	X1.5	0,713	0,361	Valid			
	X1.6	0,789	0,361	Valid			
Self- Leadership	X2.1	0,641	0,361	Valid	0,771	0,60	Reliabel
	X2.2	0,671	0,361	Valid			
	X2.3	0,676	0,361	Valid			
	X2.4	0,667	0,361	Valid			
	X2.5	0,664	0,361	Valid			
	X2.6	0,697	0,361	Valid			
Adaptive Work Behavior	X3.1	0,547	0,361	Valid	0,764	0,60	Reliabel
	X3.2	0,469	0,361	Valid			
	X3.3	0,475	0,361	Valid			
	X3.4	0,688	0,361	Valid			

Sumber, Data Primer SPSS 25

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas pada ketiga variabel, seluruh indikator dinyatakan valid karena memiliki nilai *r*-hitung yang lebih besar dari *r*-tabel (0,361). Pada variabel Kinerja Pegawai, nilai *r*-hitung berkisar antara 0,713 hingga 0,789; variabel Self-Leadership berkisar antara 0,641 hingga 0,697; dan variabel Adaptive Work Behavior berkisar antara 0,469 hingga 0,688. Selain itu, ketiga variabel juga dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas ketentuan 0,60, yaitu Kinerja Pegawai (0,747), Self-Leadership (0,771), dan Adaptive Work Behavior (0,764). Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian ini layak digunakan untuk pengambilan data.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (data normal jika Asymp. Sig. > 0,05), uji multikolinearitas (dilihat dari nilai tolerance dan VIF), serta uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser untuk memastikan kelayakan data dalam model regresi linear berganda. Berikut rangkuman dari uji asumsi klasik:

Tabel 3 Uji Asumsi Klasik

	Asumsi Klasik	t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.223			
	Self-Leadership	-1.998	.201	.201	4.980
	Adaptive Work Behavior	1.223	.201	.201	4.980
2	Asymp. Sig. (2-tailed)	.063 ^c			

a. Multikolonieritas: Dependent Variable: Y

b. Heteroskedastisitas Dependent Variable: ABS_RES

Sumber, Hasil olahan data SPSS 25

Berdasarkan tabel tersebut, hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa seluruh persyaratan model regresi linear berganda terpenuhi. Pada uji normalitas, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,063 > 0,05 sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Pada uji multikolinearitas, nilai Tolerance sebesar 0,201 (mendekati 0,10) dan VIF sebesar 4,980 (jauh di bawah 10,00) mengindikasikan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen. Sementara itu, pada uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser,

nilai signifikansi untuk Self-Leadership (0,201) dan Adaptive Work Behavior (0,201) keduanya $> 0,05$, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui persamaan analisis regresi linier berganda, maka dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini :

Tabel 4
Regresi Linier Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.333	2.395		.557	.582
	Self leadership,	.380	.129	.578	2.948	.006
	Adaptive work behavior	.282	.113	.417	2.617	.016

Sumber : Data diolah SPSS 25

Dari tabel 4.13 di atas dapat digambarkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,333 + 0,380 X_1 + 0,282 X_2$$

Dengan penjelasan dari persamaan di atas adalah:

1. Nilai konstanta adalah sebesar 1,333 artinya jika variabel *Self leadership* dan *Adaptive work behavior* adalah nol (0), maka Kinerja pegawai sebesar 1,333 .
2. Nilai koefisien regresi *Self leadership* adalah sebesar 0,380 artinya setiap kenaikan satu satuan variabel *Self leadership*, maka Kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,380 dengan asumsi variabel lain sama dengan 0.
3. Nilai koefisien regresi *Adaptive work behavior* adalah sebesar 0,282 artinya setiap kenaikan satu satuan variabel *Adaptive work behavior* maka Kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,282 dengan asumsi variabel lain sama dengan 0.

Uji t

Untuk menguji signifikan pengaruh *Self leadership* dan *Adaptive work behavior* terhadap Kinerja pelayanan umum pegawai Kantor Kecamatan Pondok Tinggi secara parsial menggunakan uji t. Dari tabel t didapatkan $t_{\text{tabel}} df=(n-k)$ yaitu $df= 34-3=31$ sebesar 2,03951. Pada tabel 4.13 di atas bisa dilihat hasil dari uji t, sebagai berikut :

1. *Self leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pelayanan umum di Kantor Kecamatan Pondok Tinggi, ini dibuktikan dengan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,948 > 2,03951$) atau $\text{sig} < \alpha$ ($0,006 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Self leadership* terhadap Kinerja pelayanan umum pegawai Kantor Kecamatan Pondok Tinggi.
2. *Adaptive work behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pelayanan umum di Kantor Kecamatan Pondok Tinggi, ini dibuktikan dengan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,617 > 2,03951$) atau $\text{sig} < \alpha$ ($0,016 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima,

artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Adaptive work behavior* terhadap Kinerja pelayanan umum pegawai Kantor Kecamatan Pondok Tinggi.

Uji F

Untuk menguji signifikan pengaruh *Self leadership* dan *Adaptive work behavior* terhadap Kinerja pelayanan publik di Kantor Kecamatan Pondok Tinggi secara simultan. Dari tabel F didapatkan F_{tabel} sebesar 3,30. Dapat dianalisis uji F, sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Ringkasan Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121.790	2	60.895	49.366	.000 ^b
	Residual	38.240	31	1.234		
	Total	160.029	33			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Self leadership, Adaptive work behavior						

Berdasarkan tabel 5 dari uji ANOVA atau F tes dimana $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($49,366 > 3,30$) atau $\text{sig} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya *Self leadership* dan *Adaptive work behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pelayanan umum di Kantor Kecamatan Pondok Tinggi secara simultan atau bersama-sama.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Self leadership* dan *Adaptive work behavior* terhadap Kinerja pelayanan umum pegawai Kantor Kecamatan Pondok Tinggi, dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 6 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.761	.746	1.11065
a. Predictors: (Constant), Self leadership, Adaptive work behavior				

Berdasarkan analisis Tabel 6 terdapat *R Square* adalah 0,761 yang dalam hal ini berarti 76,1% kontribusi variabel *Self leadership* dan *Adaptive work behavior* terhadap Kinerja pelayanan umum di Kantor Kecamatan Pondok Tinggi. Sedangkan sisanya 23,9% dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Hipotesis 1: Pengaruh Self-Leadership terhadap Kinerja Pelayanan Umum

Hasil pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa *self-leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan umum pegawai

Kantor Kecamatan Pondok Tinggi, dengan nilai *t*-hitung yang melebihi *t*-tabel serta tingkat signifikansi yang berada di bawah α . Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin kuat kemampuan pegawai dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan dirinya sendiri, maka semakin tinggi pula kinerja pelayanan yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki *self-leadership* yang baik mampu menginisiasi tugas tanpa pengawasan berlebihan, mengambil keputusan secara mandiri dalam situasi pelayanan yang dinamis, serta bertanggung jawab penuh terhadap kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Hal ini menjadi krusial mengingat kecamatan sebagai ujung tombak pelayanan publik menuntut responsivitas dan adaptabilitas tinggi dari para pegawainya.

Konsistensi temuan ini diperkuat oleh berbagai penelitian terdahulu. Apriliani & Kasmawati (2025) membuktikan bahwa *self-leadership* mampu mendorong kinerja karyawan melalui mekanisme pengelolaan diri dan inisiatif proaktif. Sidauruk dkk. (2025) mengonfirmasi bahwa *self-leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dalam konteks pekerjaan yang menuntut kemandirian. Fania, Widyani & Saraswati (2023) menemukan bahwa *self-leadership* menjadi determinan penting kinerja pegawai sektor publik, di mana kemampuan memimpin diri sendiri mengurangi ketergantungan pada atasan dan meningkatkan akuntabilitas pelayanan. Aksama & Astrama (2023) juga memperkuat bahwa *self-leadership* yang tinggi akan membentuk perilaku kerja positif yang berujung pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, secara teoretis dan empiris, *self-leadership* terbukti menjadi prediktor kuat terhadap kinerja pelayanan umum, sehingga institusi pemerintahan perlu merancang intervensi pengembangan *self-leadership* sebagai strategi peningkatan kualitas pelayanan publik.

Pembahasan Hipotesis 2: Pengaruh Adaptive Work Behavior terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa *adaptive work behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan umum pegawai Kantor Kecamatan Pondok Tinggi, ditunjukkan dengan *t*-hitung > *t*-tabel serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari α . Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan pegawai untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan tuntutan tugas, dinamika lingkungan kerja, serta variasi kebutuhan masyarakat menjadi determinan krusial dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Di era dimana ekspektasi masyarakat terhadap layanan cepat, fleksibel, dan responsif terus meningkat, pegawai yang memiliki perilaku adaptif mampu merevisi cara kerja, mempelajari prosedur baru, serta mengatasi hambatan non-rutin di lapangan. Sebaliknya, ketidakmampuan beradaptasi akan menyebabkan stagnasi kinerja dan menurunnya kepuasan publik, terutama di kecamatan yang berhadapan langsung dengan beragam karakteristik warga.

Konsistensi temuan ini diperkuat oleh sejumlah penelitian terdahulu. Aliya, Setiawan & Zakiyyah (2025) serta Aliya, Suharsono & Zakiyyah (2026) membuktikan bahwa *adaptive work behavior* menjadi prediktor signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan BKPP Banyuwangi, terutama ketika dikaitkan dengan efikasi diri dan kompetensi pegawai dalam merespon perubahan regulasi. Herdiansyah & Johan (2019)

juga mengonfirmasi bahwa perilaku adaptif memediasi hubungan antara perencanaan strategis dan kinerja perusahaan, yang relevan dengan konteks organisasi publik yang terus mengalami reformasi birokrasi. Sementara itu, Hidayat & Galib (2022) menambahkan bahwa perilaku adaptif tidak hanya berdampak langsung pada kinerja tetapi juga memperkuat kepuasan kerja melalui mekanisme suksesi kepemimpinan. Dengan demikian, pengembangan *adaptive work behavior* melalui pelatihan berbasis skenario, rotasi tugas, dan budaya belajar berkelanjutan menjadi keharusan bagi Kantor Kecamatan Pondok Tinggi untuk mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan umum.

Pembahasan Hipotesis 3: Pengaruh Simultan Self-Leadership dan Adaptive Work Behavior terhadap Kinerja

Hasil uji simultan (Uji F) membuktikan bahwa *self-leadership* dan *adaptive work behavior* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan umum pegawai Kantor Kecamatan Pondok Tinggi, ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ serta nilai signifikansi yang jauh di bawah α . Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tidak berdiri sendiri-sendiri dalam membentuk kinerja pelayanan, melainkan saling melengkapi dan memperkuat. Pegawai yang memiliki *self-leadership* tinggi akan cenderung proaktif mengatur dirinya, namun tanpa perilaku adaptif terhadap perubahan situasi lapangan, efektivitasnya akan terbatas. Sebaliknya, pegawai yang adaptif tetapi tidak memiliki inisiatif dan pengendalian diri akan sulit memberikan layanan yang konsisten. Di lingkungan kecamatan yang dinamis dengan aneka karakteristik warga, kombinasi antara kemandirian memimpin diri dan keluwesan beradaptasi menjadi modal utama dalam menghadirkan pelayanan publik yang responsif, cepat, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

Kontribusi simultan kedua variabel terhadap kinerja pelayanan tergolong sangat kuat, dengan nilai R Square sebesar 0,761 yang berarti 76,1% variasi kinerja pelayanan umum dapat dijelaskan oleh *self-leadership* dan *adaptive work behavior*, sementara sisanya 23,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini seperti kompetensi, motivasi, atau lingkungan kerja. Hasil ini sejalan dengan temuan Aliya, Suharsono & Zakiyyah (2026) yang membuktikan bahwa *adaptive work behavior* dan *self-efficacy* (yang memiliki kemiripan konseptual dengan *self-leadership*) secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai BKPP Banyuwangi. Herdiansyah & Johan (2019) juga menegaskan bahwa perilaku adaptif tidak berjalan sendiri melainkan membutuhkan kapasitas internal individu untuk menggerakkan perencanaan strategis. Dengan demikian, Kantor Kecamatan Pondok Tinggi perlu merancang program pengembangan yang mengintegrasikan pelatihan *self-leadership* dan simulasi perilaku adaptif secara bersamaan, bukan parsial, guna mengoptimalkan peningkatan kualitas pelayanan publik.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, penelitian ini menyimpulkan tiga hal utama. Pertama, *self-leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan umum pegawai Kantor Kecamatan Pondok Tinggi. Pegawai yang mampu mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan dirinya sendiri cenderung memiliki inisiatif, kemandirian dalam pengambilan keputusan, serta tanggung jawab penuh terhadap kualitas layanan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pelayanan publik. Kedua, *adaptive work behavior* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan umum. Kemampuan pegawai menyesuaikan diri dengan perubahan tuntutan tugas, dinamika lingkungan kerja, serta variasi kebutuhan masyarakat menjadi determinan krusial dalam menghadirkan layanan yang responsif dan fleksibel. Ketiga, secara simultan *self-leadership* dan *adaptive work behavior* bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan umum dengan kontribusi sebesar 76,1%, sementara sisanya 23,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, diajukan beberapa saran sebagai berikut. Bagi Kantor Kecamatan Pondok Tinggi, perlu merancang program pengembangan pegawai yang mengintegrasikan pelatihan *self-leadership* dan simulasi perilaku adaptif secara bersamaan, tidak parsial, guna mengoptimalkan peningkatan kualitas pelayanan publik. Program tersebut dapat berupa workshop kepemimpinan diri, pelatihan berbasis skenario perubahan, rotasi tugas untuk meningkatkan fleksibilitas, serta penciptaan budaya belajar berkelanjutan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pelayanan umum di luar kedua variabel ini, seperti kompetensi teknis, motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan non-fisik, serta kepuasan kerja, mengingat masih terdapat 23,9% kontribusi variabel lain yang belum dijelaskan dalam penelitian ini. Selain itu, penelitian lanjutan dapat memperluas cakupan responden atau menggunakan metode kualitatif untuk menggali lebih dalam dinamika penerapan *self-leadership* dan perilaku adaptif di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aksama, I. K. A., & Astrama, I. M. (2023). Pengaruh Self Leadership dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Wahyu Nirmala di Mengwi Badung. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(9), 1849-1855.
- Aliya, I. H., Setiawan, R., & Zakiyyah, A. M. (2025). The Effect of Adaptive Work Behavior, Self Efficacy, Employee Competence AMD Job Satisfaction on The Performance of BKPP Banyuwangi. In *Proceeding of International Conference on Social Science and Humanity* (Vol. 2, No. 1, pp. 327-339).
- Aliya, I. H., Suharsono, R. S., & Zakiyyah, A. M. (2026). The Influence Of Adaptive Work Behavior, Self-Efficacy And Employee Competence On Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable At The Personnel, Education, And Training Agency (BKPP) Of Banyuwangi Regency. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 707-724.

- Apriliani, R., & Kasmawati, Y. (2025). Pengaruh Self-Leadership, Fleksibilitas Waktu Kerja, Kesehatan Mental, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bestindo Car Utama. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*, 3(4), 182-194.
- Barus, K. H., & Makmur, C. S. (2024). Pengaruh Self Leadership Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. *Governance: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan*, 11(2), 33-39.
- Fania, N. K. R., Widyani, A. A. D., & Saraswati, P. A. S. (2023). Pengaruh Self Leadership, Kompetensi Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kota Denpasar. *EMAS*, 4(1), 96-106.
- Herdiansyah, R., & Johan, A. (2019). Perilaku Adaptif Terhadap Kinerja Perusahaan Dimediasi Strategic Planning. *NCAB*.
- Hidayat, M., & Galib, M. (2022). Pengaruh perilaku adaptif dan budaya Organisasi pada perusahaan keluarga terhadap kepuasan kerja karyawan melalui suksesi kepemimpinan sebagai variabel intervening. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 19(2), 120-131.
- Indrawan, I. B. M. E., Ribek, P. K., & Vipraprastha, T. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasional, Work Life Balance Dan Self Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Badung. *EMAS*, 6(9), 2216-2227.
- Kamelane, M. M., Tuanaya, W., & Nataniel, E. (2025). Efikasi Diri, Harga Diri, dan Kepemimpinan Diri terhadap Kinerja Pegawai dalam Respons Darurat Bencana di Kabupaten Seram Bagian Barat. *Taknana: Jurnal Pendidikan, Sains, dan Humaniora*, 4(3), 965-974.
- Khoiron, M. H., Suryaningsih, I. B., & Lestasri, E. P. (2026). Effects of Self-Leadership and Competence on Employee Performance Mediated by Extrinsic Motivation KPP Pratama Jember. *Jurnal Economic Resource*, 9(1), 709-717.
- Lova, A. N., Budaya, I., & Liantifa, M. (2026). The Green Marketing Mix as a Determinant of Green Purchase Decisions for Sustainability Based SME Products in Kerinci Regency. *Journal of Innovative and Creativity*, 6(1), 7618-7634.
- Prayogi, M. A., Rahma, N. A., & Purnama, N. I. (2025). Efek Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Self Leadership Dan Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *VALUE*, 6(2), 693-709.
- Puspitawati, N. M. D., Wati, N. M. W., & Purnawati, N. L. G. P. (2024). Pengaruh stres, kepuasan kerja dan self-leadership terhadap kinerja pegawai Pt. Bpr Khrisna Darma Adipala. *Jurnal Parivisata Bisnis Digital Dan Manajemen*, 3(1), 39-44.
- Ramadhani, R. R. R. (2025). Pengaruh Self Leadership Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(5), 1120-1129.

- Rihaanah, H., Setiadi, I. K., & Supriyadi, Y. N. (2024). Pengaruh Job Demand, Work Enthusiasm, Dan Work Environment Terhadap Model Mental Yang Dimoderasi Oleh Adaptive Behavior Di Kementerian Perindustrian. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(2), 1-23.
- Sidauruk, C., Gomo Tumanggor, L. S., Mujanah, S., & Alif Fianto, A. Y. (2025). Pengaruh Self-Leadership, Work Ability, Burnout, Terhadap OCB dan Kinerja Pengajar Pada Bimbingan Belajar di Surabaya. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 6(5).
- Suherman, S., & Heriyanti, S. S. (2025). Peran Digital Collaboration Tools dan Organizational Support dalam Meningkatkan Adaptive Work Behavior pada Industri Manufaktur. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(01), 29-40.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sumiati, S., & Sumitra, I. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pangan Dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Economina*, 2(5), 1117-1134
- Utami, M., Jusriadi, E., & Maklassa, D. (2026). Human Resources Performance in Public Services Through Strengthening the Work Environment, Self-Leadership, and Self-Efficacy. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 6(1), 31-43.
- Zakaria, M., Ismail, A., Hendratni, T. W., Putrianti, F. G., Soeprapto, A., & Lubis, F. M. (2025). Analisis Pengaruh Self-Leadership, Workplace Well Being Dan Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement Pada Industri Jasa. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 1953-1962.
- Zaharias, B. M., & Pradipta, H. (2016). Penaksiran Dampak Merger Dan Akuisisi Terhadap Efisiensi Perbankan, Analisis Sebelum Dan Setelah Merger Dan Akuisisi. *JEP: Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 24(2), 85– 95. <https://doi.org/10.14203/JEP.24.2.2016.85â€“95>