

**PENGARUH SELF LEADERSHIP DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA UPTD SERTIFIKASI BENIH DINAS KETAHANAN PANGAN,
TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA PROVINSI SUMATERA UTARA**

Kania Humaira Barus¹, Aprinawati², Chesa Syaqira Makmur³

^{1,2}Universitas Negeri Medan

³Al Azhar Asy Syarif Sumatera Utara³

Email Korespondensi: kaniahumaira26@gmail.com

Email: aprinawati@unimed.ac.id; chesamakmur@satyaterabhinneka.ac.id

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of self-leadership and competence on employee performance at the Seed Certification UPTD of the Food Security, Food Crops and Horticulture Service of North Sumatra Province. Data collection methods in this research were interviews, observation and questionnaires. Questionnaires were given to 70 respondents using the side total method. This research used multiple linear regression analysis techniques. The research method used is a quantitative method. Based on the results of the analysis, the conclusion from this research is that self-leadership has a positive and significant effect on employee performance at the Seed Certification UPTD of the Food Security, Food Crops and Horticulture Service of North Sumatra Province. This means that the better self-leadership, the higher the performance of employees at the Seed Certification UPTD of the Food Security, Food Crops and Horticulture Service of North Sumatra Province. Competency has a positive and significant effect on employee performance at the Seed Certification UPTD of the Food Security, Food Crops and Horticulture Service of North Sumatra Province. This means that the better the employee's competency, the higher the employee's performance at the Seed Certification UPTD of the North Sumatra Province Food Security, Food Crops and Horticulture Service. Self-leadership and competence simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Seed Certification UPTD of the Food Security, Food Crops and Horticulture Service of North Sumatra Province.

Keywords: Self-leadership, Competence, Performance.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh self leadership dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada UPTD Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara wawancara, observasi dan kuesioner. Kuesioner diberikan kepada 70 responden dengan metode total sampling, penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis diperoleh kesimpulan dari penelitian ini adalah self leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Hal ini berarti semakin baik self leadership maka semakin meningkat kinerja pegawai pada UPTD Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Hal ini berarti semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin meningkat kinerja pegawai pada UPTD Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Self leadership dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara

Kata Kunci: Kepemimpinan diri, Kompetensi, Kinerja.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



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 UPTD Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera 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 UPTD Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera 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 bagian KSP Pangan 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, kompetensi adalah faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Hermawan dan Kuyeni, 2020). Semakin tinggi tingkat kompetensi seorang pekerja, maka akan semakin bernilai pula pekerjaannya. Sebaliknya, jika tingkat kompetensinya rendah, maka tingkat pengetahuannya pun bisa rendah. Permasalahan terkait kompetensi pada dinas ini yaitu ada beberapa pegawai di bagian pengadministrasian umum yang tidak memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya. Sehingga pegawai tersebut tidak dapat bekerja secara efisien dan tidak dapat untuk menyelesaikan tugasnya karena tidak memiliki pengetahuan dan kemampuan (skill) dibidang tersebut sehingga sangat menghambat kinerja. Temuan penelitian yang dilakukan oleh Tri Ratnaningsih dan Ana Septia Rahman (2021) menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, temuan penelitian yang dilakukan oleh Nurlindah dan Abdul Rahman Rahim (2018) menunjukkan bahwa kompetensi 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 Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai UPTD. Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara.

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai UPTD. Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Dimana jumlahnya 70 responden. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang didistribusikan secara online kepada responden. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



berganda digunakan untuk menganalisis apakah terdapat hubungan atau keterkaitan antar variabel bebas dan variabel terikat

PEMBAHASAN

Gambaran Responden

Responden dalam penelitian ini adalah para pegawai dari Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Pegawai yang terlibat dalam UPTD ini berjumlah 70 orang yang tersebar di berbagai divisi. Metode pemilihan responden yang digunakan adalah total sampling. Mayoritas responden berusia > 36 tahun dengan jenjang pendidikan terakhir mayoritas S-1.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas yang sudah dilakukan terhadap variabel kinerja pegawai, self leadership dan kompetensi menunjukkan nilai Thitung mulai dari 0,378 sampai 0,941. Keseluruhan variabel memiliki nilai Thitung lebih besar dari Ttabel 0,361. sehingga data dapat dikatakan valid dan bisa digunakan pada penelitian ini. Hasil uji reliabilitas yang sudah dilakukan terhadap variabel kinerja pegawai, self leadership dan kompetensi menunjukkan nilai cronbach's alpha mulai dari 0,830 sampai 0,865. Keseluruhan variabel memiliki nilai cronbach's alpha > 0,361 sehingga data dapat dikatakan reliabel dan bisa diteruskan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Pada uji asumsi klasik yang dilakukan, didapatkan "nilai Kolmogorov-Smirnov Z pada kolom Test Statistic sebesar 0,077, dengan nilai Asymp. Sig. Sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan tingkat signifikansi lebih dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel nilai residual memiliki distribusi normal. Hasil uji normalitas menggunakan SPSS Statistic 25.0 juga terkonfirmasi dengan grafik P-Plot, di mana jika titik-titik tersebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, maka data tersebut dianggap memiliki distribusi normal. Tidak ada indikasi adanya multikolinearitas antara variabel. Tolerance untuk variabel Self leadership (X1) adalah 0,775 dan untuk variabel Kompetensi (X2) juga 0,775. Sementara itu, VIF untuk variabel Self leadership (X1) adalah 1,290 dan untuk variabel Kompetensi (X2) juga 1,290. Karena nilai tolerance lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00, maka tidak terdapat indikasi adanya multikolinearitas".

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	14.886	7.262		2.050	.044
	Self Leadership	.449	.230	.257	1.951	.000
	Kompetensi	.182	.243	.098	2.748	.004
Adjusted R ²	0,839					
Uji F	3,707					
Sig F	0,30					

Source : Researcher Data Processing Results, 2024

Rumus persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



$$Y = 14,886 + 0,449 X_1 + 0,182 X_2 + e$$

Koefisien $a = 14,886$ artinya apabila kepemimpinan diri dan kompetensi tidak meningkat maka kinerja pegawai pada UPTD. Sertifikasi Benih pada Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara akan tetap seperti semula (konstan), koefisien regresi Sertifikasi Benih pada Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Koefisien tersebut bertanda positif, artinya semakin meningkat self-leadership seorang pegawai maka kinerja pegawai pun akan meningkat. Koefisien regresi X_2 sebesar $0,182$ artinya terdapat pengaruh positif antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai pada UPTD. Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Koefisien tersebut bertanda positif artinya semakin meningkat kompetensi pegawai maka kinerja pegawai pun akan meningkat. Dari tabel 1 nilai Adjusted R^2 sebesar $0,839$. Koefisien determinasi sebesar $83,9\%$ artinya kepemimpinan diri dan kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh sebesar $83,9\%$ terhadap kinerja pegawai pada UPTD. Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Sedangkan sisanya sebesar $16,1\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang diteliti.

Uji T

Pengaruh Self Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD. Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara Berdasarkan tabel 1 diperoleh nilai t hitung pada variabel self-leadership sebesar $1,951$ dengan nilai signifikansi (α) sebesar $0,000 < 0,05$, karena nilai signifikansi $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ maka self-leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien self-leadership bertanda positif artinya variabel self-leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD. Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Maka hipotesis pertama (H_1) diterima. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD. Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara Berdasarkan tabel 1 diperoleh nilai t hitung untuk variabel kompetensi sebesar $2,748$ dengan nilai signifikansi (α) sebesar $0,004 < 0,05$, karena nilai signifikansi $0,004$ lebih kecil dari $0,05$ maka kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien kompetensi bertanda positif artinya variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD. Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Maka hipotesis kedua (H_2) diterima.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel 1 diperoleh nilai F hitung = $3,707$ dan nilai signifikan sebesar $0,03$, dimana nilai $0,03$ lebih kecil dari $0,05$ berarti kepemimpinan diri dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD. Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara.

Pengaruh *Self Leadership* Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD. Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan hasil analisis diperoleh pengaruh self leadership terhadap kinerja pegawai di UPTD. Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara bernilai positif dan signifikan. Hal ini berdasarkan koefisien regresi self-leadership maka regresi self-leadership $b_1 = 0,449$ artinya jika self-leadership pegawai semakin baik maka kinerja pegawai akan meningkat dan membuktikan bahwa koefisien regresi yang diperoleh bukan suatu kebetulan. maka dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis uji t (Uji - t) dimana nilai t hitung untuk self-leadership adalah = $1,951$, dengan nilai signifikan sebesar $0,000$ lebih kecil dari $0,05$, sehingga self-leadership berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD. Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Artinya self leadership dapat mempengaruhi diri sendiri untuk membangun pengarahannya dan

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



motivasi diri, terutama untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang penting dan kompleks, sehingga tujuan pribadi tercapai. Self leadership dapat mempengaruhi diri sendiri untuk membangun pengarahannya dan motivasi diri yang diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian Putra (2016) yang menunjukkan bahwa self leadership berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rahmawaty (2016) menunjukkan bahwa self leadership berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa self leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD. Sertifikasi Benih dari Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara dapat diterima.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD. Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan hasil analisis diperoleh pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai UPTD. Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara bernilai positif dan signifikan. Hal ini didasarkan pada koefisien regresi kompetensi $b_2 = 0,182$ artinya jika kompetensi semakin baik maka kinerja pegawai akan meningkat dan untuk membuktikan bahwa koefisien regresi yang diperoleh tidak terjadi secara kebetulan maka dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis uji t (t- test) dimana diperoleh nilai t. Perhitungan kompetensi sebesar 2,748 dengan nilai signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 sehingga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD. Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Artinya semakin anda mempunyai kemampuan dan keahlian maka anda akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar, sesuai dengan yang telah ditentukan. Kompetensi memungkinkan karyawan untuk mewujudkan tugas-tugas terkait pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Dengan demikian, kompetensi akan mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian Aulia (2021) menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Martini (2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD. Sertifikasi benih dari Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara dapat diterima.

Pengaruh Self Leadership dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD. Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan hasil analisis ditemukan adanya pengaruh self leadership dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai UPTD. Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara bernilai positif dan signifikan. Hal ini didasarkan pada koefisien determinasi dimana diperoleh koefisien determinasi sebesar 83,9%. Artinya self leadership dan kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh sebesar 83,9% terhadap kinerja pegawai UPTD. Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara, sedangkan sisanya sebesar 16,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dan dengan uji simultan yaitu uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 3,707 dengan nilai signifikan sebesar 0,03 lebih kecil dari 0,05 sehingga self leadership dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kinerja pegawai UPTD. Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Artinya self-leadership memotivasi karyawan untuk mampu memimpin dirinya sendiri hingga berkontribusi terhadap kinerja perusahaan. Semakin baik kemampuan dan keterampilan (kompetensi) Anda, maka Anda akan mampu menyelesaikan pekerjaan Anda dengan benar, sesuai dengan yang telah ditentukan. Kompetensi memungkinkan karyawan untuk mewujudkan tugas-tugas terkait pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Dengan demikian, kompetensi akan mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian Dewi Research (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan diri dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa self leadership dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



pada UPTD Sertifikasi benih dari Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara dapat diterima

KESIMPULAN

Self leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Artinya semakin baik self-leadership maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada UPTD Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Artinya semakin baik kompetensi pegawai maka kinerja pegawai pada UPTD akan semakin meningkat. Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Self leadership dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara.

REFERENSI

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep, dan Indikator* (edisi ke-2). Zafana Publishing.
- Akob, M. (2016). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 4 No. 2.
- Ardianti, Y. &. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Visionida*.
- Barus, D. I. (2017). Peningkatan Karakteristik Self Leadership Melalui Layanan Bimbingan Klasikal Dengan Pendekatan Experiential Learning. *Jurnal Ilmiah Implementasi Kurikulum Bimbingan dan Konseling Berbasis KKNI*.
- Barus, I. D. (2017). Peningkatan Self Leadership dalam Merencanakan Karir Melalui Layanan Informasi Daring Model Cooperative Learning. *Jurnal Karya Ilmiah Guru*.
- Bryant, A. (2017). *Self Leadership : 12 Powerful Mindsets & Methods to Win in Life & Bussiness*. Singapura: Self Leadership International Pte Ltd.
- Chen, Y. -C.-L.-L.-C. (2016). Contributing causes of employee loyalty of service personnel in international hotels. *International Journal of Organizational Innovation*, 9(1), 107-118.
- D, P. (2017). *Panduan Praktis Oleh Data Menggunakan SPSS*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Andi.
- Damayanthi, E. L. (2015). Hubungan Antara Stress Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, 44-50.
- Damayanti, K. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Pongkok Kabupaten Blitar. *Jurnal Kompleks*.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15 th Edition). Boston: Pearson.
- Edison, A. D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Bandung: Alfabeta.
- Emron, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2014). *Analisis Manajemen Kinerja*. Bandung : Alfabeta.
- G, D. I. (2017). Peningkatan Karakter self leadership melalui layanan bimbingan klasikal dengan pendekatan experiential learning. *Jurnal Ilmiah dalam Implementasi*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8) Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Graham, S. (2019). *Identity Leadership*. New York: Center Street.
- Gujarati. (2015). *Basic Dasar Econometrics*. Jakarta : Salemba Empat.
- Gunawan, L. R. (2018). Hubungan antara Self-leadership dengan Keterikatan Kerja Pada Driver Ojek Online. *Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang*.
- Handayani, P. W. (2016). Implementasi Bimbingan Self Confidence untuk Meningkatkan Self Leadership Siswa Sekolah Dasar . *Jurnal Program Studi Bimbingan dan Konseling*.
- Johanim Johari, T. F. (2018). *Autonomy, workload, work life balance and job performance teachers*.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)

Volume 11 Nomor 2 Desember 2024

- International Journal of Educational Management, 32(1), 107-120.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kayak, d. (2022). The Role of Narcissistic Leadership in the Effect of Internal Marketing on Creative Employee Performance. Business and Management Studies An International Journal.
- Kuyeni, H. D. (2020). Pengaruh Kompetensi, Self Leadership dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prasindo. Jurnal EMASE.
- Lizano, M. E. (2016). What Leaders Say Versus What They Do : Inclusive Leadership, Policy – Practice Decoupling and the Anomaly of Climate for Inclusion. International Journal.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan . PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2020). Evaluasi Kinerja SDM. PT. Refika Aditama.
- 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.
- Maulana, F. H. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang. Jurnal Administrasi Bisnis, 22(1).
- Mira, M. C. (2019). The Effect of HRM Practices and Employes Job Satisfications on Employee Performance. Management Science Letters, 771-789.
- Mulyono. (2019). Kepemimpinan Diri (Self Leadership). Bina Ekonomi.
- Neck, C.D. (2018). The Revised self-leadership Theory and Research . Journal of Managerial Psychology, 672-691.
- Pawar, B. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformational dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jakarta.
- Rachmawati, E. M. (2018). Pengaruh Self Leadership, Kecerdasan Sosial, Employee Ability Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Surabaya. Jmm17, 5(02).
- Rahim, A. R. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peindustrian Provinsi Sumatera Selatan. Journal of Economic Cooperation & Development.
- Rahim, N. &. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan. Journal Competitiveness, 1-15.
- Rahman, T. R. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pembinaan Operasi Mabes Polri Jakarta. Jurnal ARASTIRMA , 151-164.
- Rahman, T. R. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pembinaan Operasi Mabes Polri Jakarta. Jurnal ARASTIRMA .
- Rande, D. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. E Jurnal Katalogis , Vol 4, No. 2 .
- Rival, E. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PDAM Kota Malang. Jurnal Telaah Bisnis.
- Saraswati, N. P. (2020). Competency and Creativity as a relationship that interpretes between the perception of an organizational support on performance of the craftsman of Ikat Endek in Klungkung Bali. Asia Pasific Journal of Management and Education (APJME), 3(1), 1-11.
- 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.
- Sinambela, P. L. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Sintaasih, I. M. (2018). The Effect of Self Leadership and Organizational Commitment to Employee Performance at the Four Point by Sheraton Hotel. E-Jurnal Manajemen Unud, 4237-4266.
- Siraj, D. (2022). Lingking Leadership to Employee Performance : The Mediating Role of Human Resource Management. Journal Economies MDPI.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:

