



Pengaruh *Self Leadership* dan Lingkungan Kerja terhadap Kesiapan Generasi Z menjadi Pemimpin di Masa Depan di Kabupaten Tasikmalaya

Sinta Khoerunnisa^{1*}, Aditia Abdurachman²

¹Program Studi Manajemen, Universitas Cipasung Tasikmalaya, Indonesia

²Program Studi Bisnis Digital, Universitas Cipasung Tasikmalaya, Indonesia

Email: Sintakhoirunnisa159@gmail.com¹, aditiaabdurachman@uncip.ac.id²

*Penulis Korespondensi: Sintakhoirunnisa159@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine how the work environment and self-leadership impact Generation Z's readiness to become future leaders in Tasikmalaya Regency. This study uses a quantitative approach with descriptive and verification approaches. For the study, 90 members of Generation Z were selected through purposive sampling methods. Validity tests, reliability tests, classical assumptions, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, t-tests, and f-tests were used to analyze the data using IBM SPSS statistics. The study shows that self-leadership has a positive and significant impact on Gen Z's readiness to become future leaders. The work environment has a positive but insignificant impact on Gen Z's readiness to become future leaders. These two variables may be responsible for 38.7% of the variation in leadership readiness, according to the coefficient of determination (R²) of 0.387. 61.3% of the variable is influenced by additional components not discussed in this study. This study found that improving Generation Z's leadership skills is an important part of preparing them.*

Keywords: *Future Leadership; Generation Z; Leadership Readiness; Self-Leadership; Work Environment.*

Abstrak. Studi ini bertujuan untuk menentukan bagaimana lingkungan kerja dan *self-leadership* berdampak pada kesiapan kepemimpinan Generasi Z untuk menjadi pemimpin masa depan di Kabupaten Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Untuk penelitian, 90 anggota Generasi Z dipilih melalui metode sampling porpositive. Uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji f digunakan untuk menganalisis data menggunakan statistik IBM SPSS. Penelitian menunjukkan bahwa *self-leadership* positif dan signifikan terhadap kesiapan Gen Z untuk menjadi pemimpin di masa depan. Lingkungan kerja memiliki dampak positif, tetapi tidak signifikan terhadap kesiapan Gen Z untuk menjadi pemimpin di masa depan. Dua variabel ini mungkin bertanggung jawab atas variasi kesiapan kepemimpinan 38,7%, menurut koefisien determinasi (R²) sebesar 0,387. 61,3% dari variabel tersebut dipengaruhi oleh komponen tambahan yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Penelitian ini menemukan bahwa meningkatkan keterampilan kepemimpinan Generasi Z adalah bagian penting dari mempersiapkan mereka.

Kata Kunci: Generasi Z; Kepemimpinan Masa Depan; Kesiapan Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; *Self Leadership*.

1. LATAR BELAKANG

Generasi Z yang lahir pada tahun 1997 hingga 2012 tumbuh dengan kemajuan teknologi digital yang cepat. Mereka menjadi inovatif, adaptif, dan fleksibel berkat kemudahan mendapatkan informasi dan kemajuan teknologi. Sebagai generasi yang mendominasi usia produktif dimasa depan, Generasi Z memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dan pembangunan negara, jadi penting untuk mempertimbangkan kesiapan generasi z untuk menjadi pemimpin dimasa depan. Ini sejalan dengan amanat pembukaan dasar negara republik Indonesia tahun 1945, yang menekankan betapa pentingnya membangaun sumber daya manusia yang berkualitas tinggi untuk kemajuan negara.

Pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kepercayaan diri seseorang sangat penting untuk menjadi pemimpin. Dengan kepemimpinan yang baik, membuat keputusan, menyelesaikan masalah, bekerja sama, dan menghadapi tantangan akan lebih mudah bagi perusahaan. Sebuah penelitian oleh Ardi Kho (2024) menemukan bahwa generasi z harus mempersiapkan diri untuk kepemimpinan jika mereka ingin menghadapi dunia yang penuh dengan perubahan dan ketidakpastian.

Self- leadership adalah aspek yang dianggap mempengaruhi kesiapan seseorang pemimpin. Ini didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengarahkan, mengontrol, dan memotivasinya dirinya sendiri untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu, orang – orang ini mungkin mampu mengelola perilaku mereka, mengambil inisiatif, dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka terima. Membantu Generasi Z menjadi lebih siap untuk memimpin adalah cara terbaik untuk melakukannya sendiri karena kepemimpinan diri sendiri sangat penting sebelum Anda dapat memimpin orang lain.

Kualitas kepemimpinan dipengaruhi oleh lingkungan tempat kerja dan kepemimpinan seseorang, faktor eksternal penting yang menentukan seberapa siap seseorang untuk mendukung. Mencapai lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat membantu mereka meningkatkan kemampuan mereka, meningkatkan motivasi mereka, dan meningkatkan kepercayaan diri mereka.

Guna memper kokoh landasan fenomena dalam studi ini, peneliti telah melaksanakan pra-survei kepada 10 orang responden dari kalangan Generasi Z di wilayah Kabupaten Tasikmalaya. Berdasarkan data awal tersebut, variabel *self-leadership* mencatatkan skor rata-rata sebesar 2,68 yang tergolong dalam kriteria rendah. Sejalan dengan hal itu, komponen lingkungan kerja juga berada pada kategori rendah dengan perolehan rata-rata 2,54. Sementara itu, tingkat kesiapan Generasi Z untuk mengambil peran kepemimpinan di masa mendatang meraih nilai rata-rata 3,22, suatu angka yang mengindikasikan belum optimalnya kapasitas kepemimpinan mereka. Indikasi awal ini memperlihatkan adanya celah permasalahan yang krusial untuk diteliti lebih dalam, khususnya mengenai elemen-elemen penentu kesiapan kepemimpinan masa depan pada kelompok usia tersebut.

Merujuk pada beberapa literatur terdahulu, *self-leadership* terbukti memiliki andil terhadap eskalasi kinerja personal, sedangkan kondisi lingkungan kerja berkontribusi nyata dalam mendongkrak motivasi sekaligus produktivitas. Kendati demikian, kajian ilmiah yang secara spesifik membedah keterkaitan antara *self-leadership* serta lingkungan kerja terhadap kesiapan kepemimpinan masa depan milik Generasi Z terutama dengan lokus penelitian di Kabupaten Tasikmalaya porsinya masih sangat minim. Di samping itu, argumentasi empiris

mengenai dampak lingkungan kerja juga masih memperlihatkan inkonsistensi hasil temuan. Berangkat dari latar belakang permasalahan tersebut, riset ini dihadirkan demi memberikan justifikasi empiris mengenai pengaruh kedudukan *self-leadership* dan kondisi lingkungan kerja dalam mematangkan kesiapan Generasi Z sebagai pemimpin masa depan di Kabupaten Tasikmalaya.

2. KAJIAN TEORITIS

Konsep *Self - leadership* berakar pada teori pengendalian diri dan motivasi intrinsik, yang mendorong seseorang untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka sendiri, menetapkan tujuan yang relevan, dan mengembangkan strategi untuk mencapai tujuan tersebut. *Self - leadership* adalah proses di mana seseorang secara sadar mengontrol dan mengatur dirinya sendiri untuk mencapai kinerja optimal dengan meningkatkan motivasi internal, kontrol diri, dan regulasi diri.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan di industri jasa yang membutuhkan fleksibilitas, inisiatif, dan tanggung jawab tinggi, *self - leadership* sangat penting. Berpikir positif, menetapkan tujuan, mengatur diri sendiri, dan mengawasi diri sendiri adalah semua komponen *self- leadership*. Kepemimpinan diri sendiri membantu karyawan mengatasi tekanan pekerjaan, tetap fokus pada hasil yang diinginkan, dan membuat keputusan diri sendiri. Karena keinginan internal mereka untuk berkembang, mereka tidak perlu menggantung pada atasan. Akibatnya, untuk meningkatkan keterlibatan dan daya saing karyawan, meningkatkan kemampuan diri sangat penting. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa efisiensi, produktivitas, dan komitmen kerja berkorelasi positif dengan *self- leadership*. Bekerja di industri jasa memiliki kemampuan yang lebih baik untuk mengatasi tekanan dan keadaan tidak terduga, yang menghasilkan lebih banyak keterlibatan karyawan (Febrian et al, 2024)

Menurut Sdermayanti (2017), lingkungan kerja mencakup semua hal di sekitar seorang pekerja yang dapat mengetahui cara mereka melakukan pekerjaan mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti alat, bahan, kondisi fisik, dan suasana kerja.

Menurut Supriyanto dan Sukir (2017), Membuat lingkungan kerja yang menyenangkan dan memenuhi kebutuhan karyawan akan membuat karyawan merasa lebih puas dan bersemangat untuk bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendapatkan perhatian akan berdampak negatif dan menurunkan semangat kerja, karena karyawan mengalami gangguan saat mengerjakan tugas, sehingga mereka tidak semangat dan tidak mencurahkan tenaga dan pikiran mereka untuk menyelesaikan tugas.

Kepemimpinan sangat penting karena organisasi tidak dapat berfungsi tanpanya. Hidayat, et al, berusaha mempengaruhi sumber daya organisasi agar dapat bergerak dan mengikuti arahan yang sesuai dengan keinginan pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi pada tahun 2019. Pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mengoptimalkan sumber daya penting bagi organisasi. Akibatnya kemampuan untuk mempengaruhi tindakan individu atau kelompok yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. dikenal sebagai kepemimpinan (said,2018). Untuk mencapai tujuan perusahaan, kepemimpinan harus dapat mendorong anggota tim.

Al- Azhar (2016) menggambarkan kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang untuk mendorong orang lain untuk melakukan sesuatu dan berusaha keras untuk mencapai dengan motivasi, mendorong, memerintah, melarang, dan menghukum. Untuk membangun sumber daya manusia kuat untuk mencapai tujuan organisasi, kepemimpinan, bersama dengan banyak proses manajemen organisasi lainnya, sangat penting. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pengetahuan atau motivasi orang lain untuk melakukan berbagai tindakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Studi ini menemukan bahwa sebagian besar penelitian yang berfokus pada *self – leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini juga menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini menemukan bahwa faktor internal dan eksternal memiliki peran besar dalam meningkatkan kinerja (Dewa Ayu)

Penelitian oleh Indri et al. (2024) dan Resky Pernando et al. (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan pada kesiapan kinerja karyawan. Penelitian ini lebih berfokus pada kesiapan generasi z untuk menjadi pemimpin dimasa depan dengan melihat lingkungan kerja Dan *self - leadership* mereka sendiri. Oleh karena itu, subjek, fokus, dan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak sama yang digunakan dalam studi sebelumnya.

Studi oleh Matulaga et al.(2025) menemukan bahwa lingkungan kerja seseorang secara signifikan mempengaruhi keinginan mereka untuk bekerja. Selain itu, penelitian tersebut menemukan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan semangat dan keinginan karyawan untuk bekerja (Matulaga et al.,2025). Namun, fokus penelitian ini adalah bagaimana Gen Z menyiapkan diri untuk menjadi pemimpin di masa depan.

3. METODE PENELITIAN

Studi ini menyelidiki bagaimana lingkungan kerja dan *self-leadership* mempengaruhi kemampuan Generasi Z untuk menjadi pemimpin di masa depan. Metode survei telah diterapkan. Studi ini melibatkan populasi Generasi Z Kabupaten Tasikmalaya, dan sembilan puluh responden dipilih melalui teknik purposive sampling. Responden merupakan Generasi Z yang memenuhi kriteria pengalaman kerja, pendidikan, dan lingkungan bisnis tertentu. Data yang digunakan diperoleh dari data awal yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala lima poin Skala Likert. Dua variabel independen dalam penelitian ini adalah kemandirian (X1) dan lingkungan kerja (X2). Kesiapan Generasi Z untuk menjadi pemimpin masa depan (Y) juga merupakan faktor dependen. Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26. Uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik digunakan, serta analisis regresi linear berganda, uji parsial (t), uji simultan (F), dan koefisien determinasi (R²). Hipotesis diberi taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel berikut menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda, yang digunakan untuk menentukan pengaruh *Self Leadership* dan Lingkungan Kerja terhadap Kesiapan Generasi Z Menjadi Pemimpin di Masa Depan.

Tabel 1. Hasil Analisis Linear Berganda.

Variabel	Coefficient	Sdt. Error	t- statistic	Prob.
C	6,764	1,645	4,113	<0,001
X1 (<i>Self leadership</i>)	0,627	0,106	5,919	<0,001
X2 (lingkungan kerja)	0,068	0,089	0,763	0,447
R-squared	0,387	Mean dependet var		
S.E. of Regression	2,940	S.D dependent var		
F statistic	27,45			
Prob (F-statistic)	0,000			

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 2026

Berdasarkan hasil estimasi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,764 + 0,627X_1 + 0,068X_2 + e \quad (i)$$

Nilai konstanta sebesar 6,764 menunjukkan bahwa apabila variabel *Self Leadership* dan Lingkungan Kerja dianggap konstan, maka nilai Kesiapan Generasi Z Menjadi Pemimpin di Masa Depan sebesar 6,764.

Dengan koefisien 0,627 dan nilai probabilitas $<0,001$ ($<0,05$), variabel *Self Leadership* (X1) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Generasi Z Menjadi Pemimpin di Masa Depan. Dengan kata lain, dengan asumsi variabel lain tetap, peningkatan satu satuan *Self Leadership* akan meningkatkan Kesiapan Generasi Z Menjadi Pemimpin di Masa Depan sebesar 0,627.

Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki koefisien sebesar 0,068 dengan nilai probabilitas 0,447 ($>0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap Kesiapan Generasi Z Menjadi Pemimpin di Masa Depan. Dengan demikian, peningkatan Lingkungan Kerja belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kesiapan Generasi Z Menjadi Pemimpin di Masa Depan.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik.

Uji Asumsi Klasik Normalitas	Indikator Kolmogorov-Smirnov	Nilai Probabilitas 0,200	Keterangan Residual berdistribusi normal
Multikoleritas	VIF X1=1,363; VIF X2 =1,363	VIF<10	Tidak terjadi multikoleritas
Heteroskedastisitas	Uji Glejser	Sig. X1=0,352; Sig. X2=0,419	Tidak terjadi heterodaktisitas
Autokorelasi	Runs Test	0,832	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS statistics, 2026.

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi seluruh asumsi yang di persyaratkan. Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov memperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga residual berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,734 ($> 0,10$) dan nilai VIF sebesar 1,363 (< 10) pada kedua variabel independen, sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,832 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi, menurut uji run untuk autokorelasi. Akibatnya, model regresi memenuhi semua uji asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis.

Pembahasan

Pengaruh *Self Leadership* Terhadap Kesiapan Generasi Z Menjadi Pemimpin di Masa Depan

Studi menunjukkan bahwa kemampuan generasi Z untuk mengelola, mengarahkan, dan memotivasi dirinya sendiri berdampak positif dan signifikan pada kesiapan mereka untuk menjadi pemimpin di masa depan. Untuk mempersiapkan Generasi Z untuk menghadapi tantangan kepemimpinan, *self-leadership* sangat penting. Mereka yang mampu mengendalikan diri mereka sendiri lebih percaya diri, bertanggung jawab, dan mampu membuat keputusan sendiri. Hasil penelitian ini sejalan dengan Maharani et al.(2024), yang menyatakan bahwa *self-leadership* membantu mengambil keputusan sendiri, mengendalikan diri, dan menjaga motivasi. Kemampuan tersebut meningkatkan kinerja individu. Hasil penelitian ini mendukung kesimpulan bahwa kemandirian adalah salah satu komponen yang dapat meningkatkan kesiapan Gen Z untuk menjadi pemimpin di masa depan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kesiapan Generasi Z Menjadi Pemimpin di masa Depan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja responden dalam penelitian ini bukan faktor utama yang mempengaruhi kesiapan mereka untuk menjadi pemimpin di masa depan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kesiapan Generasi Z untuk menjadi pemimpin lebih banyak dipengaruhi oleh faktor internal, seperti kemampuan mengelola diri, motivasi, dan percaya diri. Meskipun lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pengembangan individu, dalam penelitian ini pengaruhnya belum cukup kuat untuk meningkatkan Kesiapan Kepemimpinan secara signifikan.

Studi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja Gen Z tidak mempengaruhi kemampuan mereka untuk menjadi pemimpin di masa depan; sebaliknya, faktor internal seperti kepercayaan diri, motivasi, dan kemampuan mengelola diri sendiri lebih banyak mempengaruhi kesiapan mereka untuk menjadi pemimpin di masa depan. Studi Harahap menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki efek positif pada kinerja karyawan, tetapi efeknya tidak signifikan. Selain itu, studi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik belum tentu dapat meningkatkan hasil yang diharapkan kecuali didukung oleh faktor internal individu. Ini mendukung kesimpulan bahwa lingkungan kerja bukan faktor utama yang mempengaruhi kesiapan Gen Z untuk menjadi pemimpin di masa depan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, *Self Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan Generasi Z menjadi pemimpin di masa depan di Kabupaten Tasikmalaya. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan mengelola, mengarahkan, dan memotivasi diri sendiri berperan penting dalam meningkatkan kesiapan kepemimpinan.

Sementara itu, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kesiapan Generasi Z menjadi pemimpin di masa depan. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor internal lebih dominan dibandingkan faktor eksternal dalam membentuk kesiapan kepemimpinan. Generasi Z diharapkan terus mengembangkan kemampuan *Self Leadership* melalui peningkatan disiplin diri, tanggung jawab, dan kemampuan mengambil keputusan agar lebih siap menghadapi peran kepemimpinan di masa depan. Bagi organisasi, diharapkan tetap menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pengembangan potensi individu. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan kesiapan kepemimpinan serta memperluas jumlah responden agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Afsar, B., & Masood, M. (2018). Impact of self-leadership on employee innovative work behavior: The mediating role of psychological empowerment. *The Journal of High Technology Management Research*, 29(2), 213–222.
- Al-Azhar. (2016). Kepemimpinan dalam organisasi. *Islamika: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 16(2), 136–149.
- Dewi, L. P. (2014). Kesiapan kepemimpinan (*leadership readiness*) dalam implementasi perubahan organisasi. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 4(1), 28–43.
- Fajriyanti, N., Nugraha, A., & Hermawan, H. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1435–1448.
- Farid, A., & Satia, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Global Jet Express (J&T Express) Cabang Kebayoran Lama. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 7(4), 3121–3127.
- Febrian, A., Setyanti, A. M. H., & Sudarsih, S. (2024). Pengaruh *self-leadership* terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 45–60.
- Goldsby, M. G., Neck, C. P., Houghton, J. D., & Dawley, D. (2021). Self-leadership: A four-decade review of the literature and trainings. *Administrative Sciences*, 11(1), Article 25. <https://doi.org/10.3390/admsci11010025>

- Indriani, R., Wardana, I. M., & Utama, I. W. M. (2024). Pengaruh lingkungan kerja non-fisik dan kepuasan kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen*, 10(2), 112–125.
- Maharani, D. A. D., Hartono, K., & Lamaddukelleng, E. (2024). Pengaruh *self-leadership* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 12(3), 201–215.
- Matulaga, R., Sjahruddin, H., & Razak, N. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non-fisik terhadap motivasi kerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(1), 77–89.
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2017). *Self-leadership: The definitive guide to personal excellence*. SAGE Publications.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia.
- Park, J., Kim, S., & Lee, H. (2021). Self-leadership and leadership readiness: The moderating role of organizational climate. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(4), 510–525.
- Pernando, R., Juliyani, E., & Safitri, M. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kesiapan kerja karyawan di sektor retail. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Sistem Informasi*, 10(3). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2510>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Said. (2018). *Kepemimpinan organisasi*. Penerbit Andi.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Senoaji, R., Suhariadi, F., & Fajrianthi. (2024). *Self-leadership* dan kinerja individu pada era digital: Peran efikasi diri sebagai mediator. *Jurnal Psikologi Kerja*, 7(1), 88–99.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suprayitno, & Sukir. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 36(1), 12–22.
- Woods, S. A., Poole, E., & Zibarras, L. D. (2022). Self-leadership and leadership readiness: Personality and cognitive predictors of self-influence. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 95(3), 601–625.