Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (3) 2025, Page: 37574-37579

Strategi Komunikasi Kepemimpinann dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Payakumbuh

Damal Saputra[1], Penmardianto[2]

Uiversitas Islam Negeri (UIN) Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi
Corresponding Author: Damal Saputra, e-mail: damalsaputra1406@gmail.com,

Published: December , 2025

ABSTRAK

Strategi komunikasi kepemimpinan sejatinya berperan penting dalam meningkatkan motivasi kinerja pegawai karena melalui komunikasi yang tepat seorang pemimpin dapat menumbuhkan semangat kerja, kedisiplinan, kepedulian, serta rasa tanggung jawab terhadap tugas. Dalam praktiknya, keberhasilan kepemimpinan juga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Komunikasi kepemimpinan berfungsi sebagai pembangun, penggerak, dan pengendali yang berperan aktif dalam mengarahkan sikap, pola pikir, serta perilaku kerja pegawai. Ketika organisasi menjadi tempat pegawai mencari nafkah, maka diharapkan mereka memberikan timbal balik berupa peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bentuk strategi komunikasi kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai serta tantangan yang dihadapi pimpinan di Sekretariat DPRD Kota Payakumbuh. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan meliputi komunikasi instruksional melalui arahan langsung maupun WhatsApp, komunikasi organisasi formal melalui penyampaian informasi resmi, serta komunikasi berjenjang untuk memperkuat pemahaman antarbagian. Strategi tersebut diperkuat dengan penerapan aturan dan keteladanan pimpinan. Namun demikian, pimpinan masih menghadapi tantangan berupa rendahnya kesadaran tanggung jawab individu, ketidaksukaan terhadap atasan, kurangnya keterbukaan pegawai, serta perbedaan latar belakang dan budaya lokal.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kinerja, Strategi Komunikasi

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, setiap organisasi, baik swasta maupun pemerintah, memiliki tujuan jangka pendek dan jangka panjang yang harus dicapai melalui berbagai aktivitas. Agar tujuan tersebut berhasil dicapai, diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia secara optimal. Sumber daya manusia merupakan komponen sentral dalam organisasi yang terdiri dari individu-individu yang bekerja sama untuk mewujudkan tujuan bersama (Rahmawati et al., 2024). Oleh karena itu, organisasi memerlukan pemimpin yang mampu memandu, mengarahkan, dan memotivasi anggota agar tujuan dapat tercapai secara efektif (Azmy, 2015).

Dalam konteks organisasi pemerintahan, kepemimpinan berperan penting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan yang baik (Good Governance) (Yuniza et al., 2022). Kegagalan kepemimpinan menjadi salah satu faktor utama rendahnya kinerja birokrasi di Indonesia (Hendriani & Artati, 2014). Sikap pemimpin yang kurang tegas dan komunikatif dapat menurunkan kinerja bawahan, sehingga pemimpin yang tegas, berwibawa, komunikatif, dan mampu mendelegasikan wewenang sangat diharapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai (Yohana et al., 2025).

Motivasi kerja yang tinggi berhubungan positif dengan peningkatan prestasi kerja pegawai (Norkhalisah et al., 2024). Motivasi terdiri atas motivasi intrinsik dan ekstrinsik, di mana motivasi intrinsik cenderung lebih kuat mempengaruhi kinerja pegawai (Sutrisno et al., 2022). Selain itu, komunikasi efektif dari seorang pemimpin sangat penting agar tidak terjadi miskomunikasi dalam

organisasi dan agar visi dan arahan dapat tersampaikan dengan jelas (Fauzi et al., 2022); (Akbar & Yuliana, 2023). Sebagaimana tertulis dalam Al-Qur'an Surah Al-Baqarah ayat 263, penggunaan kata-kata yang baik dalam komunikasi sangat dianjurkan.

Dalam pelaksanaan administrasi di Sekretariat DPRD Kota Payakumbuh, ditemukan adanya variasi kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh faktor internal seperti sikap dan motivasi, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan kepemimpinan. Observasi awal menunjukkan tantangan komunikasi dan manajemen disiplin yang mulai membaik di bawah kepemimpinan terbaru, termasuk hadirnya website resmi dan penerapan apel pagi yang konsisten (Sekretariat DPRD Kota Payakumbuh, 2024).

Tantangan utama dalam organisasi pemerintah adalah penerapan strategi kepemimpinan yang tepat untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai (Farhati et al., 2024). Kurangnya komunikasi yang efektif dan kedisiplinan menjadi masalah yang sering ditemui di Sekretariat DPRD Kota Payakumbuh, yang dapat berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini penting dilakukan sebagai upaya menemukan strategi komunikasi kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan keberhasilan organisasi pemerintah. Penelitian ini menawarkan pembaruan dengan meneliti efek strategi komunikasi kepemimpinan khususnya di Sekretariat DPRD Kota Payakumbuh pada era digitalisasi, di mana penggunaan media sosial dan website resmi mulai diterapkan sebagai alat komunikasi formal.

Bagaimana strategi komunikasi kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Payakumbuh?. Apa tantangan yang dihadapi pimpinan dalam memberikan motivasi kinerja di Sekretariat DPRD Kota Payakumbuh?. Untuk mengetahui strategi komunikasi kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Payakumbuh. Untuk mengetahui tantangan yang dihadapi pimpinan dalam memberikan motivasi kinerja di Sekretariat DPRD Kota Payakumbuh.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Tujuannya adalah untuk memahami fenomena secara holistik dan mendalam, terutama mengenai strategi komunikasi kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Payakumbuh. Pendekatan deskriptif dipilih untuk menggambarkan secara rinci keadaan yang terjadi serta persepsi para informan dalam konteks alami. Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Payakumbuh, yang beralamat di Jl. Soekarno–Hatta, Bulakan Balai Kandih, Kecamatan Payakumbuh Barat, Kota Payakumbuh, Sumatera Barat. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung dari bulan Februari hingga April 2025.

Sumber data utama dalam penelitian ini adalah informan yang memiliki peran penting dan relevan dengan fokus penelitian. Informan dipilih berdasarkan kemampuan dan keahlian mereka dalam bidang terkait. Informan dibagi menjadi dua kelompok:

1. Informan utama: Sekretaris DPRD Kota Payakumbuh, sebagai sumber data utama yang memiliki wawasan langsung mengenai strategi komunikasi kepemimpinan.
2. Informan pendukung: Kepala bagian dan pegawai Sekretariat DPRD Kota Payakumbuh, memberikan perspektif tambahan dan memperkaya data yang diperoleh.

Untuk memperoleh data yang lengkap dan valid, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Wawancara Mendalam (Interview). Dilakukan dengan informan utama dan pendukung menggunakan pertanyaan terbuka untuk menggali perspektif, motivasi, dan pandangan mereka terhadap strategi komunikasi kepemimpinan.
2. Observasi (Observation). Peneliti melakukan pengamatan langsung di Sekretariat DPRD Kota Payakumbuh untuk memperhatikan interaksi, perilaku, dan situasi terkait komunikasi kepemimpinan serta motivasi pegawai, secara sistematis dan teliti.
3. Dokumentasi. Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data berupa dokumen tertulis seperti profil organisasi, visi dan misi, struktur organisasi, peraturan, serta arsip lain yang relevan dengan penelitian.

Analisis data dilakukan secara sistematis melalui beberapa tahap berikut:

1. Reduksi Data. Data dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi diringkas, dipilih poin-poin penting, difokuskan pada isu utama, dan dibuang data yang kurang relevan. Reduksi ini memudahkan pengelolaan data dan memusatkan perhatian pada tema yang muncul.
2. Penyajian Data (Display Data). Data yang sudah direduksi disajikan dalam bentuk deskriptif naratif, tabel, bagan, atau diagram yang memudahkan pemahaman pola dan hubungan antar data.
3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi. Kesimpulan diambil berdasarkan temuan data yang telah dianalisis. Kesimpulan ini bersifat hipotesis awal yang dapat menjadi teori apabila didukung oleh data yang kuat dan valid. Proses verifikasi dilakukan dengan memastikan konsistensi dan validitas data selama analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Komunikasi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Payakumbuh."

Proses penelitian dimulai dengan pengajuan surat izin dari Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Payakumbuh, kemudian dilanjutkan dengan pengajuan izin di Kantor Sekretariat DPRD. Penelitian berlangsung selama tiga bulan, dari Februari hingga April 2025. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Wawancara awal dilakukan secara teliti menggunakan alat tulis dan perekam suara, serta foto sebagai pelengkap data.

Pada tanggal 4 November 2024, peneliti melakukan observasi awal untuk mengetahui kondisi Sekretariat DPRD, termasuk struktur dan jumlah pegawai. Terdapat 18 pegawai ASN, mulai dari pimpinan/sekretaris, kepala bagian umum, hukum persidangan, fasilitas fungsi pengawasan penganggaran, sembilan kepala sub bagian, serta beberapa staf pembantu. Sementara pegawai non-ASN/honorer sebanyak 17 orang, terdiri dari 8 supir dan 9 tenaga harian lepas.

Tujuan penelitian adalah memahami strategi komunikasi kepemimpinan yang diterapkan pimpinan Sekretariat DPRD dalam meningkatkan motivasi kinerja pegawai dan peran kepemimpinan dalam hal tersebut.

1. Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Pegawai

Peran kepemimpinan merupakan kunci keberhasilan dalam memimpin sebuah organisasi maupun instansi. Pimpinan Sekretariat DPRD Kota Payakumbuh harus mampu mengarahkan dan mempengaruhi pegawainya secara efektif. Dalam wawancara tanggal 11 Maret 2025, Bapak Yonrefli, S.Sos, M.AP., selaku Sekretaris DPRD, menyatakan:

> *"Perilaku orang lain untuk bisa mengikuti apa yang diinginkannya, tapi yang diinginkan itu adalah hal-hal yang berkaitan dengan kinerja. Sekretariat DPRD menjalankan tugas utama administrasi dan keuangan dalam memfasilitasi anggota DPRD. Jika tanggung jawab ini tidak terlaksana berarti pemimpin gagal menjalankan perannya. Komunikasi dua arah antara pimpinan dengan bawahan sangat penting, di mana pimpinan menyampaikan pesan dan ditanggapi oleh bawahan."*

Pimpinan saat ini menunjukkan kualitas yang lebih baik dibanding pendahulunya. Ia mampu membawa diri dengan baik, memberikan contoh dan teladan bagi bawahan agar bekerja optimal dalam mendukung tugas anggota DPRD.

Contoh nyata terlihat saat observasi pada 27 Februari 2025, di mana pimpinan datang lebih awal sebelum rapat dimulai dan menunggu pegawai datang satu per satu. Hal ini menegaskan kedisiplinan dan tanggung jawab yang ditunjukkan pimpinan sebagai motivasi bagi pegawai.

2. Motivasi dan Kondisi Pegawai

Motivasi kinerja pegawai telah membaik, terlihat dari kedisiplinan saat menjalankan tugas, patuh pada aturan, dan permintaan izin yang teratur ketika ada kegiatan di luar kantor. Pegawai merasa nyaman dan semangat bekerja karena adanya motivasi dari pimpinan.

3. Strategi Komunikasi Pimpinan Sekretariat DPRD

Pimpinan Sekretariat DPRD memiliki strategi komunikasi yang mendukung keberhasilan organisasi, yang memuat visi, misi, tujuan, dan kebijakan yang jelas. Peran pimpinan tidak hanya

menjalankan fungsi administratif, tapi juga mengelola sumber daya manusia dengan strategi komunikasi yang tepat, terstruktur, dan partisipatif.

Berikut beberapa strategi komunikasi yang efektif untuk meningkatkan motivasi kinerja pegawai:

a. Komunikasi Instruksional

Pimpinan menyampaikan informasi langsung melalui rapat, surat tugas, atau pesan singkat di grup WhatsApp. Instruksi diberikan dengan jelas dan langsung agar tidak terjadi kesalahpahaman. Contohnya saat instruksi menyiapkan ruang sidang dan dokumentasi pada rapat paripurna.

Pendekatan umum dalam komunikasi instruksional:

1) *Strategi Korporasi*. Visi dan misi organisasi dipajang di setiap ruangan sebagai pengingat dan sumber inspirasi.
2) *Strategi Role Model*. Pimpinan memberi contoh sikap, etos kerja, kedisiplinan, dan profesionalisme. Misalnya dengan datang lebih awal sebelum rapat dan apel pagi.
3) *Strategi Kepemimpinan*, Meliputi:
    a) Memberikan keteladanan kepada pegawai
    b) Mengatasi masalah personal secara individual melalui komunikasi
    c) Memberikan motivasi lewat cerita pengalaman pimpinan
    d) Mendukung pegawai non-ASN dalam tes CPNS

b. Komunikasi Organisasi Formal

Informasi disampaikan secara resmi dan sesuai hierarki, contohnya dari pimpinan ke kepala bagian dan seterusnya. Surat edaran dan rapat digunakan untuk membangun keteraturan dan transparansi, serta meningkatkan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi. Pendekatan umum komunikasi formal:

1) *Strategi Bisnis* (disesuaikan dengan organisasi non-bisnis). Pengelolaan sumber daya yang efisien dan profesional.
2) *Strategi Team Building*. Membangun kerja sama dan kekompakan melalui kegiatan di luar tugas, seperti olahraga bersama dan buka puasa bersama.
3) *Strategi Kepemimpinan*. Berisi aturan disiplin jam kerja, pendekatan keagamaan seperti sholat berjamaah, dan peningkatan kesejahteraan pegawai.

c. Komunikasi Berjenjang

Informasi dan instruksi mengalir sesuai struktur organisasi dari pimpinan sampai bawahan, dan juga sebaliknya. Contohnya instruksi persiapan sidang paripurna yang didistribusikan bertingkat. Pendekatan umum komunikasi berjenjang: *Strategi Fungsional*. Fokus pada penciptaan suasana kerja yang nyaman dan pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung pekerjaan pegawai, seperti penggunaan e-catalog.

Penelitian menunjukkan komunikasi pimpinan berjalan terarah melalui kombinasi komunikasi instruksional, organisasi formal, dan komunikasi berjenjang yang saling melengkapi. Instruksi yang jelas dan interaktif meningkatkan keberhasilan pelaksanaan tugas, komunikasi formal menjaga keteraturan meski kurang fleksibel, dan komunikasi berjenjang memastikan informasi mengalir sesuai struktur meskipun ada risiko pesan tersimpang. Dalam pelaksanaan strategi komunikasi, pimpinan juga menetapkan aturan, memberi dukungan peningkatan kualitas pegawai, dan menciptakan lingkungan kerja harmonis. Semua ini memotivasi pegawai untuk memiliki dedikasi tinggi dalam bekerja. Hambatan yang muncul dicari solusi secara bijaksana untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil wawancara menyatakan bahwa pimpinan belum memiliki program khusus penghargaan (recognition) untuk pegawai terbaik. Motivasi lebih mengarah pada promosi jabatan dan kenaikan pangkat berdasarkan aturan kepegawaian, tanpa penerapan reward and punishment secara formal.

Tantangan-Tantangan yang Dihadapi Pimpinan dalam Memberikan Motivasi Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Payakumbuh

Dalam memimpin sebuah instansi pemerintah, kunci keberhasilan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas sumber daya manusia terletak pada kemampuan pimpinan dalam membina dan mengembangkan sumber daya manusia guna menciptakan kualitas dan kuantitas nilai

kinerja pegawai. Berbicara tentang tantangan dan hambatan yang dihadapi pimpinan Sekretariat DPRD dalam pemberian motivasi tentu tidak terlepas dari faktor internal maupun eksternal. Seorang pemimpin juga harus memahami latar belakang pegawai sebelum memberikan motivasi. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis, ditemukan bahwa tantangan yang dihadapi pimpinan Sekretariat DPRD Kota Payakumbuh dalam meningkatkan motivasi kinerja pegawai meliputi dua aspek, yaitu:

1. Internal
   a. Masih kurangnya kesadaran sebagian pegawai akan tanggung jawab individu

      Pimpinan masih dihadapkan pada kondisi beberapa pegawai yang kurang memiliki kesadaran dan tanggung jawab dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang telah disiapkan sering menumpuk karena pegawai lebih sibuk dengan aktivitas lain. Berdasarkan hasil observasi peneliti pada tanggal 27 Februari 2025, ditemukan masih adanya pegawai yang cuti tanpa kabar setelah melaksanakan dinas luar. Terkadang kesulitan terbesar pemimpin adalah membangun budaya kerja yang lebih proaktif dan bertanggung jawab, terutama kepada pegawai yang bersikap pembangkang.

   b. Miss communication antara pimpinan dan bawahan maupun antarpegawai.

      Kesalahpahaman komunikasi masih sering terjadi di Sekretariat DPRD, baik antara pegawai dengan pegawai, pegawai dengan atasan, maupun anggota legislatif dengan pimpinan Sekretariat DPRD Kota Payakumbuh terkait kelalaian kerja. Berdasarkan observasi peneliti pada tanggal 27 Februari 2025, ditemukan adanya pertukaran pengisian agenda surat masuk dan keluar.

   c. Kurangnya sumber daya manusia

      Pimpinan Sekretariat DPRD juga masih dihadapkan dengan keterbatasan sumber daya manusia. Berdasarkan hasil observasi pada tanggal 24 Maret 2025, ditemukan bahwa beberapa pegawai telah pensiun namun belum ada pengganti, serta tingkat inovasi pegawai masih tergolong rendah. Kurangnya inovasi dan belum adanya pengganti pegawai yang pensiun menyebabkan pelayanan administratif dan dukungan terhadap fungsi DPRD menjadi kurang optimal, terutama dalam menghadapi dinamika kerja yang terus berkembang. Hal ini juga berdampak pada lambatnya adaptasi pegawai terhadap perubahan teknologi informasi, pola kerja modern, serta tuntutan pelayanan publik yang semakin tinggi.

   d. Ketidaksukaan pegawai terhadap atasan

      Dalam memimpin pegawai, pasti terdapat pegawai yang tidak menyukai atasannya. Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 24 Maret 2025 dengan informan utama, Bapak Yonrefli, S.Sos., M.AP. selaku Sekretaris DPRD Kota Payakumbuh, beliau menyatakan bahwa sebagai seorang pemimpin tidak boleh bersikap emosional. Walaupun terdapat pegawai yang tidak menyukai pimpinan, pemimpin harus tetap mampu mengajak mereka bekerja sesuai aturan dan perjanjian yang telah disepakati. Tantangan utamanya adalah bagaimana tetap membawa pegawai tersebut agar dapat bekerja sesuai dengan harapan organisasi.

2. Eksternal

   Sebagai daerah yang berada di Sumatera Barat dengan nilai-nilai adat Minangkabau yang mengedepankan musyawarah mufakat dan penghormatan terhadap pimpinan, terkadang nilai tersebut berbenturan dengan tuntutan profesionalisme birokrasi modern yang menekankan efisiensi dan hasil kerja.

Berdasarkan hasil temuan peneliti, dapat disimpulkan bahwa tantangan yang dihadapi pimpinan Sekretariat DPRD Kota Payakumbuh tidak hanya berasal dari faktor internal organisasi, tetapi juga dari faktor eksternal seperti keterbatasan anggaran, regulasi pemerintah, perbedaan latar belakang dan budaya, serta dinamika politik yang terjadi. Oleh karena itu, seorang pemimpin perlu menerapkan strategi yang mencakup aspek komunikasi, kepemimpinan yang efektif, pendekatan personal dalam memotivasi pegawai, pengembangan sumber daya manusia, serta upaya berkelanjutan dalam membangun budaya organisasi yang sehat dan produktif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai strategi komunikasi kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Payakumbuh, dapat disimpulkan bahwa strategi komunikasi yang diterapkan oleh Sekretaris DPRD saat ini menunjukkan perbaikan yang lebih baik dibandingkan kepemimpinan sebelumnya. Strategi komunikasi yang digunakan meliputi komunikasi instruksional melalui pemberian arahan langsung yang didukung strategi korporasi dan keteladanan (role model), komunikasi organisasi formal yang menjamin penyampaian informasi secara resmi dan terstruktur melalui strategi bisnis serta team building untuk menumbuhkan semangat kerja, serta komunikasi berjenjang melalui pertemuan singkat antarbagian yang memperkuat koordinasi dengan strategi fungsional. Implementasi strategi tersebut diwujudkan melalui penerapan aturan kedisiplinan, pemberian contoh teladan, pendampingan dalam penyelesaian masalah personal dan pekerjaan, serta dukungan kepada pegawai non-ASN yang ingin mengikuti seleksi CPNS. Namun demikian, pimpinan masih menghadapi berbagai tantangan internal seperti rendahnya kesadaran tanggung jawab sebagian pegawai, terjadinya miskomunikasi, ketidaksukaan terhadap atasan, serta keterbatasan sumber daya manusia, dan tantangan eksternal berupa perbedaan latar belakang serta budaya lokal. Secara keseluruhan, keberhasilan peningkatan motivasi kinerja pegawai sangat ditentukan oleh konsistensi komunikasi kepemimpinan yang efektif, humanis, dan adaptif terhadap dinamika organisasi.

REFERENSI

Akbar, M. F., & Yuliana, N. (2023). *Efektivitas Komunikasi Organisasi Dalam Memberikan Pemahaman Terhadap Peserta Aksi Demonstrasi Di Sekolah Mahasiswa Progresif (Sempro) Untirta*. *1*(December), 162–168.

Azmy, A. (2015). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Mencapai Career Ready Professional Di Universitas Tanri Abeng. *Binus Business Review*, *6*(2), 220–232.

Farhati, M. Z., Apriliyani, N. V., Muhtar, S., & Rahmawati, R. (2024). Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Karimah Tauhid*, *3*, 8659–8670.

Fauzi, A., Wibowo, A., Fikri, N., Nitami, A. D., & Firmansyah, A. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt . Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *3*(6), 588–598.

Hendriani, S., & Artati, Y. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar. *Pekbis Jurnal*, 14–25.

Norkhalisah, Budiman, A., & Noorrahman, M. F. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan*. *1*(2), 276–280.

Rahmawati, F. D., Achmad Zein Arsyad Al-Habsyi, & Mardiyah. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pegawai. *An-Nadzir : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Https://Doi.Org/10.58192/Populer.V1i3.279

Sutrisno, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi , Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan : Review Literature. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, *3*(November), 3476–3482.

Yohana, Naurah, T. N., Effendi, Y., Rifki, F., Sandy, A. P., Maritim, J. P., & Syamsir. (2025). Efektivitas Gaya Kepemimpinan Dalam Penerapan Efisiensi Anggaran (Inpres No.1 Tahun 2025) Di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Media Akademik*, *3*(4).

Yuniza, M., Aini, N., Utari, R., & Putri, R. D. (2022). *Strategi Kepemimpinan Camat Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman*. *4*(4), 326–332.