

Pengaruh Kepemimpinan, *Communication Skill* dan *Trust* terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD di Kabupaten Agam

Dewi Afriani¹, Yuliharsi²

¹ Institut Teknologi Dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

² Universitas Andalas

Abstrak

This study aims to determine and analyze the influence of leadership, communication skills and trust together on the performance of employees at the DPRD Secretariat in Agam Regency. A sample of 56 employees was determined using a saturated sampling technique. This type of research is quantitative research. Data collection techniques using a questionnaire with a Likert scale model with 5 alternative answers. Data analysis was performed by multiple regression analysis. The results of the study show that (1) leadership has a positive and significant effect on employee performance. (2) Communication Skill has a positive and significant effect on employee performance. (3) Trust has a positive and significant effect on employee performance. (4) Leadership, communication skills and trust together have a significant effect on the performance of employees at the Agam Regency DPRD Secretariat.

Keywords: Leadership, Communication Skill, Trust

Copyright (c) 2023 Dewi Afriani

 Corresponding author :

Email Address : dhewiafriani@gmail.com

PENDAHULUAN

Kinerja instansi pemerintah saat ini menjadi fokus dalam setiap perencanaan strategis pembangunan dan reformasi birokrasi karena memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas pelayanan publik yang diterima masyarakat. Karena itu pegawai pemerintah harus bisa memberi pelayanan prima pada masyarakat serta memiliki profesionalisme yang tinggi, transparan dan produktif. Dengan demikian semua pegawai termasuk pimpinan pada instansi pemerintahan harus berkinerja tinggi dalam memberikan pelayanan pada masyarakat (Hamka., Echdar, S., 2022). Kehidupan suatu organisasi tidak bisa dipisahkan oleh kemampuan sumberdaya manusia yang merupakan asset penting bagi organisasi, sebab untuk semua tujuan yang dicapai harus dengan manusia (Bahagia, R & Astuti, 2021). Kemampuan sumberdaya manusia itu dapat diperoleh melalui kinerja yang baik dari pegawai, karena kemajuan organisasi bergantung kepada kinerja anggotanya (Marwansyah, 2019), hal itu dilakukan melalui tatanan pengelolaan sumber daya manusia (Simatupang & Efendi, 2020). Kinerja adalah hasil yang dilakukan dan mampu memberikan kontribusi bagi organisasi baik secara positif maupun negatif (Arifin, 2020), supaya aktivitas organisasi berjalan lancar maka diperlukan kinerja yang baik (Butarbutar et al., 2021), kinerja kunci pokok dari sebuah organisasi (Hasanah et al., 2018).

Pegawai negeri sipil sebagai salah satu unsur aparatur negara mempunyai peranan yang sangat penting dan strategis dalam menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintahan dan tujuan pembangunan nasional. Pengelolaan pegawai dalam suatu organisasi pemerintahan harus dilakukan dengan serius mengingat pegawai sebagai penyelenggara pemerintahan harus memiliki kinerja yang tinggi dengan mengedepankan pelayanan yang prima kepada masyarakat (Hamka., Echdar, S., 2022). Kinerja aparatur sebagai penggerak organisasi publik merupakan elemen pokok pencapaian visi dan misi instansi pemerintah. Melalui pengukuran kinerja aparatur, keberhasilan suatu instansi pemerintah akan lebih dilihat dari kemampuan instansi tersebut berdasarkan sumber daya yang dikelolanya sesuai dengan rencana yang telah disusun. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja, dengan kata lain bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja menurut Simamora dalam (Ardian, I., Andi, E., Ardian, 2021). Kinerja menjadi aspek yang sangat penting bagi organisasi sebab memiliki pengaruh yang penting dalam pencapaian tujuan (Ekhsan & Aziz, 2021), keefektifan dan keefesienan dari kinerja mencerminkan organisasi yang produktif (Diab, 2015), kemudian mampu mengatasi permasalahan yang terjadi agar tujuan dapat tercapai (Grace, E., Girsang, R. M & Simatupang, 2021)), Kinerja sering dikatakan sebagai usaha atau hasil yang dimiliki oleh anggota organisasi, kinerja sangat dibutuhkan oleh perusahaan (Simatupang & Efendi, 2020), kinerja sering juga dihubungkan dengan pencapaian tugas yang memerlukan pertimbangan yang sangat penting (Simatupang, S., Butarbutar, N., & Candra, 2021), kinerja tidak bisa tergantung dari kinerja masa lalu (Zameer et al., 2014), keberhasilan dari perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya (Eka, A. F., Sunaryo, H., & ABS, 2017). Kinerja melibatkan kualitas *input* dan *output*, kehadiran di tempat kerja, sikap akomodatif, membantu untuk ketepatan waktu (Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, 2014). Organisasi dapat menggunakan bonus dan penghargaan secara langsung jika terlihat kinerja dari individu karyawan tersebut, kinerja dapat menjadi hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai tugas dan wewenang masing-masing (Situmeang, 2018).

Dalam Road Map Reformasi Birokrasi 2015- 2019 (Peraturan Menteri PAN dan RB, 2015) dijelaskan bahwa perilaku negatif aparatur sipil negara merupakan salah satu sumber permasalahan utama birokrasi. Dalam Road Map tersebut disinggung pula tentang citra buruk birokrasi akibat perilaku pegawai instansi pemerintah yang dipandang malas, lamban, tidak mau melayani, tidak inovatif, feodal, tidak peka terhadap perkembangan dunia luar, mempersulit masyarakat yang dilayani, dan lainnya. Tingkat kinerja pegawai masih terbilang rendah karena kebanyakan dari mereka hanya datang, mengisi absen, ngobrol, lalu pulang tanpa memberikan jasa mereka dalam pekerjaan yang dapat mewujudkan tujuan bersama suatu organisasi pemerintah. Melihat berbagai permasalahan yang timbul, maka dibuatlah Undang-Undang baru Nomor 5 Tahun 2014 khusus tentang Aparatur Sipil Negara yang melingkupi standar perekrutan yang berbasis merit sistem, peraturan kerja pegawai aparatur negara, hingga sanksi yang diberlakukan jika tidak mentaati UU tersebut (Hamka., Echdar, S., 2022).

Sekretariat DPRD Kabupaten Agam mempunyai tugas membantu Bupati dalam menyelenggarakan Administrasi Kesekretariatan DPRD, Administrasi Keuangan DPRD, Mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Dalam menyelenggarakan tugas tersebut diatas, Sekretariat DPRD mempunyai fungsi: (1) Penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD; (2) Penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD; (3) Penyelenggaraan Rapat-Rapat DPRD; (4) Penyediaan dan pengkoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD; (5) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Agam diatur sesuai dengan (Peraturan

Pemerintah Nomor 30 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, 2019) yang di dalamnya terdapat dua komponen penilaian kinerja pegawai yaitu tentang Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dimana elemen ukurnya terdiri kuantitas, kualitas, waktu dan biaya, kemudian untuk Perilaku Kerja (PK) alat ukurnya dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama dan kepemimpinan. Namun kenyataannya kinerja pegawai masih belum sesuai dengan harapan hal ini terlihat masih ada ditemukan pegawai yang sering melakukan penundaan pekerjaan dan kurang serius dalam bekerja, selain itu masih ditemukan pegawai yang tidak menyelesaikan tugas dan kurang bertanggungjawab pada pekerjaan yang diberikan. Fenomena kinerja yang belum optimal tersebut dampaknya tersebut pada tujuan organisasi yang belum maksimal sesuai harapan. Hal ini terlihat dari realisasi anggaran Sekretariat DPRD Kabupaten Agam belum mencapai target sebagai berikut:

Tabel 1. Capaian Anggaran Program dan Kegiatan Sekretariat DPRD

No.	Program/Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	% Capaian
A	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	26.418.758.367	24.684.347.770	93%
1	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	3.012.654.123	2.841.107.582	94%
2	Administrasi Umum Perangkat Daerah	1.834.102.240	1.776.891.676	97%
3	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	1.157.346.640	900.248.100	78%
4	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	605.721.212	555.742.043	92%
5	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	491.993.500	403.689.148	82%
6	Layanan Keuangan dan Kesejahteraan DPRD	18.654.425.742	17.607.892.601	94%
7	Layanan Administrasi DPRD	662.514.910	598.776.620	90%
B	Program Dukungan Pelaksanaan Tugas Dan Fungsi DPRD	29.654.923.400	27.843.556.575	94%
1	Pembentukan Peraturan Daerah dan Peraturan DPRD	5.447.168.000	5.295.948.057	97%
2	Pembahasan Kebijakan Anggaran	628.997.400	544.968.580	87%
3	Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan	1.800.891.700	1.747.700.091	97%
4	Peningkatan Kapasitas DPRD	4.219.262.400	3.955.309.052	94%

No.	Program/Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	% Capaian
5	Penyerapan dan Penghimpunan Aspirasi Masyarakat	3.389.253.900	2.928.500.226	86%
6	Fasilitasi Tugas DPRD	14.169.350.000	13.371.130.569	94%

Sumber: Lakip 2022

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa program Sekretariat DPRD Kabupaten Agam 2022 realisasi anggaran yang telah deprogram belum direalisasikan sesuai target yang telah ditetapkan. Hal ini berarti kinerja pegawai belum mencapai target, hal ini tentu berdampak pada kinerja organisasi. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2017). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan sejauh mana hasil karyawan dalam pencapaian tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam sebuah keberhasilan perusahaan. Pengelolaan kinerja karyawan yang baik dalam sebuah perusahaan dapat meningkatkan performa dan profit yang akan diperoleh perusahaan. Selain itu dengan adanya performa kinerja karyawan yang maksimal perusahaan dapat bersaing dengan lebih kompetitif terhadap lembaga atau perusahaan lainnya.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah faktor kepemimpinan (Kasmir, 2018). Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama (Yukl, 2015). Ini berarti dalam kepemimpinan terdapat proses saling mempengaruhi dalam bentuk memberi dukungan yang lebih persuasif. Kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan, proses pengaruh ini berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja kepada bawahannya (Amstrong dalam (Wibowo, 2017).

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai salah satu ujung tombak dari kehidupan organisasi, dan menjadi dinamika dalam mendukung karyawan ataupun team kerja untuk mencapai tujuan bersama (Susanto, Y., Haryono, S., 2019), dengan proses dalam mengendalikan bawahan dan untuk mengetahui serta mematuhi bagaimana tugas dijalankan secara selektif (Lussier, R. N., & Achua, 2015), kepemimpinan sebagai agen pembangunan yang ikut melibatkan kelompok dalam pengambilan keputusan (Văcar & Miricescu, 2013), kemudian pemimpin dapat menilai karyawan dengan berbicara atau tetap diam (Candra et al., 2022). Kepemimpinan dapat dilihat dari berbagai kondisi baik itu kecerdasan sosial, kognitifnya dan emosionalnya, kepemimpinan menjadi salah satu hal yang utama dalam menentukan keberhasilan dan kegagalan organisasi (Al Khajeh, 2018), serta sangat penting dalam mewujudkan visi dan misi, proses dalam menetapkan tujuan, merancang suatu strategi, kebijakan, merancang serta metode untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, dan juga menjalankan peranan yang sangat vital dalam organisasi (Sarwar, G., Cavaliere, L. P. L., Ammar, K., & Afzal, 2021), pemimpin harus berani dalam mengambil resiko, memiliki keterampilan kepemimpinan serta kharisma yang kuat (Hao & Yazdanifard, 2015). Abdulrachman dalam (Farisa, 2021), berpendapat bahwa pemimpin harus berani dan tegas dalam pengambilan keputusan, selanjutnya Jusuf Kala dalam (Triyoga, 2021), mengatakan bahwa pemimpin juga sebaiknya juga memiliki gaya komunikasi yang berbeda. Permasalahan yang ditemukan bahwa pemimpin tidak mengelola secara langsung informasi yang masuk sehingga informasi yang disampaikan ke anggotanya kurang jelas terkait peran dan tanggungjawab, hal tersebut akan mengganggu jalannya proses kerja organisasi karena

perilaku dari kepemimpinan yang tepat akan mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam melakukan pekerjaannya (Caniago & Sudarmi, 2021).

Berdasarkan hasil pengamatan dan pengalaman peneliti bekerja di Sekretariat Kabupaten Agam, menunjukkan lemahnya dukungan dan perhatian pimpinan kepada para pegawainya. Sehingga diperlukan teknik tertentu dalam meningkatkan kinerja seluruh pegawainya. Kepemimpinan juga mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Tanpa adanya pemimpin yang arif dan bijaksana akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan, permasalahan tersebut seperti:

1. Dalam hal pengawasan, dimana belum optimalnya pengawasan yang dilakukan pimpinan, seperti kurangnya pengawasan rutin yang dilaksanakan pimpinan setiap harinya kepada pegawai yang melaksanakan tugas, sehingga kadang kala banyak pegawai yang terlalu santai di dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Pembagian tugas dan pelimpahan wewenang masih belum dapat dikomunikasikan dengan baik oleh pimpinan kepada bawahan sehingga hal tersebut menyebabkan para pegawai bekerja selalu dalam tekanan.
3. Pemimpin belum memberlakukan *punishment* secara tegas dan efektif terhadap bawahan yang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas tidak ada sanksi yang jelas dan tegas jika pegawai melanggar aturan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah faktor komunikasi (Sedarmayanti, 2018). Komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap dan pandangan atau perilaku (Afandi, 2016). Tingkat komunikasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan, komunikasi dalam penyampaian ide dan gagasan yang baik dapat mempengaruhi tingkat penilaian kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2018). Komunikasi dalam suatu pekerjaan dapat dianalisis dari tiga tingkatan yaitu komunikasi individu, komunikasi dalam kelompok dan komunikasi keorganisasian. Hal ini berarti bahwa semua sumber daya manusia dituntut untuk menjadi orang yang komunikatif yang harus memiliki banyak informasi untuk disampaikan kepada orang lain. Dengan adanya hubungan komunikasi dalam suatu organisasi tentu akan meningkatkan kinerja karyawan (Yuniasih & Kurniawati, 2022). Berdasarkan hasil pengamatan dan pengalaman peneliti bekerja di Sekretariat Kabupaten Agam, dimana keterampilan komunikasi pegawai belum terlaksana dengan baik. Seringnya pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan persepsinya sendiri juga memperlihatkan bahwa kurangnya komunikasi antara pimpinan dan pegawai. Hal ini terlihat dari rendahnya jumlah pelaksanaan rapat-rapat koordinasi antar pegawai dan pimpinan sehingga sering terjadinya kesalahan dari tugas yang dikerjakan. Kinerja yang belum maksimal seperti tersebut diatas memperlihatkan kurangnya komunikasi antar pegawai untuk mendapatkan hasil kerja yang terbaik. Belum terlaksananya komunikasi yang baik antar pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Agam mengakibatkan sering terjadinya konflik antar pegawai yang menyebabkan kurang maksimalnya kinerja pegawai.

Kinerja dari pegawai dapat dipengaruhi berbagai faktor salah satunya tingkat kepercayaan (*trust*) dengan rekan kerja. Semakin tinggi tingkat kreativitas dan kepercayaan kepada rekan kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai (Arbaan., Addury, 2022). Selanjutnya menurut penelitian yang dilakukan oleh (Caniago & Sudarmi, 2021) dan (Prasetyo et al., 2018), tingkat kepercayaan terhadap sesama pegawai atau kepada pimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepercayaan dapat didefinisikan sebagai kesediaan untuk berada dalam bahaya akibat tindakan pihak lain berdasarkan harapan bahwa pihak tersebut mampu memberikan hasil yang positif (Mayer et

al dalam (Arbaan., Addury, 2022). Kepercayaan ini mampu menggambarkan tingkat hubungan sesama pegawai sehingga terbentuk suasana kerja yang sehat dan saling mendorong tercapainya tujuan instansi. Berdasarkan hasil pengamatan dan pengalaman peneliti bekerja di Sekretariat Kabupaten Agam, dimana kepercayaan pegawai terhadap organisasi dan pimpinan sudah baik tetapi masih ada masalah kepercayaan kerja juga sering terjadi di Sekretariat DPRD Kabupaten Agam, diantara hal tersebut adalah pegawai yang merasa atasan belum kompeten dalam menyelesaikan masalah yang ada di instansi, kemudian belum terbukanya sifat atasan atas apa yang terjadi di instansi lalu atasan yang belum bisa diandalkan dalam masalah masalah eksternal dan internal, jika kepercayaan terhadap atasan kurang terjalin maka akan membuat tidak harmonisnya hubungan kerja di instansi yang tentunya akan berimbas terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Agam. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mungkin menjadi penyebab rendahnya kinerja pegawai, dengan fokus pada beberapa aspek utama seperti kepemimpinan, komunikasi, dan tingkat kepercayaan di antara pegawai. Melalui analisis yang mendalam terhadap faktor-faktor tersebut, penelitian ini berupaya memberikan rekomendasi dan saran untuk perbaikan dalam pengelolaan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Agam.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan desain penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Tujuannya adalah untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Agam. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap di Sekretariat DPRD Kabupaten Agam, yang berjumlah 56 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara langsung dengan pegawai serta hasil dari proses asesmen (penilaian) pegawai menggunakan kuesioner penelitian. Data sekunder berupa dokumen, jurnal, catatan, dan arsip yang relevan dengan penelitian. Untuk pengumpulan data, digunakan metode angket dengan skala Likert. Angket ini mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap variabel-variabel yang diteliti. Setelah pengumpulan data, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas data. Analisis data dilakukan dengan menggunakan beberapa metode statistik. Uji t (parsial) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F (simultan) digunakan untuk menguji pengaruh bersama-sama atau simultan dari semua variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi berganda dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan nilai sig dengan $\alpha = 0,05$. Secara rinci hasil pengujian regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Persamaan Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.018	10.783		1.393	.170
Kepemimpinan	.133	.047	.305	2.832	.007
Communication Skill	.770	.246	.365	3.130	.003
Trust	.542	.248	.257	2.189	.033

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2023

Tabel di atas memberikan berbagai pemahaman tentang kepemimpinan, *communication skill* dan *trust* terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Agam. Untuk lebih dapat memahaminya, maka dapat dilakukan pembahasan atas hasil penelitian yang telah diuraikan dibawah ini:

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Agam

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Agam. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Agam. Pemimpin adalah orang yang mampu merangsang dan memotivasi serta mengenali karyawannya dalam penyelesaian pekerjaan dan mencapai hasil yang diinginkan (Andersen, 2016), pemimpin harus memiliki motivasi karyawannya dalam upaya mengarahkan upaya ekstra dalam mencapai tujuan yang lebih tinggi (Asrar-ul-haq & Kuchinke, 2016) dan kepemimpinan dapat memprediksi dengan lebih baik keberhasilan atau kegagalan organisasi (Lok & Crawford, 2003). Jika kepemimpinan yang digunakan oleh sebuah organisasi sesuai maka para pegawai akan semangat berkerja, jika tidak sesuai maka gairah kerja menurun (Surianti et al., 2020). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Syukur et al., 2019) kepemimpinan berdampak positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Agam. (Syurya et al., 2019). Kepemimpinan berpengaruh lebih dominan terhadap variabel kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Agam. (Suhanta et al., 2022) Kepemimpinan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Communication Skill* Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Agam

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *communication skill* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Agam, yang artinya jika kemampuan komunikasi pegawai naik maka akan diikuti dengan naiknya kinerja pegawai, demikian sebaliknya jika kemampuan komunikasi pegawai turun maka akan di ikuti dengan turunnya kinerja pegawai. Komunikasi merupakan suatu aktivitas penyampaian pesan untuk membangun hubungan satu dengan yang lain. Dimana komunikasi tidak hanya dilakukan oleh perorangan saja tetapi juga dapat berlangsung dalam suatu organisasi atau perusahaan. Komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi/perintah dari pihak lain. Sementara itu ditemukan fenomena bahwa hubungan komunikasi belum terjalin dengan baik sehingga karyawan masih merasa canggung dalam menyampaikan ide/gagasan yang bersifat membangun. Menurut (Daulay, Raihana. Pasaribu, Hazmanan Khair. Putri, Linzy Pratami dan Astuti, 2016), mengatakan komunikasi adalah sebagai penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima informasi dan dapat dipahami secara jelas oleh penerima informasi, sehingga aktivitas tersebut akan menimbulkan hubungan kerja yang lebih baik. Teori yang dikemukakan oleh (Robbins, Stephen P & Judge, 2013) yaitu: komunikasi pengendalian perilaku dan komunikasi kelompok yang mengakibatkan adanya kepuasan. Dapat dikatakan bahwa ketika atasan/pegawai berperan sebagai komunikator (pengirim pesan) menyampaikan pesan/hal-hal terkait pekerjaan kepada penerima pesan maka penerima akan memiliki sikap dan perilaku sesuai dengan isi pesan yang disampaikan. Komunikasi baik akan meningkatkan sikap baik seperti kepuasan kerja terhadap komunikator. Dengan demikian, komunikasi yang efektif dapat mempengaruhi kinerja. Sedangkan (Luthans, 2015) memberikan pengertian yang secara langsung mengarah pada perubahandan perkembangan organisasi yang hanya dapat terjadi melalui pengembangan sumber daya manusia di lingkungan masing-masing. Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan sebuah

komunikasi yang baik, di mana terdapat jalinan pengertian dalam komunikasi tersebut sehingga dapat dlmengerti serta dllaksanakan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain Komunikasi ini sangat berperan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya Newstrom dan Davis (2004:151) mengemukakan bahwa “Apabila tidak ada komunikasi para pegawai tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya, pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan para penyelia tidak dapat memberikan instruksi”. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan *communication skill* terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Suhanta et al., 2022) Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. (Aldi Geraldi Awoah, 2021) variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Trust Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Agam

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *trust* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD. Menurut (Febrianto, 2019), kepercayaan merupakan kunci bagi kinerja karyawan karena kepercayaan memungkinkan kerja sama yang bersifat sukarela. (Sulistiani et al., 2015) menyatakan bahwa kepercayaan muncul karena ada proses saling mempercayai satu sama lain dengan niat baik dan perilaku yang positif dengan waktu yang cukup lama. Hasil temuan ini senada dan mendukung temuan penelitian oleh (KeMunizu, 2017) Munizu (2017), yang juga menemukan adanya pengaruh kepercayaan terhadap kinerja. Adanya unsur kepercayaan di dalam tim virtual dapat membuat semua anggota tim bekerja sama dengan baik walaupun tersebar di berbagai wilayah yang berbeda. Kepercayaan dapat menciptakan kerja sama pada suatu kondisi dimana seluruh anggota di dalam tim mampu untuk bergerak untuk menghasilkan kinerja yang positif bagi tim. Saat kondisi saling percaya satu sama lain maka anggota tim bersedia berbagi pengetahuan yang dimiliki. Menurut Raharso (2011), jika ada kepercayaan terhadap satu sama lain didalam tim, maka akan mudah membina kerja sama antar anggota tim kerja. Sedangkan (Setiawan et al., 2016) ada pengaruh langsung kepercayaan terhadap kinerja. (Sari & Trifiyanto, 2019) Kepercayaan Organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja. (Hajar et al., 2018) pengaruh kepercayaan terhadap kinerja organisasi,

Pengaruh Kepemimpinan, Communication Skill dan Trust Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Agam

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, *communication skill* dan *trust* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD. Artinya bahwa, apabila kepemimpinan, *communication skill* dan *trust* pegawai naik secara bersama-sama, maka kinerja pegawai akan semakin naik, begitu pun sebaliknya apabila kepemimpinan, komunikasi, dan kepercayaan (*trust*) pegawai turun secara bersama-sama, maka kinerja pegawai juga akan semakin turun. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi juga ditentukan oleh Kepemimpinan (Fauzi, 2012; Ridewan, 2016), Komunikasi (Ridewan, 2016) dan *trust*/kepercayaan (Cahyani, 2007; Siahaan, 2010). Dengan demikian, jelas bahwa untuk mencapai kinerja yang lebih baik, interaksi antara kepemimpinan, komunikasi dan profesionalisme tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan dari kinerja pegawai sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat sesuai dengan yang diharapkan. Dengan kepemimpinanyang dimiliki oleh seorang pimpinan instansi serta didukung dengan komunikasi dan profesionalisme pegawai yang baik, maka seorang pegawai akan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik pula. Sedangkan (Nababan & Suharti, 2022) Kepercayaan, komitmen, komunikasi dan kohesivitas berpengaruh positif terhadap kinerja tim.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, dapat diambil beberapa simpulan utama dari penelitian ini. Pertama, kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat DPRD Kabupaten Agam. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Kedua, kemampuan dalam communication skill juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan berkomunikasi dengan baik akan meningkatkan interaksi dan kerjasama antar pegawai, mendukung efisiensi pekerjaan, serta memperkuat pemahaman tujuan organisasi. Ketiga, faktor trust atau kepercayaan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepercayaan yang dibangun di antara sesama pegawai dan atasan memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, mendukung kolaborasi, dan meningkatkan produktivitas.

Implikasi dari hasil penelitian ini memberikan panduan bagi upaya perbaikan manajemen kinerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Agam. Pertama, perlu adanya peningkatan dalam peranan kepemimpinan oleh Sekretaris DPRD untuk mendorong motivasi dan semangat pegawai dalam melaksanakan tugas. Kedua, pentingnya peningkatan communication skill bagi pegawai untuk memperkuat hubungan sesama pegawai dan atasan serta meningkatkan komunikasi efektif di lingkungan kerja. Ketiga, upaya untuk membangun dan memelihara kepercayaan antar pegawai dan atasan perlu ditekankan, karena faktor ini berkontribusi pada penciptaan lingkungan kerja yang positif dan mendukung kinerja yang optimal.

Referensi :

- Afandi, P. (2016). *Concept dan Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish.
- Al Khajeh, E. H. (2018). . Leadership Styles on Organizational Performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 2018(2018), 1-10.
- Aldi Geraldi Awoah. (2021). Pengaruh Keahlian, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kecamatan Bunaken Kota Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 21 No(03), 91-102.
- Ambartiasari, G., Rahman Lubis, A., & Chan, S. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kepercayaan Dan Fasilitas Kampus Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Kepada Loyalitas Mahasiswa Politeknik Indonesia Venezuela. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 8(3), 12-23.
- Andersen, J. O. N. A. (2016). *AN OLD MAN AND THE "SEA OF LEADERSHIP."* 70-81. <https://doi.org/10.1002/jls>
- Arbaan., Addury, M. M. (2022). Pengaruh Trust Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating. . *IBSE Economic Journal*, 1(1), 1-7.
- Ardian, I., Andi, E., Ardian, I. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KABUPATEN KERINCI. *Jurnal Administrasi Nusantara (JAN)*, 4(2), 63-75.
- Arifin, S. (2011). Pengaruh Kepercayaan, Fasilitas Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Hotel Jepara Indah. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 8(1), 67-77.
- Asrar-ul-haq, M., & Kuchinke, K. P. (2016). Impact of leadership styles on employees' attitude towards their leader and performance : Empirical evidence from Pakistani banks. *Future Business Journal*, 2(1), 54-64. <https://doi.org/10.1016/j.fbj.2016.05.002>
- Bahagia, R & Astuti, R. (2021). Analysis Of Factors That Affect Employee Performance. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 4(1), 359-364. <https://doi.org/https://ejournal.aibpm.org/index.php/JICP/article/view/698/686>
- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi*

- Syariah), 5(1), 229-244. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.619>
- Braun, S., Peus, C., Weisweiler, S., & Frey, D. (2013). Transformational leadership, job satisfaction, and team performance: A multilevel mediation model of trust. *Leadership Quarterly*, 24(1), 270-283. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.11.006>
- Budung, A., Mas'ud, M & Hamzah, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, 11(2), 156-162.
- Butarbutar, M., Efendi, Simatupang, S., & Sianturi, M. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 7(May), 116-124. <http://www.maker.ac.id/index.php/maker>
- Candra, J., Rostina, C. F., & Angela, F. (2022). *Performance Of Employees at PT . Karya Inti Nusa Gemilang Medan Pengaruh Disiplin Kerja , Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Karya Inti Nusa Gemilang Medan Kompetensi (X 2) Kinerja karyawan (Y)*. 3(2), 407-412.
- Caniago, A., & Sudarmi, W. (2021). Analisis Pengaruh Kepercayaan Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v10i1.404>
- Colquitt, J. A. (2014). *rganizational Behavior – Improving performance and commitment*. Hill Education.
- Daulay, Raihana. Pasaribu, Hazmanan Khair. Putri, Linzy Pratami dan Astuti, R. (2016). *Manajemen*. USU Press.
- Diab, S. M. (2015). The Influence of Training on Employee's Performance, Organizational Commitment, and Quality of Medical Services at Jordanian Private Hospitals. *International Journal of Business and Management*, 10(2), 117-127. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n2p117>
- Dirwan, A. (2022). Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt Penerbangan ABC. *Jurnal Ilmiah Manajemen SURYA*, 11(2), 78-88.
- Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Budi Utama.
- Edastama, P. (2014). Pengaruh Kualitas Service Terhadap Kepuasan, Kepercayaan, dan Kecenderungan Berperilaku Mahasiswa pada Perguruan Tinggi di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 7(1), 129-152.
- Eka, A. F., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2017). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Agro Inti Sejahtera Jember. *Riset Manajemen*, 1(12).
- Ekhsan, M., & Aziz, A. (2021). Servant leadership and employee performance: Does organizational commitment mediate in the model? *The First International Conference on Government Education Management and Tourism (ICoGEMT)*, 1(1), 373-382.
- Fahmi, A. D. B. D. I. (2012). *Manajemen Kinerja*.
- Farisa, F. C. (2021). *Kisah Hidup Dudung Abdurachman, dari Loper Koran hingga Jadi Pangkostrad*. <https://doi.org/https://Nasional.Kompas.Com>
- Fatchurohim, D. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan , kepercayaan terhadap kinerja karyawan. *FORUM EKONOMI : Jurnal Ekonomi , Manajemen Dan Akuntansi*, 24(3), 579-587. <https://doi.org/10.29264/jfor.v24i3.11424>
- Fattah, A. H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Elmatara.
- Febrianto, P. &. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Kepercayaan Terhadap Kinerja karyawan PT Tunas Dwipa Matra Kepahiang. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (Bisma)*, 13(3), 166-171.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L, John M.Ivancevich, J. H. D. and R. K. (2014). *Organizatons Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill.
- Grace, E., Girsang, R. M & Simatupang, S. (2021). Dampak Dari Etos Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Pt. Karya Bhakti Manunggal. *Jurnal Media Bina Ilmiah*, 15(11), 58-41-5448. <https://doi.org/http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/1209>
- Grimes, A. (1998). Authority Power and Social Control: A Theoretical Synthesis. *Academy of Management Review*, 3, 724-737.
- Hajar, S., Lubis, A. R., & Lubis, P. H. (2018). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 46-57. <http://202.4.186.66/JMM/article/view/10241>
- Hamdi, A. S., & Baharuddin, E. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi. Dalam Pendidikan*. Deepublish.
- Hamka., Echdar, S., S. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN SIDRAP. *Review*), *NMar (Novel Management*, 3(3), 512-526.
- Hao, M. J., & Yazdanifard, R. (2015). How Effective Leadership can Facilitate Change In Organizations through Improvement & Innovation. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 15(9), 0-6.
- Hasanah, S. Q., Sumowo, S., & Santoso, B. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 77-93. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1768>
- Hunt, R. M. M. ; S. D. (2016). The Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing. No Title. *Journal of the ASEAN Federation of Endocrine Societies*, 31(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.15605/jafes.031.01.01>
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square Menggunakan SmartPLS*. Universitas Batam.
- Juni, D. (2017). *Perilaku Konsumen: Dalam Persaingan Bisnis Kontemporer*. Alfabeta.
- Kartono, K. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada.
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Perss.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Rajawali Pers.
- Kepercayaan, P., & Munizu, M. (2017). (*STUDI KASUS IKM Pengolah Buah Markisa di Kota Makassar*). 14(1), 32-42. <https://doi.org/10.17358/JMA.14.1.32>
- Lok, P., & Crawford, J. (2003). *The effect of organisational culture and leadership style on job satisfaction and organisational commitment A cross-national comparison*. 23(4), 321-338. <https://doi.org/10.1108/02621710410529785>
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2015). . *Leadership: Theory, Application, & Skill Development*. Cengage Learning, Inc.
- Luthans, F. (2015). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Manguluang, A. (2018). *Metodologi Penelitian*. Ekasakti Press Universitas Ekasakti.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Mattalata, R. dan. (2018). *Evaluasi Kinerja (Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan)*. Media Perkasa.
- Mirnasari, T., & Sari, N. S. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Aspirasi Humas Dan Protokol Sekretariat Dprd Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 4(3), 37-44. <https://doi.org/10.24967/jmms.v4i3.798>
- Moeheriono. (2017). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. RajaGrafindo Persada.
- Nababan, O., & Suharti, L. (2022). Pengaruh Faktor Kepercayaan, Komitmen, Komunikasi,

- Dan Kohesivitas Terhadap Kinerja Tim Virtual. *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 57-72. <https://doi.org/10.26740/jepk.v10n1.p57-72>
- Prasetyo, A. Y., Sularso, R. A., & Handriyono, H. (2018). Pengaruh Kepercayaan Pada Pimpinan, Mutasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. *Bisma*, 12(2), 182. <https://doi.org/10.19184/bisma.v12i2.7888>
- Putri, M., & Kusumaputri, E. (2014). Kepercayaan (Trust) Terhadap Pengurus Organisasi Dan Komitmen Afektif Pada Organisasi Mahasiswa Daerah Di YOGYAKARTA. *Jurnal Psikologi Integratif*, 2(1), 53-61.
- Ramadhini, S., & Hendriani, W. (2015). Gambaran trust pada wanita dewasa awal yang sedang menjalani long distance marriage. *Jurnal Psikologi Klinis Dan Kesehatan Mental*, 4(1), 15-20.
- Rivai, V dan Sagala, E. J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, D. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Perilaku organisasi*. Rajawali Perss.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi / Organizational Behavior*. Selemba Empat.
- Robbins, Stephen P & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Saleem, F., Zhang, Y. Z., Gopinath, C., & Adeel, A. (2020). Impact of Servant Leadership on Performance: The Mediating Role of Affective and Cognitive Trust. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019900562>
- Sari, L. I., & Trifiyanto, K. (2019). PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPERCAYAAN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI BLUD MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 1(1), 122-131. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v1i1.396>
- Sarwar, G., Cavaliere, L. P. L., Ammar, K., & Afzal, F. U. (2021). The impact of servant leadership on employee performance. *International Journal of Management (IJM)*, 12(5), 165-173. <https://doi.org/https://doi.org/10.34218/IJM.12.5.2021.014>
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Semiawan, C. R. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Grasindo.
- Setiawan, B. M., Putrawan, I. M., Murni, S., & Ghozali, I. (2016). Effect of organizational structure, leadership and trust on job performance of employee: A case study on employee at Universitas Ternama. *International Review of Management and Marketing*, 6(4), 711-712.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. 2014. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and ManagementOnline*, 6(23), 2222-2839.
- Simatupang, S., Butarbutar, N., & Candra, V. (2021). Disiplin Kerja, Karakteristik Individu dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 12(2), 115-131. <https://doi.org/https://doi.org/10.32832/jm-uika>.
- Simatupang, S., & Efendi, E. (2020). Kecerdasan Emosional Serta Dampaknya Untuk Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 152. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v11i1.3049>
- Situmeang, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematang Siantar. *Jurnal Maker*, 4(1), 66. <https://maker.ac.id/index.php/maker/article/view/90>
- Sondang, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Stefani, V., & Sunardi, O. (2014). terhadap Kolaborasi Rantai Pasok dan Kinerja Perusahaan : Studi Pendahuluan. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 13(3), 322-333.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabet.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi

- Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya*, 5(2), 1396–1412. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.736>
- Sulistiani, F., Farida, N., & Widiartanto. (2015). Pengaruh Kepercayaan, Komitmen dan Komunikasi Terhadap Retensi Pelanggan Dengan Kepuasan Pelanggan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Nasabah Bank BRI Unit Kartini Semarang). *Diponegoro Journal of Social and Political of Science*, 5(1), 48–57.
- Susanto, Y., Haryono, S., & S. (2019). The effect of leadership and compensation on employee performance: evaluating the role of work motivation. *Talent Development & Excellence*, 12(2), 2439–2449.
- Sutardji. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Dee Publish.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Syukur, A., Supriyono, E., & Suparwati, Y. K. (2019). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. *Jurnal Magisma*, 7(2), 90–99.
- Syurya, S., Kamase, J., & Alam, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Pare-Pare. *YUME: Journal of Management*, 2(3), 175–188. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.432>
- Tan, C. K., T, R., Teoh, A. P., & Cheah, J.-H. (2019). Factors influencing virtual team performance in Malaysia. *Virtual Team Performance*, 48(9), 2065–2092. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/K-01-2018-0031>
- Thoha, M. (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. RajaGrafindo Persada.
- Triyoga, H. (2021). *Jadi Pemimpin Hati-hati, Bisa Diikuti tapi Bisa Juga Dikritik*. <https://www.viva.co.id/Berita/Politik/1430521-Jk-Jadi-Pemimpin-Hati-Hati-Bisa-Diikuti-Tapi-Bisa-Juga-Dikritik>
- Văcar, A., & Miricescu, D. (2013). Leadership – A Key Factor to a Succesful Organization – Part II. *Procedia Economics and Finance*, 6(13), 430–435. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(13\)00159-7](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(13)00159-7)
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada.
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. PT Indeks.
- Yuniasih, Y., & Kurniawati, A. (2022). Suatu Penelitian Pada Staf Pegawai di Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk Kota Tasikmalaya. *Jurnal Perbankan Dan Keuangan*, 3(1), 17–23. <http://jurnal.unsil.ac.id/index.php/banku>
- Yusuf, A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.
- ZAMEER, H., Alireza, S., NISAR, W., & AMIR, M. (2014). The Impact of the Motivation on the Employeeâ€™s Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1), 398–406. <https://doi.org/10.6007/ijarafms/v4-i1/630>
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah Pemerintahan Daerah