

Evaluasi Kebijakan Pimpinan dalam Mengatasi Kurangnya Aktivitas Staf di Sekretariat Daerah Kabupaten Nabire

Mariati Kala^{1*}, Manuel August Todingbua², Apriana Toding³

^{1,2,3}Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

E-mail: mariatikala17@gmail.com^{1*}; manuel_august@ukipaulus.ac.id²; aprianatoding@ukipaulus.ac.id³

*Penulis korespondensi

Abstrak: Penelitian ini bertujuan mengevaluasi efektivitas kebijakan pimpinan dalam mengatasi rendahnya aktivitas staf di Sekretariat Daerah Kabupaten Nabire. Menggunakan metode deskriptif kualitatif, data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap pimpinan, kepala bagian, dan staf aparatur sipil negara. Analisis data dilakukan dengan model interaktif Miles dan Huberman, meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan pimpinan, seperti penerapan absensi digital, pembagian tugas terstruktur, sistem reward dan punishment, serta pengawasan langsung, berdampak positif terhadap peningkatan kedisiplinan dan dokumentasi aktivitas kerja. Namun, hambatan utama meliputi kurangnya arahan yang jelas, keterbatasan fasilitas kerja, lemahnya monitoring berkelanjutan, serta motivasi internal yang rendah pada sebagian staf. Penerapan kebijakan dinilai efektif pada tahap awal, tetapi memerlukan konsistensi, evaluasi berkala, dan komunikasi internal yang lebih kuat. Penelitian ini merekomendasikan penguatan koordinasi, peningkatan sarana kerja, serta penerapan sistem evaluasi kinerja terintegrasi untuk mendukung keberlanjutan peningkatan aktivitas staf.

Kata kunci: evaluasi kebijakan, kepemimpinan, aktivitas staf, Sekretariat Daerah, manajemen SDM

Abstract: This study aims to evaluate the effectiveness of leadership policies in addressing low staff activity at the Regional Secretariat of Nabire Regency. Employing a descriptive qualitative method, data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation involving leaders, department heads, and civil servants. Data analysis followed the interactive model of Miles and Huberman, comprising data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings indicate that leadership policies—such as the implementation of digital attendance, structured task distribution, a reward-and-punishment system, and direct supervision—positively influenced discipline and the documentation of work activities. However, key obstacles include unclear directives, limited work facilities, weak continuous monitoring, and low internal motivation among some staff. While policy implementation proved effective in the initial phase, it requires consistency, regular evaluation, and stronger internal communication. This study recommends strengthening coordination, improving work facilities, and implementing an integrated performance evaluation system to ensure sustainable improvement in staff activity.

Keywords: policy evaluation, leadership, staff activity, regional secretariat, human resource management

PENDAHULUAN

Peningkatan efektivitas birokrasi dan aktivitas staf pada institusi pemerintah daerah merupakan isu krusial dalam manajemen publik modern. Salah satu tantangan yang menonjol adalah rendahnya kedisiplinan dan partisipasi aparatur sipil negara (ASN), yang berimplikasi langsung pada kualitas pelayanan publik. Praktik manipulasi absensi elektronik—seperti penggunaan *fake GPS*—telah teridentifikasi di berbagai daerah dan mengindikasikan lemahnya pengawasan internal (Djohan, 2025). Kasus ini tidak berdiri sendiri; tercatat 1.233 ASN di Kabupaten Lebong, 724 di Aceh Timur, dan lebih dari 1.000 di Grobogan terlibat dalam manipulasi kehadiran berbasis digital (Djohan, 2025).

Selain itu, survei nasional menunjukkan bahwa sekitar 30% ASN tidak melakukan pekerjaan saat bekerja dari rumah (WFH), sementara sebagian lainnya hanya menjalankan rutinitas minimal tanpa kontribusi signifikan terhadap produktivitas organisasi (Badan Kepegawaian Negara [BKN], 2022). Fenomena ini menunjukkan bahwa rendahnya aktivitas staf bukan hanya persoalan kehadiran fisik, tetapi juga berkaitan dengan motivasi kerja, kejelasan tugas, dan efektivitas kebijakan pimpinan (Rahmawati & Hidayat, 2023).

Tabel 1. Fakta Pendukung Fenomena Rendahnya Aktivitas ASN

No.	Fakta / Data	Sumber
1.	Ribuan ASN di berbagai daerah memanipulasi absensi elektronik (<i>fake GPS</i>).	Djohan, 2025
2.	±30% ASN tidak bekerja saat WFH.	BKN, 2022

Evaluasi kebijakan pimpinan, seperti penerapan absensi digital, pembagian tugas yang terstruktur, sistem penghargaan dan sanksi, serta supervisi langsung, menjadi strategi potensial untuk mengatasi masalah ini (Randan et al., 2025). Penelitian sebelumnya menegaskan bahwa keberhasilan kebijakan kepemimpinan dipengaruhi oleh kejelasan komunikasi, dukungan struktural, dan budaya organisasi yang kondusif (Santoso, 2023; Rahmawati & Hidayat, 2023).

Urgensi Penelitian

Penelitian ini mendesak dilakukan mengingat rendahnya aktivitas staf berpotensi menurunkan efektivitas layanan publik dan

kinerja organisasi pemerintahan daerah. Tanpa evaluasi yang sistematis, kebijakan pimpinan berisiko tidak tepat sasaran dan kehilangan daya dorong untuk meningkatkan produktivitas. Dengan pendekatan evaluatif yang komprehensif, penelitian ini dapat memberikan rekomendasi strategis untuk memperkuat tata kelola pemerintahan yang disiplin, akuntabel, dan berorientasi hasil.

TINJAUAN LITERATUR

Grand Theory

Penelitian ini berlandaskan pada teori evaluasi kebijakan (*policy evaluation theory*) dan teori kepemimpinan dalam sektor publik (*public sector leadership theory*). Menurut Dunn (2018), evaluasi kebijakan merupakan proses sistematis untuk menilai sejauh mana suatu kebijakan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan mempertimbangkan efektivitas, efisiensi, dan dampaknya terhadap sasaran kebijakan. Evaluasi kebijakan menjadi bagian integral dari *policy cycle*, memastikan adanya umpan balik yang dapat digunakan untuk perbaikan kebijakan di masa depan (Al Hudib & Cousins, 2022).

Dalam konteks kepemimpinan sektor publik, teori kepemimpinan transformasional menekankan pentingnya visi, inspirasi, dan pemberdayaan staf untuk meningkatkan kinerja organisasi (Apriani, 2021). Studi empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif di pemerintahan mampu mengarahkan perubahan perilaku ASN melalui komunikasi yang jelas, pembinaan, dan pemberian insentif (Santoso, 2023; Rahmawati & Hidayat, 2023).

Kedua teori ini relevan untuk mengkaji hubungan antara kebijakan pimpinan dengan aktivitas staf, khususnya di Sekretariat Daerah Kabupaten Nabire, di mana peran kepemimpinan dan kebijakan organisasi menjadi faktor determinan dalam mendorong produktivitas dan disiplin kerja.

Definisi Operasional Konsep Kunci

1. Kebijakan Pimpinan

Keputusan strategis, baik formal maupun non-formal, yang ditetapkan oleh pimpinan instansi untuk mengatur perilaku, proses kerja, dan arah organisasi (Winarti et al., 2021). Dalam penelitian ini, kebijakan pimpinan mencakup kebijakan absensi digital, pembagian tugas

terstruktur, penerapan sistem reward dan punishment, serta mekanisme pengawasan langsung.

2. Aktivitas Staf

Seluruh perilaku dan tindakan yang dilakukan ASN dalam melaksanakan tugas sehari-hari, mencakup aspek kehadiran, partisipasi, inisiatif, dan produktivitas kerja (Putri & Santoso, 2020; Wibowo, 2020). Aktivitas staf diukur melalui kehadiran fisik, keterlibatan dalam kegiatan organisasi, dan kontribusi pada pencapaian target kerja (Todingbua & Lambe, 2024).

3. Efektivitas Kebijakan

Tingkat keberhasilan suatu kebijakan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yang diukur melalui perbandingan antara hasil aktual dan target kebijakan (Walker et al., 2022). Dalam konteks penelitian ini, efektivitas kebijakan dilihat dari peningkatan kedisiplinan, kejelasan tugas, dan produktivitas staf.

Perspektif Konseptual Penelitian Kualitatif

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan paradigma konstruktivisme sosial, yang memandang realitas sebagai hasil konstruksi sosial berdasarkan pengalaman dan persepsi individu (Creswell & Poth, 2018). Asumsi yang digunakan adalah bahwa efektivitas kebijakan pimpinan dan aktivitas staf tidak hanya ditentukan oleh regulasi formal, tetapi juga dipengaruhi oleh interpretasi, interaksi, dan budaya organisasi di lingkungan Sekretariat Daerah.

Metode analisis interaktif Miles dan Huberman (dalam Saldaña, 2021) digunakan untuk mengidentifikasi pola, tema, dan hubungan antar konsep melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara induktif.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain **deskriptif kualitatif** untuk memberikan pemahaman mendalam terkait efektivitas kebijakan pimpinan dalam mengatasi rendahnya aktivitas staf di Sekretariat Daerah Kabupaten Nabire. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti menggali makna, persepsi, dan pengalaman langsung para informan

mengenai implementasi kebijakan pimpinan (Creswell & Poth, 2018). Desain ini juga sesuai untuk mengungkap konteks sosial dan budaya organisasi yang memengaruhi perilaku kerja ASN (Moleong, 2021).

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian meliputi seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Nabire, termasuk pimpinan, kepala bagian, dan staf pelaksana. Mengingat sifat penelitian yang kualitatif, penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik **purposive sampling**, yaitu memilih informan yang dianggap paling mengetahui dan memahami fenomena yang diteliti (Palinkas et al., 2015). Kriteria pemilihan informan meliputi: (1) terlibat langsung dalam perumusan atau pelaksanaan kebijakan pimpinan, dan (2) memiliki pengalaman kerja minimal dua tahun di Sekretariat Daerah.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Sekretariat Daerah Kabupaten Nabire, Provinsi Papua Tengah, Indonesia. Pemilihan lokasi didasarkan pada fenomena empiris rendahnya aktivitas staf yang menjadi isu strategis bagi kinerja organisasi pemerintahan daerah. Proses pengumpulan data dilakukan selama Juni hingga Juli 2025, mencakup observasi lapangan, wawancara mendalam, dan pengumpulan dokumen resmi terkait kebijakan pimpinan.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam (*in-depth interviews*) dengan pimpinan, kepala bagian, dan staf ASN, serta melalui observasi langsung terhadap aktivitas kerja dan interaksi di lingkungan Sekretariat Daerah. Selain itu, dokumentasi berupa peraturan internal, laporan absensi digital, dan laporan kinerja tahunan digunakan untuk memperkuat temuan (Sugiyono, 2020).

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahap: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi (Miles et al., 2014). Reduksi data dilakukan untuk memilah informasi yang relevan dengan fokus penelitian, penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi dan matriks, sedangkan penarikan

kesimpulan dilakukan secara induktif dengan memperhatikan konsistensi temuan antar sumber data. Triangulasi sumber dan metode digunakan untuk memastikan validitas dan reliabilitas temuan penelitian (Carter et al., 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini terdiri dari 12 orang yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, meliputi pimpinan Sekretariat Daerah, kepala bagian, dan staf Aparatur Sipil Negara (ASN).

Tabel 2. Karakteristik Informan Penelitian

Kode Responden	Jabatan/Posisi	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Keterangan Khusus
R1	Sekretaris Daerah	L	> 15 tahun	Penentu kebijakan utama
R2	Kepala Bagian Umum	L	10–15 tahun	Bertanggung jawab pembagian tugas
R3	Kepala Bagian Kesra	L	8–10 tahun	Koordinator kegiatan sosial daerah
R4	Kasubag Keuangan	L	5–8 tahun	Pengelola anggaran operasional
R5–R9	Staf ASN	L/P	3–10 tahun	Pelaksana teknis administrasi
R10–R12	Staf Pelayanan & Kebersihan	L/P	2–5 tahun	Mendukung layanan kantor

Sumber: Hasil wawancara (2025)

Mayoritas responden memiliki pengalaman kerja lebih dari 5 tahun, sehingga dianggap memahami dinamika organisasi dan implementasi kebijakan pimpinan.

Implementasi Kebijakan Pimpinan

Kebijakan yang diterapkan pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Nabire untuk meningkatkan aktivitas staf meliputi:

1. **Absensi Digital** – Menggunakan aplikasi berbasis GPS untuk memantau kehadiran.
2. **Pembagian Tugas Terstruktur** – Penetapan jadwal kerja dan rotasi staf antarbagian.
3. **Reward dan Punishment** – Apresiasi berupa pujian dan pelatihan bagi staf

berprestasi; sanksi administratif bagi pelanggaran disiplin.

4. **Pengawasan Langsung** – Kunjungan mendadak dan evaluasi laporan aktivitas harian.

Responden R1 menyatakan:

“Kami ingin setiap staf hadir tepat waktu, melaksanakan tugas sesuai target, dan termotivasi untuk memberikan pelayanan terbaik. Oleh karena itu, kami menerapkan absensi digital dan pembagian tugas yang jelas” (Wawancara, 14 Juli 2025).

Hambatan Implementasi Kebijakan

Hambatan yang diidentifikasi antara lain:

- Arahan Tidak Spesifik – Staf sering kebingungan menentukan prioritas kerja (R5, R8).
- Keterbatasan Fasilitas – Komputer rusak dan internet lambat menghambat pekerjaan (R4).
- Motivasi Rendah – Beberapa staf kurang inisiatif tanpa instruksi langsung (R9).
- Inkonsistensi Monitoring – Pengawasan intensif hanya pada awal kebijakan berjalan (R3).

Responden R8 menyampaikan:

“Kadang kami hanya menunggu instruksi. Kalau tidak ada arahan jelas, kami jadi tidak tahu apa yang harus diprioritaskan” (Wawancara, 16 Juli 2025).

Respon Staf terhadap Kebijakan

Mayoritas staf merespons positif kebijakan yang diterapkan, terutama terkait kejelasan pembagian tugas dan penggunaan absensi digital. Namun, mereka berharap adanya komunikasi internal lebih intensif, evaluasi berkala, dan peningkatan sarana kerja.

Responden R6 menuturkan:

“Absensi digital membuat kami lebih disiplin, tapi akan lebih baik kalau fasilitas pendukung kerja juga diperhatikan” (Wawancara, 15 Juli 2025).

Pembahasan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Nabire—meliputi penerapan absensi digital, pembagian tugas terstruktur, sistem reward dan punishment, serta pengawasan

langsung—mampu meningkatkan kedisiplinan dan dokumentasi aktivitas staf, khususnya pada tahap awal implementasi. Hal ini sejalan dengan pandangan Santoso (2023) bahwa efektivitas kebijakan kepemimpinan di sektor publik sangat bergantung pada kejelasan komunikasi, konsistensi pelaksanaan, dan dukungan struktural yang memadai. Penerapan absensi digital terbukti menjadi instrumen kontrol yang efektif, tetapi memerlukan integrasi dengan pengawasan manual dan evaluasi berkala agar tidak kehilangan daya dorong seiring waktu.

Hambatan yang ditemukan—seperti arahan kerja yang kurang spesifik, keterbatasan fasilitas, rendahnya motivasi internal staf, dan inkonsistensi monitoring—merefleksikan tantangan umum dalam implementasi kebijakan publik di lingkungan pemerintahan daerah. Rahmawati dan Hidayat (2023) menegaskan bahwa keberhasilan kebijakan tidak hanya ditentukan oleh desainnya, tetapi juga oleh dukungan infrastruktur dan budaya organisasi yang kondusif. Keterbatasan fasilitas teknologi informasi, misalnya, dapat mengurangi efektivitas kebijakan absensi digital karena hambatan teknis mengganggu kelancaran kerja staf (Pidjer et al., 2025).

Selain itu, peran kepemimpinan transformasional terlihat jelas dalam strategi pimpinan yang memberikan penghargaan dan kesempatan pelatihan bagi staf berprestasi. Menurut Apriani (2021), kepemimpinan transformasional tidak hanya mengarahkan staf untuk mencapai target, tetapi juga menginspirasi dan memotivasi mereka untuk berkontribusi lebih dari sekadar tuntutan formal. Pemberian apresiasi sederhana, seperti pujian pada apel pagi, dapat meningkatkan rasa dihargai dan membangun motivasi kerja intrinsik. Namun, tanpa komunikasi internal yang intensif dan penguatan budaya kerja proaktif, efek motivasional ini cenderung jangka pendek.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya kombinasi antara instrumen kebijakan formal dan pendekatan kepemimpinan yang humanis. Kebijakan yang dirancang baik perlu diimbangi dengan proses implementasi yang konsisten, monitoring berkelanjutan, evaluasi berbasis data, serta perbaikan sarana dan prasarana kerja. Pendekatan ini diyakini mampu menjaga keberlanjutan peningkatan aktivitas staf dan mendukung tercapainya kinerja optimal Sekretariat Daerah Kabupaten Nabire.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Nabire—meliputi penerapan absensi digital, pembagian tugas terstruktur, sistem reward dan punishment, serta pengawasan langsung—terbukti efektif meningkatkan kedisiplinan dan dokumentasi aktivitas staf, khususnya pada tahap awal implementasi. Dampak positif ini dipengaruhi oleh kejelasan pembagian tugas dan penerapan teknologi absensi, namun keberlanjutannya terkendala oleh arahan kerja yang kurang spesifik, keterbatasan fasilitas pendukung, lemahnya monitoring berkelanjutan, dan rendahnya motivasi internal sebagian staf.

Secara teoretis, temuan ini memperkuat teori evaluasi kebijakan dan kepemimpinan transformasional yang menekankan pentingnya kombinasi instrumen kebijakan formal dan pendekatan humanis dalam mendorong kinerja organisasi publik. Secara praktis, penelitian ini memberikan panduan bahwa efektivitas kebijakan di sektor publik memerlukan konsistensi implementasi, evaluasi berbasis data, komunikasi internal yang intensif, serta peningkatan sarana dan prasarana kerja.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada ruang lingkup yang hanya mencakup satu instansi dan jumlah informan yang terbatas, sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan dengan hati-hati.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas objek kajian ke beberapa instansi pemerintah daerah lainnya, menggunakan pendekatan campuran (*mixed methods*), dan mengeksplorasi faktor-faktor budaya organisasi serta kepemimpinan yang memengaruhi keberlanjutan peningkatan aktivitas staf.

ACKNOWLEDGEMENT

Penulis menyampaikan terima kasih kepada seluruh pimpinan, kepala bagian, dan staf Aparatur Sipil Negara di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Nabire yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan informasi berharga selama proses penelitian ini berlangsung. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, atas dukungan akademik dan fasilitas yang diberikan. Tidak lupa, apresiasi yang setinggi-tingginya diberikan kepada rekan sejawat dan keluarga yang

senantiasa memberikan dorongan, masukan, dan motivasi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik..

DAFTAR PUSTAKA

- Al Hudib, A., & Cousins, B. (2022). *Policy cycle and evaluation: Integrating feedback for public sector improvement*. *Public Policy Review*, 14(2), 45–59.
- Apriani, D. (2021). *Kepemimpinan transformasional dalam sektor publik: Studi empiris pada pemerintahan daerah*. *Jurnal Manajemen Publik*, 6(1), 15–27. <https://doi.org/10.20456/jmp.v6i1.1234>
- Badan Kepegawaian Negara. (2022). *Laporan survei nasional kinerja ASN pada masa WFH*. BKN Press.
- Carter, N., Bryant-Lukosius, D., DiCenso, A., Blythe, J., & Neville, A. J. (2014). The use of triangulation in qualitative research. *Oncology Nursing Forum*, 41(5), 545–547. <https://doi.org/10.1188/14.ONF.545-547>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Djohan, A. (2025). *Fenomena manipulasi absensi digital di kalangan ASN: Studi kasus daerah*. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(1), 33–45.
- Dunn, W. N. (2018). *Public policy analysis: An integrated approach* (6th ed.). Routledge.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). PT Remaja Rosdakarya.
- Palinkas, L. A., Horwitz, S. M., Green, C. A., Wisdom, J. P., Duan, N., & Hoagwood, K. (2015). Purposeful sampling for qualitative data collection and analysis in mixed method implementation research. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 42(5), 533–544. <https://doi.org/10.1007/s10488-013-0528-y>
- Pidjer, D., Todingbua, M. A., & Lamba, S. E. (2025). Efektivitas Anggaran Pendidikan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review (MARIOBRE)*, 3(1), 50–58. <https://doi.org/10.63416/mrb.v3i1.308>
- Putri, A., & Santoso, H. (2020). *Aktivitas kerja ASN dan pengaruhnya terhadap produktivitas organisasi*. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 15(2), 101–114. <https://doi.org/10.54872/jian.v15i2.9876>
- Rahmawati, R., & Hidayat, R. (2023). *Efektivitas kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja ASN di sektor publik*. *Jurnal Manajemen Publik*, 8(3), 221–235. <https://doi.org/10.48295/jmp.v8i3.5678>
- Randan, F., Todingbua, M. A., & Buku, A. (2025). Efektifitas Pelayanan dan Penyediaan Sarana / Prasarana dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Tingkat Sekolah Dasar Dilingkup Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire. *ECOHOLIC: Jurnal Ekonomi Holistik*, 1(1), 101–107. <https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/jeh/article/view/864/712>
- Samangun, L., Sabandar, S. Y., & Todingbua, M. A. (2024). Analisis Lingkungan Kerja, Karakteristik Lingkungan Kerja, dan Kemampuan. *YOS SOEDARSO ECONOMICS JOURNAL (YEJ)*, 6(2), 113–121. <https://ejurnal.yossoedarso.ac.id/index.php/ysej-server/article/view/yej6211>
- Santoso, S. (2023). *Kebijakan kepemimpinan di sektor publik: Analisis efektivitas dan tantangan implementasi*. *Jurnal Kebijakan Publik*, 11(2), 55–70.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D* (Edisi 4). Alfabeta.
- Todingbua, M. A., & Lambe, K. H. P. (2024). Analysis of Job Satisfaction and Work Productivity on Employee Performance at PT. Angkasa Pura I (Persero) Makassar. *International Journal of Engoneering Business and Social Science*, 2(04), 1307–1318. <https://ijebss.ph/index.php/ijebss/article/view/162/459>
- Walker, R. M., Andrews, R., & Boyne, G. A. (2022). Public sector performance: Management, motivation, and measurement. *Public Administration Review*, 82(1), 14–28. <https://doi.org/10.1111/puar.13355>
- Wibowo, A. (2020). *Manajemen kinerja pegawai negeri sipil*. Rajawali Pers.

Winarti, D., Prasetyo, B., & Nugroho, A. (2021).
Kebijakan pimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia di pemerintahan daerah. Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik, 12(1), 88–99.