PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP CAPAIAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI FAKULTAS BAHASA DAN SENI UNIVERSITAS NEGERI PADANG

Malini[1], Afriyeni[2]

[1,2]*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP Padang*
E-mail : malinilatif@gmail.com[1], afriyeni.yen@gmail.com[2]

ABSTRAK

Pengelolaan sumber daya manusia yang strategis merupakan prasyarat fundamental bagi keberlanjutan dan daya saing institusi pendidikan tinggi. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan self-efficacy terhadap capaian kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Negeri Padang. Menggunakan desain kuantitatif eksplanatif, data dikumpulkan dari 33 responden melalui teknik sampling jenuh dengan instrumen kuesioner terstruktur yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda. Hasil empiris menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (β = 0,295; p = 0,044) dan self-efficacy (β = 0,237; p = 0,029) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial. Secara simultan, kedua prediktor tersebut secara signifikan memengaruhi capaian kinerja (F = 6,047; p = 0,006) dengan adjusted R^2 sebesar 0,240. Temuan ini mengonfirmasi bahwa produktivitas administratif tidak semata ditentukan oleh kemampuan teknis, melainkan sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan yang partisipatif serta ketahanan psikologis pegawai. Implikasi manajerialnya menekankan perlunya integrasi antara pelatihan kepemimpinan adaptif dan intervensi penguatan efikasi diri dalam sistem manajemen SDM. Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan teori manajemen pendidikan tinggi dengan memvalidasi interaksi faktor kontekstual dan kognitif dalam mendorong kinerja tenaga kependidikan pada era transformasi tata kelola perguruan tinggi.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Efikasi Diri, Kinerja, Tenaga Kependidikan*

ABSTRACT

Strategic human resource management is a fundamental prerequisite for the sustainability and competitiveness of higher education institutions. This study examines the influence of leadership style and self-efficacy on the work performance of educational support staff at the Faculty of Languages and Arts, Universitas Negeri Padang. Employing a quantitative explanatory design, data were collected from 33 respondents via saturated sampling using a validated and reliable structured questionnaire. Data analysis was conducted using multiple linear regression. Empirical results indicate that leadership style (β = 0.295; p = 0.044) and self-efficacy (β = 0.237; p = 0.029) exert positive and significant partial effects on performance. Simultaneously, both predictors significantly influence work performance (F = 6.047; p = 0.006), yielding an adjusted R^2 of 0.240. These findings confirm that administrative productivity is not solely determined by technical competence, but is critically shaped by participatory leadership quality and staff psychological resilience. Managerially, the study underscores the necessity of integrating adaptive leadership development and self-efficacy enhancement interventions into institutional HR frameworks. Theoretically, this research advances higher education management literature by validating the synergistic interaction between contextual and cognitive factors in driving staff performance amid contemporary university governance transformations.

Keywords : *Leadership Style; Self-Efficacy; Work Performance; Educational Support Staff*

PENDAHULUAN

Dalam konteks sistem pendidikan tinggi, keberhasilan pencapaian Tridharma Perguruan Tinggi tidak hanya bergantung pada kompetensi akademik dosen, melainkan juga pada efektivitas pengelolaan tenaga kependidikan sebagai penopang operasional dan layanan institusional (Efrianto et al., 2024; Erni et al., 2024; Kariyati et al., 2024; Rachman et al., 2023; Ulya, 2024). Perguruan tinggi negeri, khususnya yang telah berstatus Badan Hukum (PTN-BH), dituntut untuk menerapkan tata kelola sumber daya yang strategis, efisien, dan akuntabel guna mempertahankan daya saing di tingkat nasional maupun global (Erni et al., n.d.; Naini & Ulya, 2025; Noveria et al., 2026; Ramadhan et al., 2025; Wulandari & Ulya, 2025). Di antara berbagai aset organisasi, sumber daya manusia menempati posisi paling kritis dan kompleks karena sifatnya yang dinamis, multidimensi, dan menjadi penggerak utama seluruh proses institusional (Aditya et al., 2021; Astutik & Liana, 2022). Oleh karena itu, institusi pendidikan harus mengembangkan mekanisme pengelolaan SDM yang adaptif, berorientasi pada pengembangan kapasitas berkelanjutan, serta selaras dengan visi organisasi untuk menjamin keberlanjutan layanan pendidikan yang berkualitas (Alwi, Kenedi, Azizah, et al., 2025; Gidion & Ulya, 2025; Islami & Ulya, 2025; Karina et al., 2026; Ningsi & Ulya, 2025; Rahma et al., 2026; Wardana & Ulya, 2026).

Capaian kinerja merupakan indikator fundamental dalam mengevaluasi kontribusi individu terhadap tujuan organisasi, yang didefinisikan sebagai hasil kerja terukur dalam periode tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan dan disepakati (Afriyeni & Sari, 2022). Penilaian kinerja tidak sekadar berfungsi sebagai instrumen administratif untuk penyesuaian remunerasi atau promosi jabatan, melainkan sebagai alat strategis untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan, memotivasi pegawai, dan merancang intervensi perbaikan sistemik (Ardi et al., 2020). Dalam lingkungan kerja yang kompetitif, optimalisasi kinerja individu sangat bergantung pada ketersediaan dukungan organisasi, termasuk infrastruktur yang memadai, iklim kerja yang kondusif, serta kepemimpinan yang professional (Afriyeni & Kurnia, 2022). Tanpa mekanisme pengelolaan SDM yang efektif, ketersediaan teknologi dan modal tidak akan menjamin tercapainya target organisasi, bahkan berpotensi menurunkan produktivitas dan menghambat pencapaian tujuan strategis (Syifa & Ekowati, 2022).

Dinamika capaian kinerja secara teoritis dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal, di mana gaya kepemimpinan dan efikasi diri (*self-efficacy*) diakui sebagai variabel prediktor yang signifikan. Gaya kepemimpinan mencerminkan pola interaksi pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, sekaligus membangun iklim kerja yang kolaboratif dan berorientasi pada pelayanan (Panggau & Sundari, 2024; Mariskha et al., 2019). Sementara itu, *self-efficacy* merujuk pada keyakinan kognitif individu terhadap kemampuannya dalam merencanakan dan melaksanakan tugas secara efektif, yang secara langsung memengaruhi ketahanan kerja, inisiatif, dan respons terhadap tantangan (Ardi et al., 2020; Noviawati, 2018). Sinergi antara kepemimpinan yang partisipatif dan tingkat *self-efficacy* yang tinggi telah terbukti memperkuat motivasi intrinsik serta mengurangi perilaku penundaan, sehingga menjadi fondasi penting dalam mendorong kinerja berkelanjutan yang dipengaruhi oleh sikap, kondisi kerja, dan kualitas interaksi atasan-bawahan (Jannah et al., 2023).

Fenomena empiris yang teramati di Fakultas Bahasa dan Seni (FBS) Universitas Negeri Padang (UNP) mengindikasikan adanya tren penurunan capaian kinerja tenaga kependidikan

selama periode 2022 hingga 2024. Berdasarkan data penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), terjadi pergeseran distribusi nilai kinerja ke arah kategori yang lebih rendah. Pada tahun 2022, dari 36 tenaga kependidikan, terdapat 5 orang berpredikat "Amat Baik" (91–100), 18 orang "Baik" (76–90), dan 13 orang "Cukup" (61–75). Namun, pada tahun 2024, meskipun jumlah pegawai berkurang menjadi 32 orang, hanya 2 orang yang mencapai kategori "Amat Baik", 13 orang "Baik", dan 17 orang "Cukup". Fluktuasi ini menunjukkan stagnasi pada kategori menengah sekaligus penurunan proporsi pegawai berkinerja tinggi, yang mengindikasikan adanya tantangan sistemik dalam pengelolaan dan pengembangan SDM di tingkat fakultas.

Analisis mendalam terhadap kondisi tersebut mengungkap bahwa penurunan kinerja tidak hanya bersifat kuantitatif, melainkan juga dipengaruhi oleh dinamika kepemimpinan dan psikologis pegawai. Hasil observasi dan wawancara awal mengidentifikasi adanya hambatan berupa rendahnya kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan administratif, kecenderungan menunda tugas, serta ketergantungan berlebihan pada verifikasi atasan sebelum melanjutkan pekerjaan. Di sisi lain, gaya kepemimpinan yang diterapkan di FBS UNP cenderung mengombinasikan pendekatan demokratis, kekeluargaan, berorientasi pada pelayanan prima (sejalan dengan Program Zona Integritas), serta adaptasi birokrasi sebagai PTN-BH. Meskipun terdapat upaya pembinaan melalui kegiatan silaturahmi dan motivasi oleh jajaran pimpinan, implementasi gaya kepemimpinan tersebut belum sepenuhnya tertransformasi menjadi peningkatan capaian kinerja yang terukur, sehingga diperlukan kajian empiris untuk menguji efektivitasnya dalam konteks spesifik ini.

Kajian terdahulu telah secara konsisten mendemonstrasikan bahwa gaya kepemimpinan dan *self-efficacy* merupakan determinan kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya di sektor publik dan pendidikan. Penelitian kontemporer menegaskan bahwa kepemimpinan demokratis dan transformasional berkorelasi positif dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan produktivitas individu (Panggau & Sundari, 2024; Mariskha et al., 2019). Demikian pula, literatur psikologi organisasi menunjukkan bahwa *self-efficacy* berperan sebagai mediator kognitif yang memperkuat respons individu terhadap tekanan kerja dan memfasilitasi pencapaian target melalui mekanisme penguatan pengalaman sukses dan kondisi psikologis yang stabil (Ardi et al., 2020). Namun, sebagian besar studi masih berfokus pada tenaga pendidik (dosen) atau sektor korporat, dengan minimnya eksplorasi mendalam terhadap tenaga kependidikan di perguruan tinggi negeri yang mengemban fungsi administratif dan akademik sekaligus dalam kerangka tata kelola modern.

Terlepas dari konsensus teoritis yang ada, terdapat kesenjangan empiris yang belum terjawab secara komprehensif. *Pertama*, sebagian besar penelitian mengenai dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja masih menguji variabel tersebut secara parsial atau dalam konteks organisasi bisnis, sehingga generalisasi hasilnya terhadap konteks administrasi perguruan tinggi negeri berstatus PTN-BH menjadi terbatas. *Kedua*, interaksi sinergis antara gaya kepemimpinan yang adaptif (demokratis, pelayanan, dan situasional) dengan *self-efficacy* tenaga kependidikan belum banyak diuji dalam kerangka model kuantitatif yang rigor. *Ketiga*, fenomena penurunan kinerja yang terdokumentasi di FBS UNP belum dikaji melalui pendekatan yang mengintegrasikan faktor kepemimpinan institusional dan keyakinan diri pegawai secara simultan. Kesenjangan ini mengindikasikan perlunya investigasi yang lebih kontekstual dan terstruktur untuk memahami mekanisme pengaruh kedua variabel tersebut terhadap capaian kinerja.

Penelitian ini menawarkan kebaruan (*novelty*) dengan menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan dan *self-efficacy* terhadap capaian kinerja tenaga kependidikan di FBS UNP dalam konteks tata kelola PTN-BH. Secara teoretis, studi ini berkontribusi pada pengembangan model perilaku organisasi yang mengintegrasikan variabel kepemimpinan adaptif dan psikologi kognitif (*self-efficacy*) dalam ekosistem pendidikan tinggi Indonesia. Secara praktis, temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan ilmiah bagi perumusan kebijakan pengembangan SDM, desain program pelatihan kepemimpinan, serta intervensi psikologis yang tepat sasaran bagi tenaga kependidikan. Oleh karena itu, penelitian ini dirumuskan dalam judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Self-Efficacy* terhadap Capaian Kinerja Tenaga Kependidikan di Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Negeri Padang", yang diharapkan dapat mengisi celah literatur sekaligus memberikan solusi strategis bagi peningkatan kinerja institusional.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan paradigma positivisme untuk menguji hubungan empiris antarvariabel melalui pengujian hipotesis berbasis data numerik. Objek penelitian difokuskan pada tenaga kependidikan di Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Negeri Padang (FBS UNP), dengan populasi berjumlah 33 orang. Mengingat ukuran populasi yang terbatas, teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah saturated sampling (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden sekaligus unit analisis. Data yang digunakan terdiri atas data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui instrumen terstruktur, serta data sekunder yang bersumber dari dokumen administratif, arsip kepegawaian, dan laporan kinerja institusi sebagai bahan triangulasi kontekstual. Variabel penelitian mencakup dua variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan *self-efficacy* (X2), serta satu variabel dependen, yaitu capaian kinerja tenaga kependidikan (Y). Masing-masing variabel dioperasionalkan melalui indikator yang telah divalidasi secara teoretis dan diadaptasi dari literatur mutakhir, sehingga konstruksi konseptual penelitian terjaga koherensinya.

Instrumen penelitian utama yang digunakan adalah kuesioner terstruktur dengan skala Likert lima poin, yang dirancang untuk mengukur persepsi dan penilaian responden terhadap ketiga variabel yang diteliti. Pengumpulan data dilaksanakan melalui teknik survei lapangan yang mengombinasikan distribusi kuesioner secara daring (*online*) menggunakan platform formulir digital dan luring (*offline*) secara langsung di lingkungan kerja responden untuk memaksimalkan tingkat respons dan keterwakilan data. Tahapan pengumpulan data diawali dengan sosialisasi penelitian dan pemberian persetujuan etis (*informed consent*), dilanjutkan dengan penyebaran instrumen, monitoring pengisian, serta verifikasi kelengkapan dan konsistensi data (Malik et al., 2026). Selain survei, teknik observasi nonpartisipan dan studi dokumentasi diterapkan untuk memperoleh data pendukung terkait iklim kerja dan kebijakan kepegawaian, sementara studi kepustakaan dilakukan melalui penelusuran jurnal ilmiah, buku teks, dan regulasi institusi guna memperkuat landasan operasionalisasi variabel. Seluruh prosedur mengacu pada prinsip kerahasiaan, anonimitas, dan penggunaan data semata untuk kepentingan akademik (Afnita et al., 2023; Alwi, Kenedi, Azizah, et al., 2025; Alwi, Kenedi, Ulya, et al., 2025; Andriyani et al., 2024; Erni et al., 2025; Haryanti & Ulya, 2025).

Pengujian kualitas instrumen dilakukan melalui uji validitas konstruk menggunakan korelasi Corrected Item-Total Correlation dengan batas kritis r > 0,30, serta uji reliabilitas yang diukur dengan koefisien Cronbach's Alpha (α > 0,60) untuk menjamin konsistensi internal antarbutir pernyataan. Sebelum analisis inferensial dilaksanakan, data diuji asumsi klasiknya meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (VIF < 10 dan tolerance > 0,10), serta uji heteroskedastisitas berbasis scatterplot residual guna memastikan kelayakan model regresi. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda yang diproses dengan perangkat lunak IBM SPSS untuk mengestimasi arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial menggunakan uji-t, secara simultan menggunakan uji-F, dan dihitung koefisien determinasi (Adjusted R-Square) untuk mengukur proporsi varians yang dapat dijelaskan oleh model, dengan seluruh pengujian mengacu pada tingkat signifikansi α = 0,05 sehingga hasil yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan secara metodologis dan layak untuk publikasi ilmiah.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas konstruk instrumen dilaksanakan menggunakan korelasi *Pearson Product-Moment* dengan membandingkan nilai *r-hitung* terhadap *r-tabel* pada taraf signifikansi α = 0,05 dan derajat kebebasan (*df*) = 31 (*n* = 33), yang menghasilkan nilai kritis sebesar 0,344. Seluruh butir pertanyaan untuk variabel Capaian Kinerja (9 item), Gaya Kepemimpinan (10 item), dan *Self-Efficacy* (11 item) menunjukkan nilai *r-hitung* yang secara konsisten melampaui batas kritis tersebut (rentang 0,385–0,936). Temuan ini mengonfirmasi bahwa instrumen penelitian telah memenuhi standar validitas isi dan konstruk, sehingga mampu mengukur dimensi yang diteliti secara akurat dan representatif.

Setelah validitas terpenuhi, konsistensi internal instrumen diuji menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Hasil pengujian menunjukkan nilai reliabilitas sebesar 0,779 untuk Gaya Kepemimpinan, 0,940 untuk *Self-Efficacy*, dan 0,866 untuk Capaian Kinerja. Seluruh nilai tersebut secara signifikan melampaui ambang batas minimal 0,60 yang direkomendasikan dalam literatur metodologis. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan stabil, menjamin bahwa pengukuran berulang terhadap konstruk yang sama akan menghasilkan respons yang konsisten dari responden tenaga kependidikan.

Analisis deskriptif terhadap variabel dependen Capaian Kinerja Tenaga Kependidikan (Y) mengindikasikan persepsi responden yang berada pada kategori positif. Berdasarkan perhitungan *Tingkat Capaian Responden* (TCR), rata-rata skor keseluruhan variabel Y sebesar 4,02 dengan persentase capaian 80,47%, yang diklasifikasikan dalam kategori "Baik". Indikator dengan capaian tertinggi terdapat pada aspek tanggung jawab dan inisiatif kerja (TCR 83,03%), sementara indikator kuantitas kerja mencatatkan capaian terendah (TCR 76,36%). Hasil ini mencerminkan bahwa secara umum tenaga kependidikan telah memenuhi standar operasional, meskipun terdapat ruang perbaikan pada aspek produktivitas kuantitatif.

Pada variabel independen Gaya Kepemimpinan (X1), data deskriptif menunjukkan rata-rata skor sebesar 3,95 dengan TCR 79,09%, menempati kategori "Cukup Baik". Indikator tertinggi dicapai pada dimensi transparansi dan keterbukaan komunikasi pimpinan (TCR 83,64%), yang mengindikasikan adanya iklim partisipatif dalam pengambilan keputusan. Sebaliknya, dimensi

koordinasi dan sinergi antardivisi mencatatkan capaian terendah (TCR 76,36–76,97%). Temuan ini menyiratkan bahwa meskipun gaya kepemimpinan yang diterapkan telah mengarah pada pendekatan demokratis, optimalisasi fungsi kolaborasi lintas unit masih memerlukan penguatan strategis.

Variabel *Self-Efficacy* (X2) mencatatkan rata-rata skor sebesar 3,99 dengan TCR 79,78%, juga berada dalam kategori "Cukup Baik". Capaian tertinggi terdapat pada indikator keyakinan dalam penyelesaian tugas kompleks dan adaptabilitas terhadap perubahan (TCR 83,03%), menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang memadai di kalangan tenaga kependidikan. Namun, indikator ketahanan emosional dan manajemen stres kerja mencatatkan nilai terendah (TCR 69,70%), mengisyaratkan adanya kerentanan psikologis yang berpotensi memengaruhi konsistensi kinerja harian. Pola ini memperkuat urgensi intervensi pengembangan kompetensi psikologis di lingkungan fakultas.

Sebelum pelaksanaan analisis inferensial, pemenuhan asumsi klasik menjadi prasyarat metodologis yang krusial. Uji normalitas yang dilaksanakan menggunakan metode *Shapiro-Wilk* menghasilkan nilai statistik 0,947 dengan nilai signifikansi 0,107 (> 0,05). Hasil ini mengonfirmasi bahwa distribusi residual data penelitian mengikuti pola normal, sehingga memenuhi syarat fundamental untuk penggunaan teknik parametrik. Kelayakan distribusi ini menjamin bahwa estimasi parameter regresi tidak bias dan uji signifikansi yang dilakukan selanjutnya akan menghasilkan inferensi yang valid.

Pengujian multikolinearitas menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,961 dan VIF sebesar 1,041, yang secara tegas berada di bawah ambang batas diagnostik (> 0,10 dan < 10). Temuan ini menegaskan tidak adanya korelasi linier yang kuat antarvariabel bebas. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas berbasis *Glejser Test* menghasilkan nilai signifikansi probabilitas sebesar 0,586 untuk Gaya Kepemimpinan dan 0,329 untuk *Self-Efficacy*, keduanya jauh melampaui α = 0,05. Dengan demikian, model regresi terbebas dari masalah varians residual yang tidak konstan, mengonfirmasi kesiapan model untuk tahap estimasi hipotesis.

Analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan matematis $Y = 14{,}158 + 0{,}295X_1 + 0{,}237X_2$. Konstanta sebesar 14,158 merepresentasikan *baseline* capaian kinerja ketika variabel prediktor bernilai nol. Koefisien regresi berganda X_1 sebesar 0,295 dan X_2 sebesar 0,237 keduanya bernilai positif, mengindikasikan bahwa peningkatan satu satuan pada Gaya Kepemimpinan dan *Self-Efficacy* akan secara simultan menaikkan Capaian Kinerja masing-masing sebesar 0,295 dan 0,237 satuan, dengan asumsi *ceteris paribus*. Arah koefisien yang positif selaras dengan kerangka teoretis yang menyatakan bahwa dukungan kepemimpinan dan keyakinan diri merupakan katalisator fundamental dalam optimalisasi produktivitas tenaga kependidikan.

Pengujian hipotesis parsial menggunakan uji-t pada taraf signifikansi α = 0,05 dan *df* = 30 (*t-tabel* = 2,042) mengonfirmasi pengaruh individual setiap prediktor. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) menghasilkan nilai *t-hitung* sebesar 2,102 dengan signifikansi 0,044 (< 0,05), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Secara independen, *Self-Efficacy* (X_2) mencatatkan *t-hitung* sebesar 2,299 dengan signifikansi 0,029 (< 0,05), yang juga mengarah pada penolakan H_0. Kedua temuan ini membuktikan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun efikasi diri secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap capaian kinerja tenaga kependidikan di FBS UNP.

Uji signifikansi simultan (Uji-F) menunjukkan nilai *F-hitung* sebesar 6,047 dengan probabilitas 0,006, yang secara statistik lebih besar daripada *F-tabel* (2,50) dan signifikansinya jauh di bawah 0,05. Hasil ini menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif, yang berarti Gaya Kepemimpinan dan *Self-Efficacy* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Capaian Kinerja. Kekuatan model diverifikasi melalui *Adjusted R-Square* sebesar 0,240, mengindikasikan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan 24,0% varians capaian kinerja, sedangkan 76,0% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model, seperti kompetensi teknis, iklim organisasi, atau sistem insentif.

Integrasi temuan deskriptif dan inferensial mengonfirmasi bahwa dinamika kinerja tenaga kependidikan di FBS UNP tidak hanya bergantung pada kapasitas individual, melainkan sangat dibentuk oleh kualitas interaksi kepemimpinan dan ketahanan psikologis pegawai. Rendahnya capaian pada indikator kuantitas kerja dan manajemen stres, yang teridentifikasi dalam analisis TCR, berkorelasi logis dengan koefisien determinasi yang menunjukkan adanya faktor pendukung lain yang belum terakomodasi dalam model. Oleh karena itu, penguatan gaya kepemimpinan partisipatif yang diimbangi dengan program pengembangan *self-efficacy* berbasis pelatihan ketahanan kerja dan *empowerment* administratif menjadi rekomendasi strategis untuk mendongkrak produktivitas secara berkelanjutan.

Tabel 1. **Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis Parsial dan Simultan**

Variabel	Koefisien (β)	Statistik Uji	Sig. (*p*)	Keputusan	Arah Pengaruh
Konstanta	14,158	t = 2,186	0,037	–	–
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,295	t = 2,102	0,044	H_1 Diterima	Parsial Positif & Signifikan
Self-Efficacy (X_2)	0,237	t = 2,299	0,029	H_2 Diterima	Parsial Positif & Signifikan
Simultan (X_1 & X_2)	–	F = 6,047	0,006	H_3 Diterima	Simultan Signifikan
Adjusted R^2 = 0,240; α = 0,05; df residual = 30					

Rekapitulasi hasil pengujian hipotesis secara parsial dan simultan disajikan secara terintegrasi dalam Tabel 1, yang memberikan gambaran komprehensif mengenai arah, besaran, dan signifikansi pengaruh antarvariabel. Konsistensi antara nilai statistik, tingkat signifikansi, dan keputusan hipotesis memperkuat validitas internal temuan penelitian. Konfirmasi empiris ini tidak hanya menjawab pertanyaan penelitian secara metodologis *rigor*, tetapi juga menyediakan landasan kuantitatif yang kokoh bagi pengambil kebijakan di perguruan tinggi untuk merancang intervensi manajemen sumber daya manusia yang berbasis bukti, terukur, dan selaras dengan tuntutan tata kelola pendidikan tinggi modern.

Pembahasan

Hasil penelitian ini mengonfirmasi secara empiris bahwa gaya kepemimpinan dan efikasi diri secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap capaian kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Negeri Padang. Koefisien regresi yang positif untuk kedua variabel prediktor (β_1 = 0,285; β_2 = 0,222) dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menegaskan bahwa peningkatan persepsi terhadap kepemimpinan yang suportif dan

keyakinan diri internal berkorelasi langsung dengan peningkatan output kerja. Temuan ini secara tegas menjawab rumusan masalah penelitian dan membuktikan bahwa kinerja administratif di lingkungan perguruan tinggi tidak hanya ditentukan oleh faktor teknis atau beban kerja, melainkan juga oleh dinamika psikososial dan manajerial yang saling berkait.

Temuan utama penelitian ini mengonfirmasi bahwa gaya kepemimpinan dan self-efficacy secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap capaian kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Negeri Padang. Hasil ini selaras dengan kerangka teoretis *Social Cognitive* Theory (Bandura, 1997) dan model kepemimpinan transformasional yang menempatkan interaksi antara faktor kontekstual (kepemimpinan) dan faktor kognitif-individual (efikasi diri) sebagai determinan fundamental perilaku kerja. Signifikansi statistik yang diperoleh ($p < 0,05$) tidak hanya memvalidasi hipotesis penelitian, tetapi juga memperkuat proposisi bahwa optimalisasi kinerja dalam organisasi pendidikan tinggi tidak dapat dicapai melalui pendekatan parsial, melainkan memerlukan sinergi antara kualitas kepemimpinan institusional dan penguatan psikologis sumber daya manusia.

Pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap capaian kinerja ($\beta = 0,295$; $p = 0,044$) memberikan dukungan empiris terhadap temuan Panggau dan Sundari (2024) serta Mariskha et al. (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang partisipatif dan berorientasi pada pelayanan mampu meningkatkan komitmen dan produktivitas pegawai. Dalam konteks FBS UNP, gaya kepemimpinan yang mengombinasikan pendekatan demokratis, kekeluargaan, dan birokrasi adaptif tampaknya menciptakan iklim kerja yang memungkinkan tenaga kependidikan merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Mekanisme psikologis yang mendasari hubungan ini dapat dijelaskan melalui teori pertukaran sosial (*social exchange theory*): ketika pemimpin menunjukkan kepercayaan dan dukungan, pegawai cenderung membalasnya dengan peningkatan usaha dan loyalitas kerja, yang pada gilirannya termanifestasi dalam capaian kinerja yang lebih baik.

Pemaknaan lebih mendalam terhadap temuan ini mengungkap bahwa efektivitas gaya kepemimpinan di lingkungan pendidikan tinggi tidak semata-mata ditentukan oleh karakteristik perilaku pemimpin, melainkan oleh kesesuaian (fit) antara gaya tersebut dengan ekspektasi dan kebutuhan tenaga kependidikan. Data deskriptif yang menunjukkan capaian tertinggi pada indikator transparansi komunikasi (TCR 83,64%) mengindikasikan bahwa tenaga kependidikan FBS UNP sangat menghargai keterbukaan informasi dan kejelasan arahan. Hal ini relevan dengan karakteristik pekerjaan administratif-akademik yang memerlukan koordinasi intensif dan kepastian prosedural. Oleh karena itu, kepemimpinan yang berhasil di konteks ini adalah kepemimpinan yang mampu menyeimbangkan fleksibilitas partisipatif dengan kepatuhan terhadap regulasi PTN-BH, sehingga menciptakan struktur yang jelas namun tetap responsif terhadap dinamika operasional fakultas.

Di sisi lain, pengaruh signifikan self-efficacy terhadap capaian kinerja ($\beta = 0,237$; $p = 0,029$) mengonfirmasi temuan Ardi et al. (2020) dan Noviawati (2018) bahwa keyakinan diri merupakan prediktor kognitif yang kuat bagi perilaku kerja. Tenaga kependidikan dengan self-efficacy tinggi cenderung memandang tugas kompleks sebagai tantangan yang dapat diatasi, bukan sebagai ancaman yang harus dihindari. Mekanisme kognitif ini memfasilitasi ketekunan (persistence), inisiatif proaktif, dan ketahanan terhadap tekanan kerja, kualitas-kualitas yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kualitas dan kuantitas output kerja. Temuan ini

juga selaras dengan penelitian Jannah et al. (2023) yang menekankan peran faktor internal dalam memoderasi respons individu terhadap tuntutan lingkungan kerja.

Interpretasi mendalam terhadap dimensi self-efficacy mengungkap bahwa aspek ketahanan emosional dan manajemen stres merupakan area yang paling rentan (TCR 69,70%), meskipun secara keseluruhan variabel ini berada dalam kategori cukup baik. Fenomena ini mengisyaratkan bahwa tenaga kependidikan FBS UNP memiliki keyakinan yang memadai terhadap kompetensi teknis-administratif, namun masih mengalami keraguan dalam menghadapi situasi ambiguitas atau beban kerja yang fluktuatif. Dalam perspektif teori kognitif sosial, kondisi ini dapat dipahami sebagai hasil dari pengalaman mastery yang belum merata: keberhasilan dalam tugas rutin memperkuat efikasi, sementara kurangnya eksposur terhadap situasi non-rutin membatasi pengembangan keyakinan diri yang lebih holistik. Implikasinya, program pengembangan SDM tidak cukup hanya berfokus pada pelatihan teknis, tetapi perlu mengintegrasikan intervensi psikologis seperti coaching ketahanan kerja dan simulasi penyelesaian masalah kompleks.

Pengaruh simultan kedua variabel independen terhadap capaian kinerja ($F = 6{,}047$; $p = 0{,}006$) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan dan self-efficacy tidak bekerja secara terisolasi, melainkan berinteraksi dalam membentuk perilaku kerja. Temuan ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia pendidikan dengan menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja dimediasi sebagian oleh tingkat efikasi diri pegawai. Dengan kata lain, kepemimpinan yang partisipatif tidak hanya memberikan dukungan struktural, tetapi juga berfungsi sebagai sumber *vicarious experience* dan verbal persuasion, dua dari empat sumber utama pembentukan *self-efficacy* menurut Bandura (1997). Ketika pemimpin memberikan umpan balik konstruktif dan memodelkan perilaku adaptif, tenaga kependidikan menginternalisasi keyakinan bahwa mereka juga mampu mencapai standar kinerja yang diharapkan.

Nilai Adjusted R-Square sebesar 0,240 mengindikasikan bahwa 24% varians capaian kinerja dapat dijelaskan oleh model yang diusulkan, sedangkan 76% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Temuan ini, meskipun konsisten dengan kompleksitas determinan kinerja dalam literatur (Syifa & Ekowati, 2022), membuka ruang diskusi kritis mengenai variabel-variabel potensial yang belum terakomodasi. Faktor-faktor seperti kompetensi teknis spesifik, sistem insentif, iklim organisasi, dan dukungan teknologi informasi kemungkinan besar berkontribusi signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di era digitalisasi pendidikan tinggi. Keterbatasan model ini bukanlah kelemahan metodologis, melainkan pengingat bahwa kinerja manusia dalam organisasi adalah fenomena multidimensi yang memerlukan pendekatan holistik dalam analisis maupun intervensi.

Dalam konteks tata kelola Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTN-BH), temuan penelitian ini memiliki relevansi strategis. Tuntutan akuntabilitas, efisiensi, dan inovasi layanan yang melekat pada status PTN-BH memerlukan tenaga kependidikan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga adaptif secara psikologis dan responsif terhadap kepemimpinan yang visioner. Gaya kepemimpinan yang teridentifikasi di FBS UNP yang mengombinasikan nilai kekeluargaan dengan orientasi pelayanan prima, sejalan dengan prinsip *good university governance* yang menekankan transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas. Namun, capaian kinerja yang masih berada dalam kategori "baik" dan "cukup baik" mengisyaratkan perlunya transformasi lebih lanjut: dari kepemimpinan yang reaktif-administratif menuju kepemimpinan yang proaktif-

strategis, serta dari *self-efficacy* berbasis tugas rutin menuju self-efficacy berbasis inovasi dan pemecahan masalah kompleks.

Implikasi praktis dari penelitian ini mengarah pada rekomendasi kebijakan pengembangan SDM yang terintegrasi. Pertama, institusi perlu memperkuat kapasitas kepemimpinan melalui program pelatihan yang menekankan keterampilan komunikasi partisipatif, manajemen konflik, dan coaching berbasis kinerja. Kedua, intervensi penguatan *self-efficacy* dapat diwujudkan melalui desain pekerjaan yang menyediakan tantangan bertahap (*graduated challenges*), sistem umpan balik yang konstruktif dan berkelanjutan, serta penciptaan komunitas praktik (*community of practice*) yang memfasilitasi pembelajaran sosial antarpegawai. Ketiga, integrasi kedua pendekatan tersebut dalam sistem manajemen kinerja yang holistik yang tidak hanya mengukur output, tetapi juga mengembangkan kapasitas akan memaksimalkan dampak positif terhadap capaian kinerja jangka panjang.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi literatur manajemen sumber daya manusia pendidikan tinggi di Indonesia. Secara teoretis, temuan ini memperkaya pemahaman mengenai mekanisme interaksi antara faktor kontekstual (kepemimpinan) dan faktor kognitif-individual (*self-efficacy*) dalam memprediksi kinerja, khususnya dalam setting organisasi pendidikan negeri yang mengalami transformasi tata kelola. Secara praktis, hasil penelitian menyediakan landasan empiris bagi pengambil kebijakan di FBS UNP dan institusi sejenis untuk merancang intervensi pengembangan SDM yang berbasis bukti, terukur, dan kontekstual. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain penggunaan desain *cross-sectional* yang membatasi inferensi kausalitas longitudinal, serta fokus pada satu fakultas yang membatasi generalisasi temuan. Penelitian mendatang disarankan untuk mengadopsi desain longitudinal, memperluas cakupan sampel lintas fakultas atau universitas, serta mengintegrasikan variabel mediasi atau moderasi seperti komitmen organisasi atau dukungan teknologi untuk memperdalam pemahaman mengenai dinamika kinerja tenaga kependidikan di era pendidikan tinggi yang semakin kompetitif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis empiris, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan self-efficacy secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap capaian kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Negeri Padang. Pengujian hipotesis parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan kontribusi positif yang signifikan ($\beta = 0{,}295$; $p < 0{,}05$), demikian pula dengan self-efficacy yang terbukti meningkatkan capaian kinerja secara mandiri ($\beta = 0{,}237$; $p < 0{,}05$). Secara simultan, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebesar 24,0% varians capaian kinerja (Adjusted $R^2 = 0{,}240$), sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa optimalisasi kinerja tenaga kependidikan tidak semata-mata bergantung pada kompetensi teknis-administratif, melainkan sangat ditentukan oleh kualitas interaksi kepemimpinan yang partisipatif dan penguatan keyakinan kognitif individu dalam menghadapi tuntutan tugas. Dengan demikian, kedua konstruk tersebut terbukti menjadi determinan strategis yang layak dijadikan fondasi dalam perancangan sistem pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan tinggi.

Penelitian ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia pendidikan tinggi dengan mengonfirmasi sinergi antara faktor kontekstual (kepemimpinan) dan faktor psikologis-individual (*self-efficacy*) sebagai prediktor kinerja dalam konteks transformasi tata kelola perguruan tinggi berbadan hukum. Implikasi manajerial dari temuan ini menekankan perlunya institusi merancang intervensi pengembangan SDM yang terintegrasi, yang tidak hanya berfokus pada pelatihan prosedural, tetapi juga pada penguatan kapasitas kepemimpinan yang adaptif, transparan, dan berorientasi pada pemberdayaan bawahan. Praktisi dan pimpinan fakultas disarankan untuk mengimplementasikan mekanisme manajemen kinerja yang memadukan pelibatan staf dalam pengambilan keputusan operasional, sistem umpan balik yang konstruktif, serta program pengembangan ketahanan psikologis dan coaching untuk menumbuhkan *self-efficacy* yang berkelanjutan. Penerapan kebijakan berbasis bukti ini diharapkan dapat mengakselerasi peningkatan produktivitas tenaga kependidikan, memperkuat akuntabilitas layanan akademik-administratif, dan mendukung daya saing institusi dalam menghadapi dinamika pendidikan tinggi yang semakin kompleks dan berorientasi pada mutu.

DAFTAR PUSTAKA

Afnita, A., Husein, A., & Ulya, R. H. (2023). Interactive E-Book Model Based on Local Wisdom as a Media for Learning Exposition Text Reading Skills. *Al-Ta'lim Journal*, *30*(3), 201–211.

Afriyeni, A., & Kurnia, N. F. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Billman Pada PT. PLN (Persero) Indarung. *Business and Economic Analysis Journal*, *2*(1), 51-60.

Afriyeni, A., & Sari, I. P. (2022). The Effect of Organizational Communication and Work Environment on Employee Performance at PT. Kencana Sawit Indonesia (KSI). *BINA Bangsa International Journal of Business and Management*, *2*(2), 382-390.

Alwi, N. A., Kenedi, A. K., Azizah, Z., Zulkarnain, A. P., Mardin, A., Irwandi, I., & Ulya, R. H. (2025). Pelatihan cerita anak berbasis budaya Minangkabau untuk literasi bagi guru sekolah dasar. *Jurnal Pengabdian Masyarakat (ABDIRA)*, *5*(3), 1288–1295.

Alwi, N. A., Kenedi, A. K., Ulya, R. H., Azizah, Z., Mardin, A., Irwandi, I., Nadiroha, W., & Fadira, Y. A. (2025). Pelatihan Cerita Anak Budaya Lokal untuk Literasi Siswa bagi Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Pengabdian Masyarakat (ABDIRA)*, *5*(4), 534–541.

Andriyani, N., Ulya, R. H., & Selviana, A. M. (2024). Resilience of Language Functions as Social Order and Control in Superstitions among the Malay Community in Indonesia. *Pascasarjana ISBI Bandung Conference Series*, *1*(1).

Ardi, V. T. P., Astuti, E. S., & Sulistyo, M. C. W. (2020). Pengaruh self efficacy terhadap employee engagement dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *52*(1), 163–172.

Bandura, A., & Wessels, S. (1997). *Self-efficacy* (Vol. 10). Cambridge: Cambridge University Press.

Efrianto, E., Afnita, A., & Ulya, R. H. (2024). The differences of students' ability in writing poetry through the use of constructivism learning method and modeling strategy. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, *16*(4), 4748–4761.

Erni, E., Piliang, W. S. H., & Ulya, R. H. (2025). Revitalisasi Sastra Lisan Syair Riau melalui

Kegiatan Ekstrakurikuler di SMPN 4 Siak Hulu. *Edu Research*, *6*(4), 2152–2164.

Erni, E., Piliang, W. S. H., Ulya, R. H., & Fatmadona, R. (n.d.). Transforming Oral Literature into Educational Media: Integrating Character Values in Indonesian Language Learning. *Gurindam: Jurnal Bahasa Dan Sastra*, *5*(2), 146–165.

Erni, E., Ulya, R. H., Marhamah, M., & Nurmalinda, N. (2024). Pemanfaatan gamifikasi dalam penyusunan asesmen formatif pembelajaran diferensiasi di SMP Nurul Falah Kulim Pekanbaru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *8*(3), 50037–50046.

Gidion, M. Z., & Ulya, R. H. (2025). Struktur, isi, dan unsur kebahasaan teks berita siswa kelas VII MTsN 7 Tanah Datar. *Edu Research*, *6*(1), 1835–1849.

Haryanti, S., & Ulya, R. H. (2025). Analisis Korelasional antara Keterampilan Membaca Pemahaman dengan Keterampilan Menulis Teks Eksposisi Siswa. *Edu Research*, *6*(3), 1982–1991.

Islami, F., & Ulya, R. H. (2025). Pengaruh model Project Based Learning berbantuan media audiovisual terhadap keterampilan menulis teks prosedur siswa kelas VII SMP Pembangunan Laboratorium UNP. *EDU RESEARCH*, *6*(1), 1388–1398.

Jannah, R., Husen, T. I., & Rafiie, S. A. K. (2023). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di PT. Dunia Barusa Toyota Meulaboh Aceh Barat. *Jurnal Pelita Nusantara*, *1*(3), 393–409. https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.288

Karina, L., Ulya, R. H., Tamsin, A. C., & Hafrison, H. (2026). Pengaruh Model Project Based Learning Berbantuan Media Autentik Terhadap Keterampilan Menulis Teks Berita Siswa Kelas XIi SMA Negeri 5 Merangin. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, *14*(1).

Kariyati, A., Ramadhan, S., Mukhaiyar, M., & Ulya, R. H. (2024). Needs Analysis of Mandarin Language Learning Assisted by the Wordwall Game Application on Students a University in Padang. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, *16*(2), 1597–1605.

Malik, A., Afnita, A., Ulya, R. H., & Triana, H. (2026). Analisis Struktur Dan Kebahasaan Teks Laporan Hasil Observasi Siswa Kelas X MAN 4 Tanah Datar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, *14*(1), 409-411.

Mariskha, S. E., Umaroh, S. K., & Yoga, A. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik Terhadap Kinerja Karyawan.000,63-73.

Naini, I., & Ulya, R. H. (2025). Reasoning patterns and sentence construction errors in students' scholarly articles: A content analysis of academic writing in Padang City. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, *17*(2), 2786–2796.

Ningsi, T. N., & Ulya, R. H. (2025). Pengaruh Project Based Learning terhadap keterampilan menulis teks biografi siswa fase E SMA Negeri 1 Sutera. *Edu Research*, *6*(1), 1892–1903.

Noviawati, D. R. (2018). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *4*(3), 1–12.

Noveria, E., Ulya, R. H., & Sukma, R. (2026). Integrating project-based learning with authentic news video production: A qualitative case study on news text literacy development in Indonesia's Merdeka Curriculum. *BAHASTRA*, *46*(1), 81–91.

Panggau, S. V., & Sundari, O. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi

Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, *13*(2), 459–482. https://doi.org/10.30588/jmp.v13i2.1696

Rachman, A., Oktoviandry, R., Putri, D. S., Ningsih, A. G., Ulya, R. H., Indriyani, V., & Juita, N. (2023). Pelatihan pembuatan video pembelajaran interaktif berbantuan aplikasi Edpuzzle bagi guru SMPN 4 Harau Kabupaten Lima Puluh Kota. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, *4*(5), 10928–10933.

Rahma, A., Ulya, R. H., Nursaid, N., & Anggraini, D. (2026). Efektivitas PJBL-Mind Mapping Terhadap Keterampilan Menulis Teks Tanggapan Siswa SMP. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, *14*(1).

Ramadhan, S., Dewirahmadanirwati, D., Ulya, R. H., & Jamaluddin, N. B. (2025). The coagulation of politeness and character in Indonesian language learning in the digital era. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, *17*(2), 2752–2763.

Syifa, M. A., & Ekowati, V. M. (2022). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tegal. *Jurnal Dimensi*, *11*(3), 500–517. https://doi.org/10.33373/dms.v11i3.4283

Ulya, R. H. (2024). Transformasi makrolinguistik bahasa Indonesia dalam gamitan media digital: Analisis wacana kritis pada platform media sosial. *Jurnal Ilmiah Langue and Parole*, *8*(1), 91–99.

Wardana, M. P., & Ulya, R. H. (2026). Pengaruh Model Project Based Learning Berbantuan Media Mind Mapping terhadap Keterampilan Menulis Teks Berita Siswa Kelas VII MTsN 1 Kota Padang. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, *11*(01), 143–157.

Wulandari, A. R., & Ulya, R. H. (2025). Korelasi keterampilan membaca pemahaman dan keterampilan menulis teks negosiasi siswa kelas X SMA Negeri 1 Koto XI Tarusan. *Edu Research*, *6*(2), 2560–2565.