

Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Wali Kota Padangsidempuan

Nur Hakima Akhirani Nasution ✉

✉ Institut Agama Islam Padang Lawas, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: a. Mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja aparatur sipil Negara di Kantor Walikota Padang Sidempuan?, b. Mengetahui besarnya pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Aparatur sipil negara di Kantor Walikota Padang Sidempuan?, Mengetahui besarnya pengaruh Kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja Aparatur sipil negara di Kantor Walikota Padang Sidempuan?. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan bantuan SPSS. Dengan jumlah responden 39 orang pegawai. Hasil penelitian: a. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada kantor Walikota Padangsidempuan sebesar 55,7%. Dengan kepemimpinan yang sesuai akan meningkatkan kinerja aparatur sipil Negara pada kantor Walikota Padangsidempuan. b. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada kantor Walikota Padangsidempuan sebesar 86,3%. Dengan kompetensi yang tinggi akan meningkatkan kinerja aparatur sipil Negara pada kantor Walikota Padangsidempuan. c. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada kantor Walikota Padangsidempuan sebesar 72,1. Dengan kepemimpinan dan kompetensi yang tinggi akan meningkatkan kinerja aparatur sipil Negara pada kantor Walikota Padangsidempuan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, kompetensi, kinerja.*

Copyright (c) 2025 Nur Hakima Akhirani Nasution

✉ Corresponding author :

Email Address : nurhakima1992@gmail.com

PENDAHULUAN

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan aspek fundamental dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. ASN sebagai pelaksana kebijakan publik memiliki peran strategis dalam memastikan terwujudnya tata kelola pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel. Peningkatan kinerja ASN tidak hanya mencerminkan keberhasilan individu dalam menjalankan tugas, tetapi juga menjadi indikator sejauh mana organisasi publik mampu mencapai visi, misi, dan tujuan strategisnya. Oleh sebab itu, kajian mengenai

faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ASN menjadi sangat penting, khususnya di lembaga pemerintahan daerah seperti Kantor Wali Kota Padangsidempuan.

Salah satu faktor utama yang diyakini berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN adalah kepemimpinan. Kepemimpinan dalam organisasi pemerintahan bukan sekadar kemampuan memerintah, tetapi juga melibatkan proses memotivasi, memberi teladan, serta mengarahkan bawahan untuk bekerja secara optimal. Pemimpin yang efektif mampu membangun komunikasi yang baik, menciptakan suasana kerja kondusif, serta menggali potensi ASN agar selaras dengan tujuan organisasi. Dalam berbagai studi empiris ditemukan bahwa kepemimpinan birokrasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Suryani & Azis, 2020), maupun dalam konteks pemerintahan daerah yang menunjukkan bahwa kepemimpinan birokrasi dan kompetensi kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN (Simanjuntak, 2021).

Di samping kepemimpinan, kompetensi ASN juga memegang peran krusial dalam menentukan kualitas kinerja. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki aparatur dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya. Sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, pegawai negeri sipil dituntut untuk bersikap profesional, memiliki kompetensi yang relevan dengan jabatan, serta menjunjung tinggi nilai dasar ASN seperti integritas, etika, dan tanggung jawab. Dalam berbagai penelitian, kompetensi terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja ASN. Misalnya, studi tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja ASN di rumah sakit menunjukkan bahwa kompetensi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja (Sari, 2023). Penelitian lain juga menegaskan bahwa kompetensi memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan kinerja ASN di lembaga pemerintahan (Pujia, 2021).

Dalam konteks teoritis dan praktis, interaksi sinergis antara kepemimpinan dan kompetensi penting diperhatikan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan dapat menjelaskan sebagian besar variasi kinerja ASN, meskipun masih ada bagian yang ditentukan oleh faktor lain, seperti motivasi, budaya organisasi, sistem penghargaan, dan fasilitas kerja. Misalnya, dalam penelitian mengenai kepemimpinan, kompetensi, dan komitmen organisasi, variabel-variabel tersebut bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Hidayat & Pratama, 2022). Penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompetensi memiliki peran penting yang saling memperkuat dalam mempengaruhi kinerja pegawai, baik secara langsung maupun dimediasi oleh variabel lain (Rahmawati, 2021).

Penelitian ini berangkat dari premis bahwa kepemimpinan yang efektif dan kompetensi aparatur menjadi fondasi utama dalam upaya meningkatkan kinerja ASN di Kantor Wali Kota Padangsidempuan. Diharapkan hasil penelitian nantinya dapat memberi kontribusi teoritis dengan memperkaya literatur mengenai faktor-faktor determinan kinerja ASN, sekaligus membantu pemerintah daerah merumuskan kebijakan pembinaan ASN yang lebih tepat guna dalam rangka memperbaiki kualitas pelayanan publik dan mendorong tercapainya tujuan strategis daerah.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan elemen penting dalam organisasi karena menentukan arah, strategi, serta keberhasilan pencapaian tujuan. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai pengendali kebijakan, tetapi juga sebagai motivator dan teladan bagi bawahannya. Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain agar mau mengikuti kehendaknya serta memberikan inspirasi untuk menghasilkan sesuatu yang lebih bermakna. Sementara itu, Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002) menekankan kepemimpinan sebagai cara memimpin yang melibatkan proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi dan memotivasi perilaku pengikut. Dalam praktik birokrasi pemerintahan, kepemimpinan memiliki peran strategis untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja aparatur. Moehariono (2012) menekankan bahwa syarat kepemimpinan mencakup kekuasaan, kewibawaan, dan kemampuan, sehingga pemimpin dapat menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif akan memperkuat kedisiplinan, meningkatkan motivasi, serta mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan standar organisasi.

Kompetensi

Kompetensi merupakan faktor krusial yang mendukung kinerja ASN. Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2007) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar individu yang berhubungan secara kausal dengan kinerja efektif dalam suatu pekerjaan. Karakteristik ini mencakup motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Hal ini diperkuat oleh Moehariono (2012) yang menyatakan bahwa kompetensi adalah tingkat kemampuan tertentu yang dipersyaratkan agar suatu jabatan dapat berfungsi dengan baik sesuai struktur organisasi. Dalam konteks birokrasi, kompetensi ASN telah diatur dalam kebijakan nasional. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS menekankan pentingnya standar kompetensi struktural sebagai syarat pengembangan karier. ASN dituntut tidak hanya memiliki pengetahuan administratif, tetapi juga keterampilan manajerial, kemampuan teknis, serta sikap profesional. Dengan kata lain, kompetensi yang memadai menjadi fondasi bagi ASN untuk melaksanakan tugas dengan baik sekaligus memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

Kinerja Aparatur Sipil Negara

Kinerja ASN merupakan gambaran sejauh mana aparatur berhasil melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Mangkunegara (2002) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Senada dengan itu, Siagian (1995) menegaskan bahwa kinerja merupakan keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja secara optimal dengan pengorbanan yang lebih kecil dibandingkan hasil yang dicapai. Dalam instansi pemerintahan, kinerja ASN menjadi tolak ukur efektivitas penyelenggaraan pelayanan publik. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mencakup aspek individu (pengetahuan, keterampilan, motivasi), aspek organisasi (kepemimpinan, fasilitas, sistem kerja), serta aspek sosial (dukungan rekan kerja, kerjasama tim). Mahmudi (2005) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor personal,

kepemimpinan, tim, dan sistem kerja. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif dan kompetensi yang sesuai sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja ASN di lingkungan pemerintah daerah, termasuk pada Kantor Wali Kota Padangsidimpuan. Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa keberhasilan organisasi publik sangat bergantung pada sinergi antara kepemimpinan dan kompetensi ASN. Pemimpin yang visioner mampu mengarahkan bawahannya, sementara kompetensi aparatur menjamin pelaksanaan tugas yang efektif. Kombinasi kedua faktor tersebut akan menghasilkan kinerja ASN yang optimal, yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kualitas pelayanan publik.

METODOLOGI

Pengumpulan data Dalam penelitian ini, penulis menggunakan angket untuk menjangkau data terkait variabel bebas (X1) kepemimpinan, variabel bebas (X2) kompetensi, serta variabel terikat (Y) kinerja ASN pada Kantor Wali Kota Padangsidimpuan. Penggunaan angket diyakini mampu memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana pegawai menilai kepemimpinan, sejauh mana kompetensi yang dimiliki, serta bagaimana kinerja mereka dalam menjalankan tugas. Teknik angket dipilih karena relatif praktis, dapat menjangkau responden dalam jumlah besar, dan memungkinkan peneliti memperoleh data yang terstandar sehingga memudahkan proses analisis. Dengan demikian, melalui instrumen angket diharapkan dapat diperoleh informasi yang akurat untuk mendeskripsikan serta menguji pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja ASN di lingkungan Kantor Wali Kota Padangsidimpuan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis, yaitu metode yang menggambarkan data dan informasi sesuai keadaan sebenarnya secara objektif. Dengan metode ini, penelitian berusaha menampilkan fakta-fakta yang ada di lapangan tanpa rekayasa, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai permasalahan yang diselidiki. Untuk menunjang metode tersebut, penulis menggunakan dua teknik pengumpulan data. Pertama, penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu pengumpulan data melalui sumber tertulis berupa buku ilmiah, jurnal, brosur, dan literatur lain yang relevan. Kedua, penelitian lapangan (*field research*), yaitu pengumpulan data langsung pada objek penelitian dengan melakukan wawancara kepada staf atau aparatur terkait. Dengan kombinasi antara studi kepustakaan dan penelitian lapangan, diharapkan data yang diperoleh bersifat komprehensif, valid, dan dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja ASN pada Kantor Wali Kota Padangsidimpuan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini merupakan bagian utama artikel hasil penelitian dan biasanya merupakan bagian terpanjang dari suatu artikel. Hasil penelitian yang disajikan dalam bagian ini adalah hasil "bersih". Proses analisis data seperti perhitungan statistik dan proses pengujian hipotesis tidak perlu disajikan. Hanya hasil analisis dan hasil pengujian hipotesis saja yang perlu dilaporkan. Tabel dan grafik dapat digunakan untuk memperjelas penyajian hasil penelitian secara verbal. Tabel dan grafik harus diberi komentar atau dibahas.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel tidak bebas (dependent) secara terpisah atau sendiri-sendiri. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui hasil uji t seperti tampak pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.713	4.632		3.392	.002
	Kepemimpinan	.557	.242	.373	2.303	.027
	Kompetensi	.863	.270	.518	3.200	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu kepemimpinan (X1) dan kompetensi (X2), terhadap variabel dependen yaitu kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) pada Kantor Wali Kota Padangsidimpuan. Hasil pengujian ditampilkan pada tabel coefficients, di mana nilai t hitung kemudian dibandingkan dengan nilai signifikansi (Sig.) untuk menentukan keberartian pengaruh masing-masing variabel.

Pertama, variabel kepemimpinan (X1) memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,557 dengan nilai t hitung 2,303 dan signifikansi 0,027. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,027 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Artinya, semakin baik kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pimpinan di lingkungan Kantor Wali Kota Padangsidimpuan, semakin meningkat pula kinerja aparatur dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sejalan dengan teori Rivai (2012) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu membina kerjasama, memberikan motivasi, serta menciptakan iklim kerja kondusif, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Dengan demikian, kepemimpinan berperan penting sebagai faktor penentu dalam mendorong pencapaian target organisasi pemerintah daerah.

Kedua, variabel kompetensi (X2) memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,863 dengan nilai t hitung 3,200 dan signifikansi 0,003. Sama halnya dengan kepemimpinan, nilai signifikansi kompetensi juga lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Besarnya koefisien menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kepemimpinan. Dengan kata lain, ASN yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memadai akan mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif, efisien, serta sesuai dengan standar pelayanan publik. Hasil ini memperkuat pendapat Spencer & Spencer (dalam Palan, 2007) bahwa kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang berkorelasi langsung dengan peningkatan kinerja.

Jika kedua variabel dibandingkan, terlihat bahwa kompetensi ($t = 3,200$; Sig. = 0,003) memberikan pengaruh lebih kuat daripada kepemimpinan ($t = 2,303$; Sig. = 0,027). Temuan ini logis mengingat kinerja aparatur secara langsung berkaitan dengan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Walaupun kepemimpinan memberikan arahan dan motivasi, namun tanpa kompetensi yang memadai, ASN tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Oleh sebab itu, kombinasi antara kepemimpinan yang baik dan kompetensi yang tinggi menjadi prasyarat utama untuk meningkatkan efektivitas kerja ASN di Kantor Wali Kota Padangsidimpuan.

Secara keseluruhan, hasil uji t ini membuktikan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN dapat diterima. Implikasi praktis dari hasil ini adalah perlunya pemerintah daerah memperkuat aspek kepemimpinan melalui gaya kepemimpinan partisipatif dan visioner, serta meningkatkan kompetensi ASN melalui program pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karier yang berkelanjutan. Dengan demikian, diharapkan kinerja ASN di lingkungan Kantor Wali Kota Padangsidempuan dapat semakin meningkat, sehingga mampu memberikan pelayanan publik yang lebih berkualitas kepada masyarakat.

Tabel 2. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.736	.721	2.220

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepemimpinan

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen, yaitu kepemimpinan (X1) dan kompetensi (X2), mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen yaitu kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) pada Kantor Wali Kota Padangsidempuan. Hasil pengolahan data melalui tabel model summary menunjukkan nilai R = 0,858 dan R Square = 0,736 dengan Adjusted R Square = 0,721 serta standard error of estimate sebesar 2,220.

Nilai R = 0,858 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel kepemimpinan dan kompetensi dengan kinerja ASN, karena nilai R mendekati 1. Hal ini menandakan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan dan kompetensi memiliki korelasi yang tinggi terhadap perubahan kinerja aparatur. Dengan kata lain, peningkatan kualitas kepemimpinan dan kompetensi ASN akan diikuti oleh peningkatan kinerja yang signifikan.

Nilai R Square = 0,736 berarti bahwa sebesar 73,6% variasi kinerja ASN dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan kompetensi secara simultan. Sisanya sebesar 26,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, sistem penghargaan (reward), fasilitas kerja, serta faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah dan tuntutan masyarakat. Nilai R Square yang tinggi ini menunjukkan bahwa model penelitian cukup baik, karena sebagian besar variasi kinerja ASN dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen yang diteliti.

Nilai Adjusted R Square = 0,721 lebih rendah sedikit dibandingkan R Square. Adjusted R Square digunakan untuk memberikan estimasi yang lebih akurat dalam model regresi berganda, karena memperhitungkan jumlah variabel independen yang digunakan. Nilai 0,721 atau 72,1% tetap menunjukkan bahwa kontribusi kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja ASN sangat besar. Hal ini sekaligus mempertegas pentingnya pengembangan kedua aspek tersebut dalam rangka meningkatkan kualitas aparatur.

Interpretasi dari hasil uji determinasi ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia, di mana kepemimpinan yang baik mampu memberikan arahan, motivasi, dan teladan bagi bawahan, sementara kompetensi yang tinggi menjamin pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan sesuai standar pelayanan publik. Jika kedua faktor ini diperkuat, maka akan menghasilkan ASN yang memiliki kinerja optimal.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah perlunya pemerintah daerah, khususnya Kantor Wali Kota Padangsidempuan, untuk memprioritaskan program peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), workshop, serta

pengembangan karier ASN. Di sisi lain, gaya kepemimpinan yang visioner, partisipatif, dan berorientasi pada pelayanan publik harus terus dibangun agar dapat mengarahkan bawahan ke arah pencapaian visi dan misi organisasi.

Hasil uji koefisien determinasi membuktikan bahwa kepemimpinan dan kompetensi merupakan faktor dominan yang mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja ASN. Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas pelayanan publik di Kota Padangsidempuan sangat bergantung pada sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan kompetensi ASN yang profesional.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Kantor Wali Kota Padangsidempuan. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Selain itu, kompetensi juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan, bahkan lebih dominan dibandingkan kepemimpinan. Hal ini menegaskan bahwa ASN dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memadai akan mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Secara simultan, kepemimpinan dan kompetensi memberikan kontribusi sebesar 73,6% terhadap kinerja ASN, sedangkan sisanya sebesar 26,4% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, sistem penghargaan, dan fasilitas kerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja ASN sangat bergantung pada sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan kompetensi yang profesional.

Referensi:

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (Edisi revisi)*. Rineka Cipta.
- Hidayat, R., & Pratama, D. (2022). Pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja aparatur sipil negara. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 750-762. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i4.2970>
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2002). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (3rd ed.)*. Balai Pustaka.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen kinerja sektor publik*. UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2012). *Indikator kinerja utama (IKU)*. RajaGrafindo Persada.
- Palan, R. (2007). *Kompetensi: Konsep dan aplikasi dalam manajemen sumber daya manusia*. Penerbit PPM.
- Pujia, N. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja ASN pada lembaga pemerintahan. *Competitiveness: Journal of Management Studies*, 9(2), 101-112. <https://doi.org/10.26858/competitiveness.v9i2.4731>
- Rahmawati, A. (2021). Gaya kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja aparatur sipil negara. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(3), 120-135. <https://doi.org/10.37531/seiko.v5i3.7179>
- Sari, F. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja ASN di rumah sakit. *E-Science Journal of Management*, 2(1), 55-66. <https://doi.org/10.31219/osf.io/esci2023>
- Siagian, S. P. (1995). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, J. (2021). *Kepemimpinan birokrasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja ASN*

- pada pemerintah daerah. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 75-86.
<https://tematik.unisi.ac.id/index.php/jmeb/article/view/32>
- Sudijono, A. (2009). *Pengantar evaluasi pendidikan*. RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, D., & Azis, F. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Ditjen PPMD. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(1), 45-58.
<https://www.neliti.com/publications/347316>
- Trianto. (2010). *Mendesain model pembelajaran inovatif-progresif*. Kencana Prenada Media Group.
- Widi, R. K. (2010). *Metodologi penelitian*. Graha Ilmu.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.