

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN, ORGANISASI, dan
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA di
DAERAH BANDAR LAMPUNG**

Ujian Tengah Semester Metode Penelitian Administrasi Publik

Oleh

MARTHA VINENCIA PUTRI SINAGA

2416041117



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2025

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II	6
TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Penelitian Terdahulu.....	6
2.2 Landasan Teori.....	9
2.2.1 Teori Kompetisi.....	9
2.2.2 Teori Komitmen Organisasi	9
2.2.3 Teori Kepemimpinan.....	10
2.2.4 Teori Kinerja	10
2.3 Kerangka Berfikir	11
2.4 Hipotesis Penelitian	14
BAB III	16
METODE PENELITIAN.....	16
3.1 Paradigma Penelitian	16
3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian	17
3.3 Lokasi Penelitian	17
3.4 Objek dan Subjek Penelitian.....	18
3.5 Populasi dan Sampel	18
3.6 Variabel Penelitian.....	19
3.6.1 Variabel Independen (X).....	19
3.6.2 Variabel Dependen (Y)	21
3.7 Definisi Operasional Variabel	22
3.8 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.8.1 Sumber Data.....	24
3.8.2 Teknik Pengumpulan Data	25
3.8.3 Prosedur Pengumpulan Data	26

3.9 Metode Pengujian Data	27
3.9.1 Uji Validitas	27
3.9.2 Uji Reliabilitas.....	28
3.9.3 Uji Asumsi Klasik.....	28
3.9.4 Uji Regresi Linear Berganda	30
3.10 Teknik Analisis Data	31
3.10.1 Analisis Deskriptif	31
3.10.2 Analisis Inferensial	31
DAFTAR PUSTAKA.....	33

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintah daerah merupakan bagian penting dari sistem penyelenggaraan negara yang berfungsi untuk melaksanakan urusan pemerintah serta memberikan pelayanan kepada masyarakat di tingkat lokal. Dalam konteks otonomi daerah, pemerintah daerah memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakatnya sesuai dengan aspirasi dan potensi daerah. Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah daerah adalah kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berperan sebagai pelaksana utama kebijakan publik. ASN dituntut untuk memiliki kinerja yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada hasil guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel.

Reformasi birokrasi yang telah dijalankan oleh pemerintah sejak tahun 2010 bertujuan untuk menciptakan birokrasi yang bersih, kompeten, dan melayani. Namun, hingga kini, tantangan dalam peningkatan kinerja ASN masih menjadi isu penting dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, termasuk di Kota Bandar Lampung. Berdasarkan laporan kinerja pemerintah daerah dan hasil observasi awal, masih ditemukan fenomena seperti rendahnya disiplin kerja, kurangnya inovasi pelayanan publik, serta pelaksanaan tugas yang belum sepenuhnya berorientasi pada hasil (output dan outcome). Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa aspek sumber daya manusia (SDM) masih menjadi titik lemah dalam birokrasi publik.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap rendahnya kinerja ASN adalah kompetensi pegawai. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif (Spencer & Spencer, 1993). ASN yang memiliki kompetensi tinggi mampu memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, mengambil keputusan yang tepat, serta beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Menurut Wibowo (2016),

kompetensi merupakan dasar penting dalam menilai kinerja pegawai karena menjadi indikator seberapa jauh pegawai mampu menerapkan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks birokrasi publik, pengembangan kompetensi ASN telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS yang menegaskan pentingnya pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan, dan pembinaan karier. Namun, dalam praktiknya, masih banyak ASN yang belum memperoleh kesempatan pengembangan kompetensi secara merata. Kondisi ini menyebabkan adanya kesenjangan kemampuan antarpegawai, yang pada akhirnya berdampak terhadap kinerja instansi pemerintah.

Selain kompetensi, komitmen organisasi juga menjadi aspek yang menentukan keberhasilan kinerja ASN. Menurut Meyer dan Allen (1991), komitmen organisasi merupakan derajat identifikasi pegawai terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. ASN yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, serta kesediaan untuk berkorban demi kepentingan organisasi. Sebaliknya, rendahnya komitmen dapat menimbulkan perilaku disfungsional seperti absensi tinggi, menurunnya etos kerja, hingga munculnya sikap apatis terhadap tujuan organisasi.

Fenomena rendahnya komitmen organisasi sering kali muncul akibat kurangnya penghargaan terhadap kinerja, ketidakjelasan sistem karier, dan lemahnya budaya organisasi. Dalam konteks ASN di Bandar Lampung, beberapa laporan menunjukkan bahwa sebagian pegawai belum memiliki motivasi kuat untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Hal ini dapat disebabkan oleh sistem penilaian kinerja yang belum sepenuhnya berbasis hasil, serta masih adanya budaya kerja yang bersifat administratif daripada inovatif.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kepemimpinan. Kepemimpinan berperan strategis dalam membangun motivasi, menciptakan iklim kerja yang kondusif, serta mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2019), kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Dalam konteks pemerintahan, pemimpin birokrasi diharapkan tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga menjadi panutan yang mampu menginspirasi dan menumbuhkan kepercayaan bawahan.

Penelitian Virtanen, Jalonen, dan Tammeaid (2022) menegaskan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada manusia (*human-centred leadership*) dapat meningkatkan komitmen dan kinerja pegawai, terutama dalam sektor publik yang kompleks. Di Indonesia, gaya kepemimpinan birokrasi sering kali masih bersifat hierarkis dan kurang komunikatif. Padahal, di era modern, pemimpin publik dituntut memiliki kemampuan adaptif, kolaboratif, dan inovatif dalam mengelola perubahan, khususnya dalam era digitalisasi administrasi publik.

Kinerja ASN yang optimal hanya dapat dicapai apabila terdapat sinergi antara kompetensi individu, komitmen organisasi, dan kepemimpinan yang efektif. Ketiga faktor ini saling berinteraksi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. ASN yang kompeten namun tidak memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan sulit memberikan kontribusi maksimal. Demikian pula, kepemimpinan yang tidak mampu mengarahkan dan memotivasi pegawai akan menghambat potensi kompetensi yang sudah ada.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan signifikan antara ketiga variabel tersebut. Sari (2021) menemukan bahwa kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kota Metro. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh Pratama (2022), yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja ASN pada Bappeda Lampung Tengah. Lestari (2023) menambahkan bahwa secara simultan, kompetensi, komitmen organisasi, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Kabupaten Pringsewu. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja ASN dapat dilakukan melalui penguatan tiga aspek utama tersebut.

Secara teoritis, penelitian ini berlandaskan pada beberapa teori utama. Pertama, teori kompetensi oleh Spencer & Spencer (1993) yang menjelaskan bahwa kinerja tinggi dihasilkan oleh kombinasi karakteristik individu yang relevan dengan

pekerjaan. Kedua, teori komitmen organisasi oleh Meyer & Allen (1991) yang menekankan tiga dimensi utama, yaitu komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif. Ketiga, teori kepemimpinan transformasional oleh Bass & Avolio (1994) yang menjelaskan bahwa pemimpin yang visioner mampu mendorong perubahan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan fenomena empiris dan landasan teoretis tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis sejauh mana kompetensi, komitmen organisasi, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja ASN di Kota Bandar Lampung. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan manajemen SDM aparatur, serta menjadi dasar bagi pemerintah daerah dalam merancang strategi peningkatan kinerja ASN yang berkelanjutan.

1.2 Rumusan Masalah

- 1 Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja ASN di daerah Bandar Lampung?
- 2 Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja ASN di daerah Bandar Lampung?
- 3 Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja ASN di daerah Bandar Lampung?
- 4 Apakah kompetensi, komitmen organisasi, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ASN di daerah Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

- 5 Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja ASN di daerah Bandar Lampung.
- 6 Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja ASN di daerah Bandar Lampung.
- 7 Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja ASN di daerah Bandar Lampung

1.4 Manfaat Penelitian

Teoretis: Menambah kajian empiris tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN dalam konteks administrasi publik.

Praktis: Memberikan rekomendasi kepada pemerintah daerah Bandar Lampung untuk meningkatkan kinerja ASN melalui peningkatan kompetensi, penguatan komitmen organisasi, dan kepemimpinan yang efektif.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu menjadi acuan penting untuk mengetahui sejauh mana penelitian sejenis telah dilakukan serta mengidentifikasi kesenjangan (gap research) yang dapat menjadi dasar penelitian ini. Tabel berikut menyajikan ringkasan beberapa penelitian yang relevan dengan tema kompetensi, komitmen, organisasi, kepemimpinan, dan kinerja ASN.

Tabel 2.1

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Fokus Penelitian	Gap Research / Relevansi
1	Sari, D. (2021)	Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kota Metro	Kuantitatif (Regresi Linier Berganda)	Menilai pengaruh kompetensi dan komitmen terhadap kinerja ASN	Belum memasukkan variabel kepemimpinan sebagai faktor peniting, penelitian ini menambahkan kepemimpinan.
2	Pratama, R. (2022)	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN di Bappeda	Kuantitatif	Menilai peran kepemimpinan terhadap kinerja ASN	Hanya fokus pada kepemimpinan dan disiplin, penelitian ini memperluas ke aspek kompetensi & komitmen organisasi.

		Lampung Tengah			
3	Lestari, M. (2023)	Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN di Kabupaten Pringsewu	Kuantitatif (SEM- PLS)	Pengaruh simultan tiga variabel terhadap kinerja	Relevan, namun penelitian ini memperdalam konteks pada ASN di Kota Bandar Lampung
4	Rahman & Putri (2020)	Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah	Kuantitatif	Hubungan kompetensi dan kinerja	Tidak mempertimbangkan komitmen organisasi, penelitian ini menambahkan dimensi tersebut.
5	Utami (2019)	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja ASN dengan Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi	Kuantitatif	Meneliti efek moderasi kepemimpinan	Penelitian ini menempatkan kepemimpinan sebagai variabel independen, bukan moderasi.
6	Firmansyah (2021)	Peran Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah	Kuantitatif	Gaya kepemimpinan dan dampaknya terhadap kinerja	Tidak mengkaji aspek kompetensi pegawai, yang justru menjadi

7	Yuliani (2020)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Palembang	Kuantitatif	Kompetensi dan motivasi sebagai faktor kinerja	Menggantikan variabel motivasi dengan komitmen organisasi dalam penelitian ini.
8	Wulandari (2022)	Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan dengan Kinerja ASN di Kabupaten Sleman	Kuantitatif	Dua variabel independen terhadap kinerja ASN	Tidak meneliti pengaruh kompetensi; penelitian ini melengkapinya.
9	Mulyadi (2018)	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah	Kuantitatif	Kompetensi dan hasil kerja pegawai	Tidak mempertimbangkan faktor komitmen dan kepemimpinan.
10	Hidayat (2017)	Analisis Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil	Kuantitatif	Kompetensi & kepemimpinan terhadap kinerja	Penelitian ini menambahkan komitmen organisasi sebagai variabel baru.

Analisis Gap:

Dari berbagai penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat ruang penelitian pada konteks ASN di Kota Bandar Lampung, terutama dengan kombinasi tiga variabel independen (kompetensi, komitmen organisasi, kepemimpinan) yang secara simultan memengaruhi kinerja ASN. Selain itu, penelitian terdahulu belum banyak menyoroti konteks sosial, budaya kerja, dan implementasi kebijakan SDM lokal yang spesifik di Bandar Lampung, sehingga penelitian ini memiliki relevansi empiris dan kebaruan (novelty) yang kuat.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Teori Kompetisi

Menurut Spencer dan Spencer (1993), kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berkaitan dengan efektivitas atau kinerja tinggi dalam pekerjaan. Kompetensi terdiri atas lima dimensi utama, yaitu: motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Dalam konteks ASN, kompetensi diatur melalui Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 yang menegaskan pentingnya pengembangan kompetensi teknis, manajerial, dan sosial-kultural. ASN yang kompeten memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan baik, beradaptasi dengan perubahan, dan memberikan pelayanan publik yang berkualitas (Wibowo, 2016).

Menurut Mangkunegara (2017), kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena menjadi dasar dalam penentuan standar kerja dan evaluasi kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki, semakin besar pula peluang tercapainya produktivitas dan efektivitas organisasi publik.

2.2.2 Teori Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan oleh Meyer dan Allen (1991) sebagai kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan antara individu dan organisasi, serta memengaruhi keputusan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Terdapat tiga dimensi utama:

1. Komitmen Afektif – keterikatan emosional terhadap organisasi.

2. Komitmen Berkelanjutan (Continuance) – kesadaran akan biaya yang timbul jika meninggalkan organisasi.
3. Komitmen Normatif – rasa kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi.

Komitmen organisasi menjadi faktor penting dalam mendorong loyalitas ASN terhadap visi dan misi instansi. Menurut Robbins dan Judge (2019), pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena merasa memiliki organisasi tersebut. Dalam administrasi publik, hal ini tercermin dalam semangat melayani, kedisiplinan, dan partisipasi aktif ASN dalam program pemerintah daerah.

2.2.3 Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Bass & Avolio (1994) dalam teori kepemimpinan transformasional, adalah kemampuan untuk memengaruhi bawahan agar berkomitmen terhadap visi organisasi dan mengupayakan pencapaian kinerja tinggi. Terdapat empat dimensi utama kepemimpinan transformasional:

- 1 Idealized Influence (pengaruh ideal)
- 2 Inspirational Motivation (motivasi inspirasional)
- 3 Intellectual Stimulation (stimulasi intelektual)
- 4 Individualized Consideration (perhatian individual)

Kepemimpinan dalam birokrasi publik harus mampu menjadi panutan, mengarahkan ASN untuk berinovasi, dan menumbuhkan iklim kerja kolaboratif. Penelitian oleh Virtanen et al. (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada manusia (human-centered leadership) meningkatkan kepercayaan, motivasi, dan kinerja pegawai publik.

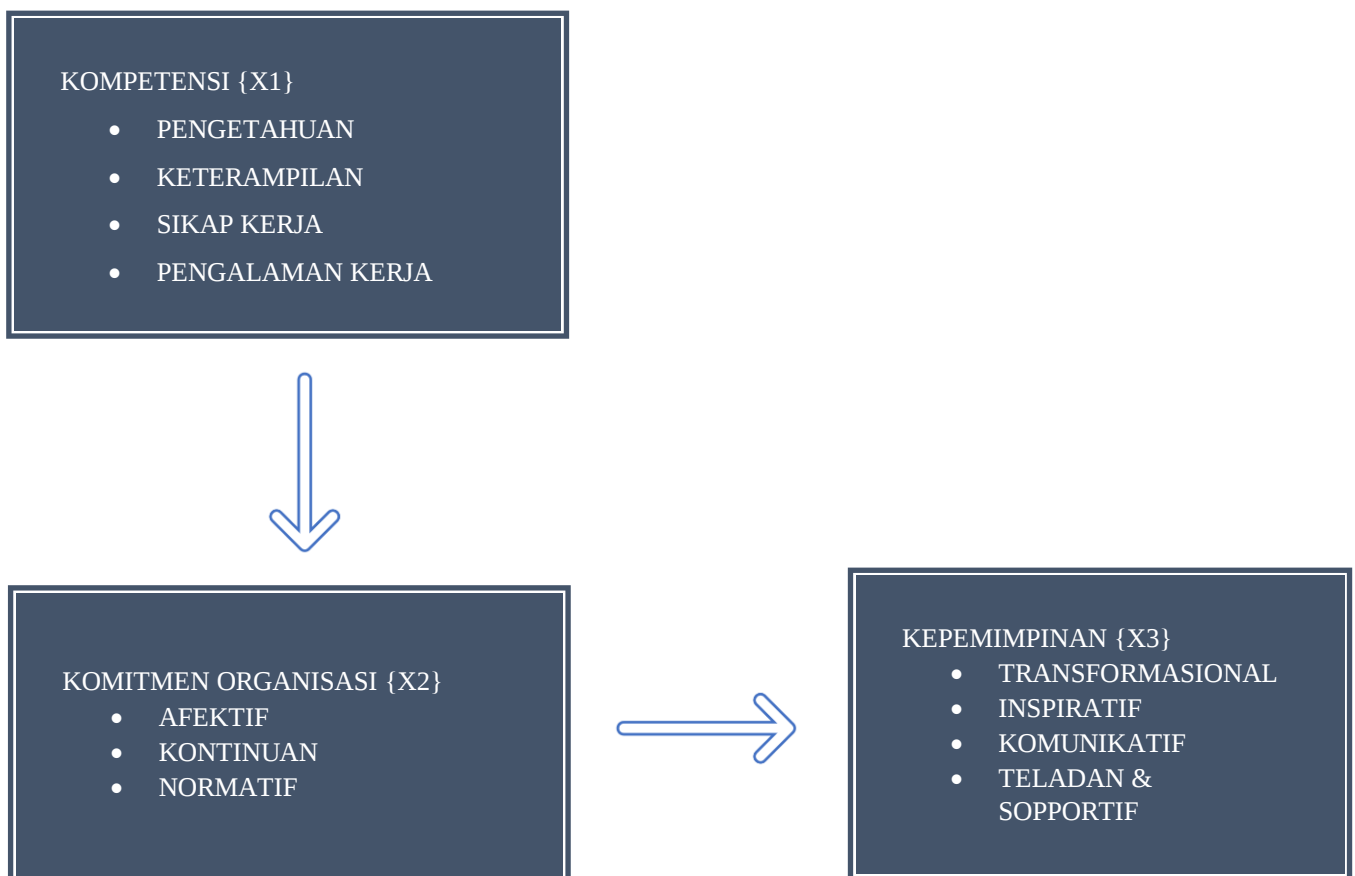
2.2.4 Teori Kinerja

Menurut Bernardin & Russell (2018), kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan seseorang yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja. Dalam sektor publik, kinerja ASN diukur berdasarkan indikator hasil kerja, kualitas pelayanan, kedisiplinan, dan kemampuan inovasi. Menurut Rivai (2017), kinerja ASN menjadi ukuran efektivitas birokrasi dalam memberikan pelayanan publik.

Dengan demikian, kompetensi, komitmen organisasi, dan kepemimpinan menjadi faktor determinan dalam meningkatkan kinerja ASN secara simultan.

2.3 Kerangka Berfikir

BAGAN 2.1 KERANGKA BRFIKIR PENELITIAN





Arah Hubungan dalam Bagan Kerangka Penelitian

$X1 \rightarrow Y$: Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN

$X2 \rightarrow Y$: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN

$X3 \rightarrow Y$: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN

$X1 \rightarrow X2 \rightarrow Y$: Komitmen memediasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN

$X3 \rightarrow X2 \rightarrow Y$: Komitmen memediasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN

Penjelasan Kerangka Berfikir:

1. Pengaruh Kompetensi $\rightarrow$ Kinerja ($X1 \rightarrow Y$):

Landasan teori menyatakan bahwa kompetensi individu (pengetahuan, keterampilan, sikap) menentukan kemampuan pelaksanaan tugas. ASN yang kompeten mampu bekerja lebih efektif dan efisien sehingga meningkatkan kualitas dan kuantitas output. Penelitian-penelitian sebelumnya (Sari, 2021; Kurniawan, 2020; Wibowo, 2024) menunjukkan hubungan positif antara kompetensi dan kinerja.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi $\rightarrow$ Kinerja ($X2 \rightarrow Y$):

Komitmen yang tinggi membuat pegawai lebih loyal, bertanggung jawab, dan termotivasi untuk memenuhi tujuan organisasi. Komitmen afektif, continuance, dan normatif mendorong perilaku kerja produktif yang tercermin pada indikator kinerja. Oliveira (2018) mendukung peran kuat komitmen terhadap hasil kinerja di sektor publik.

3. Pengaruh Kepemimpinan $\rightarrow$ Kinerja ($X_3 \rightarrow Y$):

Kepemimpinan yang efektif (termasuk gaya transformasional dan human-centred) memfasilitasi komunikasi, motivasi, dan pemberdayaan pegawai sehingga mendorong peningkatan kinerja. Temuan Pratama (2022) dan Rahmawati (2019) menegaskan peran penting kepemimpinan pada kinerja ASN.

4. Pengaruh Simultan ($X_1, X_2, X_3 \rightarrow Y$):

Ketiga variabel dikaji secara simultan karena dalam organisasi nyata, kinerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor individu (kompetensi), psikologis/afektif (komitmen), dan struktural/managerial (kepemimpinan). Model regresi berganda akan menguji kontribusi masing-masing variabel sekaligus mengontrol efek variabel lain.

5. Asumsi teoritis & operasionalisasi:

Semua variabel diukur melalui instrumen kuesioner skala Likert (1–5), diuji validitas & reliabilitas, dan dianalisis memakai regresi linier berganda (SPSS/alternative). Populasi adalah ASN pada unit-unit pemerintahan daerah di Kota Bandar Lampung — sampel ditentukan dengan teknik sampling yang sesuai (mis. stratified random sampling atau Slovin).

Operasionalisasi Singkat dalam Kerangka

Kompetensi (X_1) — diukur lewat: pengetahuan tugas, keterampilan teknis, keterampilan pelayanan, sikap profesional, pengalaman kerja. (Skala Likert 1–5).

Komitmen Organisasi (X2) — diukur lewat: afektif, continuance, normatif; contoh item: “Saya bangga jadi bagian organisasi ini.”

Kepemimpinan (X3) — diukur lewat: dimensi transformasional (idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration), komunikasi pemimpin, keadilan organisasi.

Kinerja ASN (Y) — diukur lewat: kualitas pekerjaan, kuantitas/output, ketepatan waktu, inisiatif/innovasi, kepatuhan prosedur.

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis Utama (direct effects):

H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN.

H2: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN.

H3: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN.

Hipotesis Simultan:

H4: Kompetensi, komitmen organisasi, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN.

Hipotesis Mediasi:

H5: Komitmen organisasi memediasi efek kompetensi terhadap kinerja ASN. (Artinya: sebagian pengaruh $X1 \rightarrow Y$ berjalan melalui X2.)

H6: Komitmen organisasi memediasi efek kepemimpinan terhadap kinerja ASN.
(Artinya: sebagian pengaruh $X_3 \rightarrow Y$ berjalan melalui X_2 .)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan pandangan mendasar mengenai cara peneliti memandang dunia, memahami realitas sosial, serta menentukan pendekatan yang digunakan dalam proses penelitian. Dalam konteks penelitian ini, paradigma yang digunakan adalah paradigma positivistik, karena penelitian ini berorientasi pada pengujian teori melalui pengukuran variabel-variabel yang dapat diamati dan diukur secara objektif.

Paradigma positivistik memandang bahwa realitas sosial bersifat tetap, dapat diukur, dan hubungan antarvariabel dapat dijelaskan melalui data empiris. Peneliti dalam paradigma ini berperan sebagai pengamat yang netral dan berupaya menemukan hubungan sebab-akibat antara variabel yang diteliti. Oleh karena itu, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh variabel independen, yaitu kompetensi (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan kepemimpinan (X_3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja ASN (Y).

Paradigma ini menekankan pada penggunaan instrumen terstandar (kuesioner) untuk mengumpulkan data, yang kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik. Melalui paradigma positivistik, penelitian ini berupaya menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan pada Bab II dengan data empiris yang diperoleh dari responden ASN di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung.

Secara filosofis, paradigma ini mengacu pada keyakinan bahwa pengetahuan yang valid diperoleh dari observasi dan pengukuran yang objektif terhadap fakta sosial. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai sejauh mana kompetensi, komitmen organisasi, dan kepemimpinan memengaruhi kinerja ASN.

Paradigma ini juga dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui dan menguji hubungan antarvariabel secara kuantitatif dengan pendekatan deduktif—dimulai dari teori, kemudian diturunkan menjadi hipotesis, dan diuji menggunakan data lapangan. Melalui paradigma ini, peneliti dapat menilai apakah hubungan yang terjadi antarvariabel sesuai dengan teori manajemen sumber daya manusia dan teori perilaku organisasi yang menjadi dasar penelitian.

Dengan demikian, paradigma positivistik menjadi landasan logis dalam penelitian ini karena mampu memberikan hasil yang terukur, sistematis, serta dapat digeneralisasikan untuk menjelaskan fenomena kinerja ASN berdasarkan aspek kompetensi, komitmen organisasi, dan kepemimpinan di Pemerintah Kota Bandar Lampung.

3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua atau lebih variabel. Dalam hal ini, penelitian difokuskan untuk mengetahui sejauh mana kompetensi, komitmen organisasi, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja ASN.

Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini mengandalkan data numerik yang dikumpulkan melalui instrumen kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik statistik, seperti regresi linier berganda. Pendekatan ini juga memungkinkan peneliti untuk mengukur kekuatan hubungan antarvariabel serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

Secara garis besar, pendekatan kuantitatif ini bersifat deduktif, di mana teori menjadi dasar dalam merumuskan hipotesis, kemudian diuji dengan data empiris yang diperoleh di lapangan.

3.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pemerintah Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa ASN di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung memiliki peran penting dalam pelaksanaan

kebijakan publik, pelayanan masyarakat, serta peningkatan kinerja pemerintahan daerah. Selain itu, Bandar Lampung dipilih karena memiliki karakteristik organisasi pemerintahan yang kompleks dengan jumlah ASN yang cukup besar, sehingga relevan untuk dijadikan objek penelitian terkait kompetensi, komitmen organisasi, kepemimpinan, dan kinerja ASN.

3.4 Objek dan Subjek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ASN, yaitu kompetensi, komitmen organisasi, dan kepemimpinan.

Sedangkan subjek penelitian adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung, baik pada kantor dinas, badan, maupun sekretariat daerah.

ASN dipilih sebagai subjek penelitian karena mereka merupakan pelaksana utama kebijakan publik, sehingga kinerja mereka sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan.

3.5 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung. Berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandar Lampung tahun 2024, jumlah ASN tercatat sebanyak 2.156 orang.

Karena jumlah populasi cukup besar, maka digunakan teknik pengambilan sampel dengan metode proportionate stratified random sampling, yaitu pengambilan sampel berdasarkan proporsi jumlah ASN di tiap instansi/dinas.

Penentuan ukuran sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dengan tingkat kesalahan (e) sebesar 10%, maka:

$$n = \frac{2156}{1 + 2156(0,05)^2} = 338,2 = 338 \text{ responden}$$

Sehingga jumlah sampel penelitian ini adalah 96 ASN dari berbagai OPD di Pemerintah Kota Bandar Lampung.

3.6 Variabel Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif, variabel merupakan segala sesuatu yang menjadi fokus kajian dan dapat diukur, dihitung, atau dikategorikan untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Variabel-variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua jenis, yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

3.6.1 Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang diduga memiliki pengaruh terhadap variabel lain. Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel independen, yaitu Kompetensi (X₁), Komitmen Organisasi (X₂), dan Kepemimpinan (X₃).

a. Kompetensi (X₁)

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan atau kapasitas individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara efektif (Spencer & Spencer, 2018). Dalam konteks ASN (Aparatur Sipil Negara), kompetensi menjadi faktor kunci dalam menentukan kualitas kinerja karena ASN dituntut untuk bekerja profesional, akuntabel, serta memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

Kompetensi dalam penelitian ini diukur melalui tiga dimensi utama, yaitu:

1. Pengetahuan (Knowledge) – sejauh mana ASN memahami tugas, fungsi, dan kebijakan organisasi.
2. Keterampilan (Skill) – kemampuan ASN dalam mengaplikasikan pengetahuan dan keahlian dalam pekerjaan.

3. Sikap dan perilaku kerja (Attitude) – sikap positif ASN terhadap tanggung jawab dan pelayanan publik.
4. ASN yang memiliki kompetensi tinggi diharapkan dapat bekerja dengan efektif, efisien, dan memberikan hasil kerja yang sesuai standar kinerja organisasi.

b. Komitmen Organisasi (X_2)

Komitmen organisasi adalah derajat sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, terlibat dalam aktivitas organisasi, dan memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut (Meyer & Allen, 2019). Komitmen organisasi menjadi penting karena menggambarkan loyalitas, keterikatan emosional, serta tanggung jawab ASN terhadap instansinya.

Komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur melalui tiga dimensi menurut Meyer dan Allen, yaitu:

1. Komitmen afektif – keterikatan emosional dan identifikasi ASN terhadap nilai-nilai organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan – kesadaran ASN akan manfaat dan konsekuensi jika meninggalkan organisasi.
3. Komitmen normatif – rasa kewajiban ASN untuk tetap bekerja dan memberikan kontribusi kepada organisasi.

ASN dengan tingkat komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

c. Kepemimpinan (X_3)

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2020). Dalam birokrasi publik, gaya kepemimpinan yang efektif sangat menentukan semangat kerja dan produktivitas ASN.

Kepemimpinan dalam penelitian ini mengacu pada teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass (2017), yang mencakup empat dimensi utama:

1. Kharisma atau pengaruh ideal – kemampuan pemimpin menjadi teladan dan inspirasi bagi bawahannya.
2. Motivasi inspiratif – sejauh mana pemimpin memotivasi pegawai untuk mencapai visi dan tujuan organisasi.
3. Stimulasi intelektual – kemampuan pemimpin dalam mendorong inovasi dan berpikir kreatif.
4. Perhatian individual – kepedulian pemimpin terhadap kebutuhan dan pengembangan individu bawahan.

Pemimpin yang mampu menerapkan keempat aspek ini akan meningkatkan moral kerja, loyalitas, serta kinerja ASN di lingkungan instansinya.

3.6.2 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja ASN (Y).

Kinerja ASN diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang aparatur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan kemampuan, motivasi, serta kesempatan yang dimiliki (Mangkunegara, 2017).

Kinerja ASN menjadi indikator utama keberhasilan suatu organisasi publik, karena berkaitan langsung dengan efektivitas pelayanan kepada masyarakat. ASN yang memiliki kinerja tinggi akan mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik di Kota Bandar Lampung.

Kinerja ASN diukur berdasarkan dimensi yang diadaptasi dari Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, yang meliputi:

1. Orientasi Pelayanan – kemampuan ASN dalam memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan berkualitas.
2. Integritas – sikap jujur, disiplin, dan konsisten dalam melaksanakan tugas.
3. Komitmen – dedikasi ASN terhadap tanggung jawab dan peraturan organisasi.
4. Disiplin Kerja – ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan ketertiban kerja.
5. Kerjasama dan komunikasi – kemampuan ASN berkolaborasi dan berinteraksi secara efektif dalam tim.
6. Kualitas hasil kerja – ketepatan dan akurasi hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan.

ASN dengan kinerja tinggi akan mampu mendukung terciptanya birokrasi yang adaptif, responsif, dan berorientasi pada hasil, sesuai dengan visi reformasi birokrasi nasional.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan penjabaran konsep teoretis menjadi indikator yang dapat diukur melalui instrumen penelitian, seperti kuesioner. Tujuannya agar setiap variabel dapat diukur secara objektif berdasarkan dimensi dan indikator yang relevan dengan teori yang mendasarinya.

Penelitian ini menggunakan empat variabel utama, yaitu:

Variabel independen (X₁) Kompetensi

Variabel independen (X₂) Komitmen Organisasi

Variabel independen (X₃) Kepemimpinan

Variabel dependen (Y) Kinerja ASN

Setiap indikator akan diukur dengan skala Likert 1–5, di mana:

- 1 = Sangat Tidak Setuju,
 2 = Tidak Setuju,
 3 = Netral,
 4 = Setuju,
 5 = Sangat Setuju.

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Sumber Teori
Kompetensi (X ₁)	Pengetahuan	ASN memahami tugas dan fungsi jabatan; ASN memahami kebijakan dan peraturan organisasi	Likert (1–5)	Spencer & Spencer (2018)
Komitmen Organisasi (X ₂)	Komitmen Afektif	ASN merasa bangga menjadi bagian dari instansi; ASN memiliki rasa memiliki terhadap organisasi	Likert (1–5)	Meyer & Allen (2019)
Kepemimpinan (X ₃)	Motivasi Inspiratif	Pemimpin memotivasi ASN mencapai tujuan bersama; Pemimpin memberikan	Likert (1–5)	Bass & Avolio (2017)

		arahan yang jelas		
Kinerja ASN (Y)	Orientasi Pelayanan	ASN memberikan pelayanan terbaik; ASN tanggap terhadap kebutuhan publik	Likert (1–5)	PP No. 30 Tahun 2019; Mangkunegara (2017)

Penjelasan Tambahan:

- 1 Kompetensi (X_1) mencerminkan sejauh mana ASN memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan tugas jabatannya. Semakin tinggi kompetensi, semakin efektif kinerja yang dihasilkan.
- 2 Komitmen Organisasi (X_2) menunjukkan tingkat keterikatan emosional dan loyalitas ASN terhadap organisasi. Komitmen tinggi akan memengaruhi motivasi dan stabilitas kerja ASN.
- 3 Kepemimpinan (X_3) berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang positif dan mendukung kinerja ASN melalui gaya kepemimpinan yang inspiratif dan partisipatif.
- 4 Kinerja ASN (Y) menggambarkan hasil kerja ASN dalam menjalankan tugas sesuai standar organisasi, diukur melalui perilaku, produktivitas, dan pencapaian target kerja.

3.8 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.8.1 Sumber Data

Dalam penelitian ini, data yang digunakan terdiri atas dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden tanpa perantara pihak lain. Data ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner (angket) kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung.

Data primer digunakan untuk mengetahui secara langsung persepsi, sikap, dan pengalaman ASN mengenai kompetensi, komitmen organisasi, kepemimpinan, serta kinerja mereka di lingkungan kerja.

Adapun karakteristik responden yang menjadi sumber data primer meliputi ASN dari berbagai instansi atau dinas di lingkungan Pemerintah Daerah Bandar Lampung; ASN dengan status PNS aktif; ASN dengan masa kerja minimal 2 tahun agar memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam menilai aspek kinerja, kepemimpinan, dan komitmen organisasi.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber yang sudah ada dan relevan dengan topik penelitian. Data ini dapat berupa dokumen resmi, laporan kinerja ASN, laporan kepegawaian dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD), buku, jurnal ilmiah, dan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel penelitian.

Tujuan penggunaan data sekunder adalah untuk memperkuat landasan teoritis, mendukung hasil analisis, serta membandingkan hasil penelitian ini dengan hasil penelitian sebelumnya.

3.8.2 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang akurat dan relevan dengan tujuan penelitian, beberapa teknik pengumpulan data digunakan sebagai berikut:

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner digunakan sebagai teknik utama dalam pengumpulan data primer. Bentuk kuesioner yang digunakan adalah tertutup, di mana setiap pertanyaan telah disediakan pilihan jawaban berdasarkan skala Likert lima poin (1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju).

Kuesioner ini dibagikan secara langsung dan juga melalui Google Form untuk mempermudah distribusi dan pengumpulan data dari ASN yang tersebar di berbagai instansi.

Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu:

Kompetensi (X1): pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja ASN.

Komitmen Organisasi (X2): loyalitas, rasa memiliki, dan tanggung jawab terhadap organisasi.

Kepemimpinan (X3): kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan memberikan teladan.

Kinerja ASN (Y): kualitas kerja, efektivitas, efisiensi, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

2. Studi Dokumentasi

Teknik ini dilakukan dengan menelaah dokumen atau arsip yang terkait, seperti peraturan daerah, laporan tahunan, struktur organisasi, data kepegawaian, serta dokumen kinerja ASN. Studi dokumentasi membantu memperkuat analisis dan memberikan gambaran konteks organisasi secara lebih menyeluruh.

3. Wawancara Pendukung (opsional)

Meskipun penelitian ini berfokus pada pendekatan kuantitatif, peneliti juga dapat melakukan wawancara singkat secara informal kepada beberapa ASN atau pejabat terkait untuk memperoleh informasi tambahan mengenai situasi dan kondisi kerja yang mungkin tidak terungkap melalui kuesioner.

3.8.3 Prosedur Pengumpulan Data

Langkah-langkah dalam pengumpulan data dilakukan secara sistematis sebagai berikut:

1. Menyusun dan menguji coba kuesioner untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen.
2. Menentukan sampel responden ASN yang sesuai dengan kriteria penelitian.
3. Menyebarkan kuesioner secara langsung dan online melalui Google Form.
4. Mengumpulkan kembali kuesioner yang telah diisi oleh responden.
5. Melakukan verifikasi dan penyaringan data untuk memastikan kelengkapan dan keabsahan jawaban responden.
6. Melakukan pengolahan data dengan bantuan aplikasi statistik (misalnya SPSS) untuk analisis lebih lanjut.

3.9 Metode Pengujian Data

Metode pengujian data digunakan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan valid, reliabel, dan memenuhi syarat analisis statistik. Dalam penelitian kuantitatif ini, pengujian data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik sebelum dilakukan analisis regresi berganda.

3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian (kuesioner) mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu item pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai korelasi (r -hitung) lebih besar daripada nilai r -tabel pada taraf signifikansi 0,05.

Rumus yang digunakan dalam pengujian validitas adalah korelasi Product Moment Pearson, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{\{xy\}} = \frac{\{\sum xy - (\sum x)(\sum y)\}}{\sqrt{\{[N\sum x^2 - (\sum x)^2][N\sum y^2 - (\sum y)^2]\}}}$$

Keterangan:

N = Banyaknya pasangan data x dan y

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel x dan y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai x

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai y

Kriteria penilaian:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada $\alpha = 0,05$), maka item valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item tidak valid dan dapat dipertimbangkan untuk dibuang atau direvisi.

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap seluruh item pertanyaan pada variabel Kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kepemimpinan (X3), dan Kinerja ASN (Y) dengan menggunakan bantuan program SPSS versi terbaru.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian dalam menghasilkan data yang sama apabila digunakan berulang kali. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien Cronbach's Alpha (α).

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$, maka instrumen reliabel.

Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,70$, maka instrumen tidak reliabel.

Nilai alpha yang tinggi menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan dalam kuesioner memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur konstruk yang sama.

3.9.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi dasar analisis parametrik, yaitu:

1. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk (jika jumlah sampel < 50).

Jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05 \rightarrow$ data berdistribusi normal.

Jika nilai Sig. $< 0,05 \rightarrow$ data tidak berdistribusi normal.

Selain itu, normalitas juga dapat dilihat melalui grafik P-P Plot atau histogram residual.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen.

Jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.

Jika sebaliknya, maka terdapat multikolinearitas sehingga perlu dilakukan modifikasi model.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa varians residual bersifat homogen. Pengujian dilakukan dengan Uji Glejser.

Jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05 \rightarrow$ tidak terjadi heteroskedastisitas.

Jika nilai Sig. $< 0,05 \rightarrow$ terjadi heteroskedastisitas.

Hasil pengujian juga dapat diperkuat melalui scatterplot, di mana titik-titik residual yang menyebar secara acak menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Autokorelasi diuji menggunakan Durbin-Watson (DW Test) untuk melihat apakah ada korelasi antara residual pada observasi satu dengan lainnya.

Nilai DW antara 1,5 – 2,5 menunjukkan tidak adanya autokorelasi.

Nilai DW < 1,5 atau > 2,5 mengindikasikan adanya autokorelasi positif atau negatif.

3.9.4 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X_1 = Kompetensi, X_2 = Komitmen Organisasi, X_3 = Kepemimpinan) terhadap variabel dependen (Y = Kinerja ASN).

Persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja ASN

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

X_1 = Kompetensi

X_2 = Komitmen Organisasi

X_3 = Kepemimpinan

e = Error term

Hasil analisis regresi akan diuji melalui:

1. Uji t (Parsial) → untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Jika nilai Sig. < 0,05 → variabel berpengaruh signifikan secara parsial.

2. Uji F (Simultan) → untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Jika nilai Sig. < 0,05 → variabel X1, X2, dan X3 berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Y.

3. Koefisien Determinasi (R^2) → untuk mengukur seberapa besar variasi perubahan variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen.

3.10 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui dua tahap, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial.

3.10.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden (usia, jenis kelamin, masa kerja, dan jabatan) serta memberikan gambaran umum mengenai persepsi responden terhadap setiap variabel. Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan persentase (Sugiyono, 2019).

3.10.2 Analisis Inferensial

Analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Persamaan umum regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja ASN

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Kompetensi

X_2 = Komitmen Organisasi

X_3 = Kepemimpinan

e = Error term

Langkah Uji Statistik:

1. Uji Asumsi Klasik: meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.
2. Uji Parsial (t-test): menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
3. Uji Simultan (F-test): menguji pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja ASN.
4. Koefisien Determinasi (R^2): untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

10 Jurnal & Skripsi

- Sari, D. (2021). Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *SOSTECH Journal*, 6(2), 45–59.
- Pratama, R. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Lampung Tengah. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 10(1), 12–27.
- Lestari, A. (2023). Analisis pengaruh kompetensi, komitmen, dan kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pringsewu. *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik*, 4(1), 78–94.
- Kurniawan, H. (2020). Hubungan kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Universitas Negeri Lampung. *Relevansi: Jurnal Manajemen*, 8(3), 101–116.
- Rahmawati, N. (2019). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja ASN di Pemerintah Kota Bandar Lampung. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 5(2), 33–49.
- Gunawan, A. (2023). Transformasi digital dalam evaluasi kinerja ASN: implikasi untuk penilaian kinerja. *Jurnal Administrasi Publik Lampung*, 2(1), 21–38.
- Oliveira, P. N. (2018). Organizational commitment in the public sector: review and research agenda. *Review of Public Administration (RPCA)*, 14(4), 200–222.
- Skorková, Z. (2016). Competency models in the public sector. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 234, 134–142.
- Mufidah, A. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, remunerasi, dan disiplin terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(1), 55–72.
- Wibowo, A. (2024). Pengaruh kompetensi, perilaku, dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN. *Jurnal PPMI*, 11(2), 88–105.
- Mulyadi, T. (2018). *Pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja di instansi pemerintah daerah* (Skripsi). Repository: Perpustakaan Digital.
- Utami, S. (2019). *Komitmen organisasi dan moderasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai* (Skripsi). Repository: Universitas Lampung.

Firmansyah, R. (2021). *Peran kepemimpinan transformasional dalam peningkatan kinerja pegawai negeri sipil* (Skripsi). Repository: Univ. daerah.

Yuliani, E. (2020). *Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pemerintah kota* (Skripsi). Repository: Unila / repositori lokal.

10 Buku

Spencer, L. M., & Spencer, S. (2019). *Competence at Work: Models for Superior Performance* (ed. revisi). Wiley.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson

Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Performance Management*. Kogan Page.

Prasojo, E. (2018). *Leadership and Public Sector Reform in Indonesia*. Emerald.

Virtanen, P., Jalonen, H., & Tammeaid, M. (2022). *Public Sector Leadership: A Human-Centred Approach*. Routledge.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2020). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications.

Adih Supriadi, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ed. lokal). Penerbit Andi.

Rosita, S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Penerbit Eureka.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (ed. terbaru). Remaja Rosdakarya.

Wibowo, A. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajagrafindo Persada.