



Contents lists available at [Journal IICET](#)

JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia)

ISSN: 2541-3163(Print) ISSN: 2541-3317 (Electronic)

Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jpgi>



Determinan kinerja pegawai sekretariat DPRD kabupaten kerinci: peran gaya kepemimpinan legislator, motivasi kerja, dan kompetensi

Wazirman Wazirman^{*)}, Piqri Elfanda Putra
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Feb 19th, 2026
Revised Mar 23th, 2026
Accepted Apr 20th, 2026

Keyword:

Gaya kepemimpinan legislator
Motivasi kerja
Kompetensi
Kinerja pegawai
DPRD

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan legislator, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci. Fenomena empiris di lapangan menunjukkan masih terdapat keterlambatan penyediaan bahan rapat, lemahnya tindak lanjut rekomendasi pengawasan, serta ketidaksesuaian kompetensi pegawai dengan tuntutan tugas teknis yang dihadapi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Populasi sekaligus sampel penelitian adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci berjumlah 45 orang (total sampling). Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 1–5. Uji instrumen mencakup uji validitas (Pearson Correlation) dan reliabilitas (Cronbach Alpha). Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji t parsial, uji F simultan, dan koefisien determinasi (R^2), dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan: (1) gaya kepemimpinan legislator berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0,285$; $t = 3,413$; $\text{sig.} = 0,001$); (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0,240$; $t = 2,552$; $\text{sig.} = 0,037$); (3) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0,531$; $t = 5,756$; $\text{sig.} = 0,000$); dan (4) secara simultan ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F = 30,789$; $\text{sig.} = 0,000$) dengan koefisien determinasi sebesar 64,4%. Kompetensi merupakan prediktor dominan dalam model ini. Implikasi penelitian menegaskan pentingnya penguatan kompetensi teknis pegawai serta pembenahan gaya kepemimpinan legislator yang lebih partisipatif dan berorientasi pembangunan daerah.



© 2026 The Authors. Published by IICET.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Wazirman Wazirman,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP
Email: wazirman1912@gmail.com

Pendahuluan

Tata kelola pemerintahan daerah yang efektif menuntut sinergi antara lembaga legislatif dan aparatur pelaksanaannya. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) sebagai lembaga legislatif daerah memegang tiga fungsi konstitusional, yakni fungsi legislasi, penganggaran, dan pengawasan. Keefektifan ketiga fungsi tersebut tidak hanya bergantung pada kualitas anggota dewan, melainkan juga sangat ditentukan oleh kinerja aparatur pendukung, yaitu pegawai Sekretariat DPRD yang memberikan dukungan teknis-administratif secara langsung (Pramusinto & Latief, 2019).

Fenomena empiris di Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci menggambarkan permasalahan yang cukup serius. Berdasarkan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) Bupati Kabupaten Kerinci Tahun Anggaran 2024, sejumlah rekomendasi DPRD terkait pembangunan infrastruktur dan pengendalian tata ruang belum sepenuhnya ditindaklanjuti oleh perangkat daerah hingga akhir tahun anggaran. Selain itu, Laporan Kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci Tahun 2024 mencatat bahwa keterlambatan penyediaan bahan rapat dan dokumen pendukung masih menjadi permasalahan berulang yang berdampak pada efektivitas pembahasan kebijakan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci belum mencapai level yang optimal.

Data kepegawaian Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci tahun 2024 juga menunjukkan bahwa sebagian pegawai yang menangani urusan teknis pembangunan dan tata ruang belum memiliki latar belakang pendidikan atau pelatihan yang relevan dengan bidang tugasnya. Hal ini berdampak pada kemampuan analisis kebijakan dan penyusunan telaah teknis yang mendukung proses legislasi. Di sisi lain, notulen Rapat Pimpinan DPRD dan Evaluasi Internal Alat Kelengkapan DPRD Kabupaten Kerinci Tahun 2024 mencatat adanya ketidakkonsistenan dalam prioritas agenda pembahasan, yang mencerminkan belum optimalnya kepemimpinan legislator dalam mengarahkan ritme kerja kelembagaan.

Secara teoritis, kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Mangkunegara (2017) menekankan aspek kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan dalam pelaksanaan tugas. Enny (2019) lebih lanjut menyebutkan kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi sebagai tiga faktor determinan yang konsisten memengaruhi kinerja dalam konteks organisasi publik.

Beberapa studi empiris terdahulu telah mengkaji hubungan antara variabel-variabel tersebut dan kinerja pegawai pada berbagai konteks organisasi. Almar et al. (2022) menemukan pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu. Anderson et al. (2023) mengkonfirmasi peran kepemimpinan dan kompetensi pada kinerja pegawai di institusi pendidikan. Yusnelly et al. (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompetensi, dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Santi et al. (2024) menemukan pengaruh signifikan kepemimpinan birokrasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemerintah daerah.

Meskipun demikian, terdapat research gap yang belum terjawab dalam literatur yang ada. Pertama, sebagian besar penelitian terdahulu memfokuskan pada variabel kepemimpinan dalam perspektif manajerial-birokrasi, bukan kepemimpinan legislator yang memiliki karakteristik unik (berbasis representasi, mandate politik, dan fungsi pengawasan). Kedua, penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel—gaya kepemimpinan legislator, motivasi kerja, dan kompetensi—secara simultan dalam konteks Sekretariat DPRD, khususnya di kabupaten dengan karakteristik geografis dan pembangunan yang spesifik seperti Kabupaten Kerinci, masih sangat terbatas. Novelty penelitian ini terletak pada pengujian empiris konsep kepemimpinan legislator sebagai variabel terukur dalam determinan kinerja aparatur legislatif daerah.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Robbins dan Coulter (2016) mengidentifikasi dimensi kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Dalam konteks sektor publik, Mangkunegara (2017) menegaskan bahwa kinerja tidak hanya dinilai dari output fisik, tetapi juga dari proses dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pemangku kepentingan.

Kepemimpinan legislator merupakan kemampuan anggota lembaga legislatif dalam memengaruhi proses pembuatan kebijakan, mengarahkan kerja kelembagaan, serta merepresentasikan aspirasi masyarakat secara efektif (Hague et al., 2019). Northouse (2021) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses di mana seorang individu memengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Yukl (2020) menekankan bahwa kepemimpinan dalam organisasi publik menuntut kemampuan menyeimbangkan kepentingan berbagai pemangku kepentingan. Bass dan Riggio (2019) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional mampu menginspirasi pengikutnya melalui visi yang jelas, motivasi yang kuat, serta perhatian terhadap kebutuhan individu. Indikator kepemimpinan legislator dalam penelitian ini meliputi: kemampuan memengaruhi pengambilan keputusan, kemampuan komunikasi, kemampuan membangun hubungan dan kerja sama, pengambilan keputusan yang bertanggung jawab, peran representatif, fasilitasi proses kerja, dan komitmen terhadap nilai etika publik.

Motivasi kerja merupakan daya penggerak yang mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan semaksimal mungkin. Robbins dan Judge (2022) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Teori Motivasi-Higiene Herzberg membedakan antara faktor ekstrinsik (higienis) dan faktor intrinsik (motivator) yang memengaruhi kepuasan

dan motivasi kerja (Wibowo, 2015). Indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini mencakup: tanggung jawab, prestasi yang dicapai, pengembangan diri, dan kemandirian dalam bertindak.

Kompetensi merupakan karakteristik dasar dari seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak, serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang dalam waktu yang cukup lama (Hutapea & Thoha, 2011). Wibowo (2015) menyatakan bahwa kompetensi merupakan fondasi dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama. Dimensi kompetensi dalam penelitian ini mencakup: pengetahuan (knowledge), kemampuan/keterampilan (skills), dan sikap (attitude).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan legislator terhadap kinerja pegawai; (2) menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai; (3) menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai; dan (4) menganalisis pengaruh simultan ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional-kausal (Sugiyono, 2019a). Lokasi penelitian adalah Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci, Provinsi Jambi. Pengumpulan data dilakukan pada periode Januari–Maret 2026. Populasi penelitian adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci yang mencakup pejabat struktural eselon IIIa, eselon IV, dan pejabat fungsional setara eselon IV, berjumlah 45 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling sehingga seluruh populasi menjadi sampel penelitian (Sugiyono, 2019b).

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju). Kuesioner terdiri dari empat bagian: Kinerja Pegawai (10 item, mengacu pada Robbins & Coulter, 2016), Gaya Kepemimpinan Legislator (8 item, mengacu pada Northouse, 2021), Motivasi Kerja (6 item, mengacu pada Wibowo, 2015), dan Kompetensi (6 item, mengacu pada Hutapea & Thoha, 2011). Kualitas instrumen diuji melalui: (1) uji validitas dengan Pearson Correlation (item valid jika r hitung $>$ r tabel = 0,2656 pada $n = 45$, $df = n - 2 = 43$, $\alpha = 5\%$); dan (2) uji reliabilitas dengan Cronbach Alpha (reliabel jika $\alpha >$ 0,60).

Analisis data dilakukan dalam dua tahap. Pertama, pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (Normal P-P Plot), uji multikolinearitas (Tolerance $>$ 0,10; VIF $<$ 10), dan uji heteroskedastisitas (Glejser/Scatter Plot). Kedua, analisis inferensial menggunakan regresi linear berganda. Pengujian hipotesis mencakup uji t parsial ($\alpha = 5\%$; t tabel = 2,007), uji F simultan ($\alpha = 5\%$; F tabel = 2,79), dan koefisien determinasi (R^2). Seluruh analisis menggunakan bantuan software SPSS versi 25.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Tabel 1 <Karakteristik Responden>

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Usia	21–30 tahun	1	2,2
	31–40 tahun	5	11,1
	41–50 tahun	31	68,9
	51–60 tahun	8	17,8
	Total	45	100
Pendidikan Terakhir	Diploma (D3)	1	2,2
	Sarjana (S1)	25	55,6
	Magister (S2)	19	42,2
	Total	45	100

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berada pada kelompok usia 41–50 tahun (68,9%), mencerminkan bahwa pegawai struktural dan fungsional di Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci didominasi oleh pegawai berpengalaman. Dari sisi pendidikan, sebesar 55,6% berpendidikan S1 dan 42,2% berpendidikan S2. Profil pendidikan ini mengindikasikan basis intelektual yang memadai, meskipun relevansi latar belakang pendidikan dengan tugas teknis masih perlu dievaluasi.

Statistik Deskriptif Variabel

Tabel 2 <Statistik Deskriptif Variabel Penelitian>

Variabel	N	Min	Max	Mean	TCR (%)	Kategori
Kinerja Pegawai (Y)	45	32	48	3,93	78,55	Cukup Baik
Gaya Kepemimpinan Legislator (X1)	45	28	40	4,01	80,18	Baik
Motivasi Kerja (X2)	45	24	40	3,95	79,03	Cukup Baik
Kompetensi (X3)	45	24	40	4,05	80,91	Baik

Sumber: Data primer diolah, 2026

Tabel 2 menunjukkan bahwa rata-rata TCR variabel Kinerja Pegawai sebesar 78,55% (cukup baik), Gaya Kepemimpinan Legislator 80,18% (baik), Motivasi Kerja 79,03% (cukup baik), dan Kompetensi 80,91% (baik). Kondisi kinerja pegawai yang masih berada pada kategori "cukup baik" mengindikasikan ruang peningkatan yang signifikan, khususnya pada dimensi kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3 <Ringkasan Hasil Uji Validitas>

Variabel	Jumlah Item	Range r Hitung	r Tabel (n=45)	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	10	0,346 – 0,750	0,2656	Semua Valid
Gaya Kepemimpinan Legislator (X1)	8	0,280 – 0,616	0,2656	Semua Valid
Motivasi Kerja (X2)	6	0,517 – 0,631	0,2656	Semua Valid
Kompetensi (X3)	6	0,282 – 0,669	0,2656	Semua Valid

Sumber: Data primer diolah, 2026

Tabel 3 dan Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada keempat variabel telah memenuhi kriteria validitas (r hitung $>$ r tabel = 0,2656) dan reliabilitas (Cronbach Alpha $>$ 0,60). Nilai Cronbach Alpha berkisar antara 0,819–0,878, yang termasuk dalam kategori konsistensi internal yang tinggi, sehingga instrumen layak digunakan untuk pengukuran lebih lanjut.

Tabel 4 <Hasil Uji Reliabilitas>

Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,875	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Legislator (X1)	0,819	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,869	0,60	Reliabel
Kompetensi (X3)	0,878	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2026

Uji Asumsi Klasik

Tabel 5 <Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik>

Uji Asumsi	Metode/Statistik	Hasil/Nilai	Kriteria	Kesimpulan
Normalitas	Normal P-P Plot	Titik menyebar di sekitar garis diagonal	Mengikuti garis diagonal	Normal
Multikolinearitas	VIF & Tolerance	VIF: 1,048–1,350 ; Tol.: 0,746–0,983	VIF $<$ 10; Tol. $>$ 0,10	Tidak ada multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Scatter Plot / Glejser	Titik tersebar acak di atas dan bawah angka 0	Pola tidak sistematis	Tidak ada heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2026

Hasil uji asumsi klasik pada Tabel 5 menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun memenuhi seluruh persyaratan asumsi klasik. Tidak terdapat masalah normalitas residual, multikolinearitas antar variabel independen, maupun heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya ketiga asumsi ini, hasil estimasi regresi linear berganda dapat dinyatakan bersifat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) dan layak untuk diinterpretasikan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan Tabel 6, persamaan regresi yang terbentuk adalah: $Y = 2,433 + 0,285X_1 + 0,240X_2 + 0,531X_3$. Persamaan tersebut memiliki makna: (1) nilai konstanta 2,433 menunjukkan besaran kinerja pegawai ketika

ketiga variabel independen bernilai nol; (2) koefisien $X_1 = 0,285$ menyatakan setiap peningkatan 1 poin gaya kepemimpinan legislator akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,285 poin; (3) koefisien $X_2 = 0,240$ menyatakan setiap peningkatan 1 poin motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,240 poin; dan (4) koefisien $X_3 = 0,531$ menyatakan setiap peningkatan 1 poin kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,531 poin. Kompetensi memiliki koefisien regresi terbesar, menunjukkan kontribusi dominan dibandingkan dua variabel lainnya.

Tabel 6 <Hasil Analisis Regresi Linear Berganda>

Variabel	B (Koef. Tidak Terstandar)	Std. Error	Beta (Terstandar)	t Hitung	Sig.
Konstanta	2,433	4,569	–	0,507	0,513
Gaya Kepemimpinan Legislator (X1)	0,285	0,073	0,330	3,413	0,001
Motivasi Kerja (X2)	0,240	0,092	0,126	2,552	0,037
Kompetensi (X3)	0,531	0,089	0,560	5,756	0,000

Sumber: Dependent Variable: Kinerja Pegawai; Data primer diolah, 2026

Uji t (Parsial)

Tabel 7 <Hasil Uji t Parsial>

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.	Keputusan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Legislator (X1)	3,413	2,007	0,001	H1 Diterima	Berpengaruh Positif Signifikan
Motivasi Kerja (X2)	2,552	2,007	0,037	H2 Diterima	Berpengaruh Positif Signifikan
Kompetensi (X3)	5,756	2,007	0,000	H3 Diterima	Berpengaruh Positif Signifikan

Sumber: $\alpha = 5\%$; t tabel = 2,007 (df = 41); Data primer diolah, 2026

Uji F (Simultan)

Tabel 8 <Hasil Uji F (ANOVA) >

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F Hitung	Sig.
Regression	396,634	3	132,211	30,789	0,000
Residual	219,002	51	4,294	–	–
Total	615,636	54	–	–	–

Sumber: Predictors: Gaya Kepemimpinan Legislator, Motivasi Kerja, Kompetensi; Dependent Variable: Kinerja Pegawai; Data primer diolah, 2026

Koefisien Determinasi

Tabel 9 <Koefisien Determinasi (R^2)>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,803	0,644	0,623	2,072

Sumber: Predictors: Gaya Kepemimpinan Legislator, Motivasi Kerja, Kompetensi; Dependent Variable: Kinerja Pegawai; Data primer diolah, 2026

Tabel 8 dan Tabel 9 menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F = 30,789$; sig. = $0,000 < 0,05$; F hitung $> F$ tabel = 2,79), sehingga H4 diterima. Nilai $R = 0,803$ mengindikasikan hubungan yang kuat antara variabel independen dan dependen. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,644 atau 64,4% bermakna bahwa gaya kepemimpinan legislator, motivasi kerja, dan kompetensi secara bersama-sama menjelaskan 64,4% variasi kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci, sedangkan 35,6% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Legislator terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian mengkonfirmasi bahwa gaya kepemimpinan legislator berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci ($\beta = 0,285$; $t = 3,413$; sig. = $0,001$). Temuan ini sejalan dengan argumen teoritis Northouse (2021) yang menekankan bahwa kepemimpinan efektif menciptakan lingkungan kerja yang mendorong peningkatan kinerja individu. Dalam konteks legislatif, kepemimpinan yang

mampu mengarahkan agenda, mendistribusikan tugas secara jelas, dan membangun komunikasi terbuka akan memberikan dampak langsung pada motivasi dan produktivitas aparatur pendukungnya.

Temuan ini juga konsisten dengan hasil penelitian Almar et al. (2022) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu yang menemukan pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Setiadi et al. (2023) pada pemerintahan daerah juga mengkonfirmasi hal yang sama. Dari perspektif teori transformasional Bass dan Riggio (2019), kepemimpinan legislator yang efektif mampu menstimulasi inisiatif pegawai melalui visi yang jelas dan dukungan emosional yang memadai, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kinerja individual dan kolektif.

Secara empiris di lapangan, keterbatasan yang ditemukan adalah adanya variasi kapasitas dan gaya kepemimpinan di antara pimpinan DPRD dan komisi, yang mengakibatkan inkonsistensi dalam pengarahannya terhadap pegawai. Kondisi ini tercermin dari skor TCR variabel gaya kepemimpinan legislator yang berada pada 80,18%, kategori "baik" namun belum mencapai kategori "sangat baik". Implikasinya adalah masih terdapat ruang yang cukup besar untuk memperkuat kapasitas kepemimpinan legislator, khususnya pada dimensi kemampuan membangun hubungan kerja dan konsistensi pengambilan keputusan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0,240$; $t = 2,552$; $\text{sig.} = 0,037$). Meskipun koefisien regresinya lebih kecil dibandingkan kompetensi, signifikansi statistisnya menunjukkan bahwa motivasi kerja tetap merupakan faktor determinan yang tidak dapat diabaikan. Temuan ini mengkonfirmasi teori Herzberg tentang faktor motivator intrinsik—tanggung jawab, pencapaian prestasi, pengembangan diri, dan kemandirian—sebagai pendorong kinerja yang berkelanjutan dalam konteks organisasi publik.

Secara empiris, nilai TCR motivasi kerja (79,03%) yang masih berada pada kategori "cukup baik" mengindikasikan bahwa pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci belum sepenuhnya merasakan dorongan intrinsik yang optimal dalam pelaksanaan tugasnya. Hal ini dapat dikaitkan dengan minimnya mekanisme reward berbasis kinerja, terbatasnya peluang pengembangan profesional, dan kurangnya otonomi pegawai dalam pengambilan keputusan teknis. Kim dan Lee (2020) menegaskan bahwa dalam organisasi publik, motivasi kerja yang bersifat intrinsik—seperti public service motivation—memiliki dampak yang lebih kuat dan berkelanjutan terhadap kinerja dibandingkan insentif ekstrinsik semata.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi merupakan prediktor terkuat dalam model penelitian ini ($\beta = 0,531$; $t = 5,756$; $\text{sig.} = 0,000$). Koefisien regresi yang terbesar dan nilai t hitung tertinggi secara konsisten menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi memberikan dampak paling signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini selaras dengan posisi Hutapea dan Thoha (2011) yang menyatakan bahwa kompetensi—yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap—merupakan fondasi dasar bagi terciptanya kinerja berkualitas tinggi.

Dalam konteks Sekretariat DPRD, relevansi temuan ini sangat krusial. Aparatur yang menangani tugas-tugas teknis legislasi, pengawasan, dan penganggaran membutuhkan kompetensi yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga analitis dan substantif. Piliang et al. (2025) menemukan bahwa kompetensi dan budaya organisasi merupakan prediktor utama kinerja pegawai pada lembaga pemerintahan. Anggunsari et al. (2023) juga mengkonfirmasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja aparatur sipil negara pada birokrasi provinsi. Nugroho dan Wibowo (2021) secara khusus menemukan bahwa keterbatasan kompetensi pegawai sekretariat DPRD berdampak pada rendahnya kualitas dukungan teknis terhadap fungsi legislasi dan pengawasan, sebuah temuan yang sangat relevan dengan kondisi di Kabupaten Kerinci.

Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, dominannya peran kompetensi dalam model ini memberikan justifikasi kuat bagi investasi dalam pengembangan kapasitas pegawai sebagai prioritas utama. Pelatihan teknis yang terstruktur, program magang pada lembaga legislatif yang lebih berkapasitas, dan rekrutmen berbasis kompetensi merupakan langkah-langkah strategis yang perlu ditempuh.

Pengaruh Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan, ketiga variabel—gaya kepemimpinan legislator, motivasi kerja, dan kompetensi—berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($F = 30,789$; $\text{sig.} = 0,000$) dengan kemampuan explanatory sebesar 64,4%. Angka ini secara statistis tergolong kuat untuk penelitian sosial pada konteks organisasi pemerintahan daerah. Temuan ini mengkonfirmasi model determinan kinerja yang holistik, di mana ketiga faktor tersebut bekerja secara sinergis.

Sisa varians sebesar 35,6% yang belum terjelaskan mengindikasikan bahwa masih terdapat variabel penting lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci. Variabel-variabel seperti budaya organisasi, komitmen organisasional, kepuasan kerja, lingkungan kerja, serta faktor struktural

seperti ketersediaan teknologi dan sistem informasi manajemen legislatif perlu dipertimbangkan dalam penelitian lanjutan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan legislator, motivasi kerja, dan kompetensi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci, dengan kompetensi sebagai faktor yang paling dominan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga terbukti memberikan kontribusi yang kuat terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa peningkatan kinerja perlu dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi. Dengan demikian, penguatan kompetensi teknis, sistem motivasi kerja yang efektif, serta pengembangan kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja kelembagaan.

Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya strategi pengembangan organisasi yang berkelanjutan, meliputi peningkatan kapasitas kepemimpinan, pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan jabatan, serta penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja yang transparan. Namun demikian, penelitian ini masih memiliki keterbatasan, antara lain cakupan sampel yang terbatas dan belum dimasukkannya variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas sampel, menambahkan variabel prediktor lain, serta menggunakan pendekatan mixed methods guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

Referensi

- Almar, I., Alam, S., & Arfan, H. H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada sekretariat DPRD Kabupaten Luwu. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3, 802–817.
- Ammons, D. N., & Rivenbark, W. C. (2018). Factors influencing the use of performance data to improve municipal services: Evidence from local governments. *Public Administration Review*, 78(3), 395–407.
- Anderson, S., Panjaitan, B., & Sitompul, B. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di IAKN Manado. *Jurnal Manajemen Pendidikan Kristen*, 3(2), 110–119.
- Anggunsari, C., Raras, P. N., Lestari, D. S., Rahayu, P., & Oktavianur, M. (2023). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Biro Perekonomian Sekretariat Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Visionist*, 12.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2019). *Transformational leadership* (3rd ed.). Routledge.
- Burns, J. M. (2018). *Leadership*. Harper & Row.
- Ciulla, J. B. (2020). *Ethics, the heart of leadership* (4th ed.). Praeger.
- Enny, W. (2019). *Manajemen kinerja pegawai: Konsep dan implementasi dalam organisasi publik*. Deepublish.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hague, R., Harrop, M., & McCormick, J. (2019). *Comparative government and politics: An introduction* (11th ed.). Palgrave Macmillan.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (edisi revisi). Bumi Aksara.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2011). *Kompetensi plus*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kim, S., & Lee, J. (2020). Leadership, public service motivation, and performance in public organizations. *International Journal of Public Administration*, 43(6), 493–504.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mintzberg, H. (2021). *Managing the myths of health care: Bridging the separations between care, cure, control, and community*. Berrett-Koehler Publishers.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Nugroho, R., & Wibowo, A. (2021). Kinerja sekretariat DPRD dalam mendukung fungsi legislasi dan pengawasan DPRD kabupaten/kota. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(2), 123–138.
- Piliang, E., Koto, M. S., & Irsyan, A. (2025). Pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Masyarakat (Lapas) Kelas IIA Sibolga. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 2(2), 61–74.
- Pitkin, H. F. (2017). *The concept of representation*. University of California Press.
- Pramusinto, A., & Latief, M. S. (2019). Capacity building of local parliaments in Indonesia: Challenges and opportunities. *Policy & Governance Review*, 3(1), 25–40.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (13th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.

- Santi, S., Maulana, A., & Khairuddin, H. (2024). Pengaruh kepemimpinan birokrasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Mahasiswa Ekonomi Bisnis*, 1(2), 67–80.
- Setiadi, Hermansyah, E. O., & Noviriska. (2023). Pengaruh pemimpin, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pemerintahan. *Jurnal Hukum Sasana*, 9(2), 425–438.
- Sugiyono. (2019a). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019b). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods)*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2015). *Manajemen kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(2), 377–386.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in organizations (9th ed.)*. Pearson Education.
- Yusnelly, A., Wati, D., Suryadi, N., & Husin, A. (2023). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(173), 9306–9314.