

Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Kompetensi terhadap Kualitas Kerja Pegawai Kantor Camat Medan Baru

Parmanto Tafonao¹, Awaludin², Uswatun Hasanah³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Humaniora, Universitas Tjut Nyak Dhien Medan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article history: Received Jul 27, 2026 Revised Aug 05, 2026 Accepted Aug 11, 2026 Keywords: Kepemimpinan Pengembangan Kompetensi Kualitas Kerja	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan pengembangan kompetensi terhadap kualitas kerja pegawai Kantor Camat Medan Baru, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Kantor Camat Medan Baru. Sebanyak 30 responden dipilih menggunakan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji <i>t</i>, uji <i>F</i>, serta koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai, dengan nilai <i>t</i> hitung sebesar 3,548 yang lebih besar daripada <i>t</i> tabel sebesar 1,703. Pengembangan kompetensi juga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai, dengan nilai <i>t</i> hitung sebesar 7,731 yang lebih besar daripada <i>t</i> tabel sebesar 1,703. Secara simultan, kepemimpinan dan pengembangan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai <i>F</i> hitung sebesar 40,082 yang lebih besar daripada <i>F</i> tabel sebesar 3,354. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,748 menunjukkan bahwa kepemimpinan dan pengembangan kompetensi mampu menjelaskan 74,8% variasi kualitas kerja, sedangkan 25,2% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini mengimplikasikan bahwa Kantor Camat Medan Baru perlu memperkuat kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan, komunikasi, dan pengawasan serta menyelenggarakan program pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja. <i>This is an open access article under the CC BY-NC license.</i> 

Corresponding Author:

Awaludin,
Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Humaniora,
Universitas Tjut Nyak Dhien Medan,
Gg. Rasmi No.28, Sei Sikambing C. II, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20123
Email: Awaludin@utnd.ac.id

1. PENDAHULUAN

Kualitas kerja aparatur merupakan unsur penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik karena berkaitan dengan ketepatan, kecepatan, ketelitian, dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas (Wenda et al., 2017). Namun, kualitas kerja pegawai di Kantor Camat Medan Baru masih menghadapi beberapa kendala. Berdasarkan observasi awal pada 20 Mei 2025, arahan kerja belum selalu disampaikan secara jelas, komunikasi pimpinan cenderung berlangsung satu arah, sedangkan pengawasan dan pemberian umpan balik belum dilaksanakan secara konsisten. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Salah satu faktor yang diperkirakan memengaruhi kualitas kerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan berperan dalam memberikan arah, membangun koordinasi, mengomunikasikan tujuan, dan mendorong pegawai agar bekerja sesuai dengan standar organisasi. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berkaitan dengan kinerja, produktivitas, dan pencapaian kerja pegawai pada berbagai jenis organisasi (Darma et al., 2026; Haerati et al., 2023; Nugroho et al., 2024; Pardede et al., 2023; Simbolon, 2024; Zulkarnain et al., 2026). Selain kepemimpinan, pengembangan kompetensi juga diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Penelitian terdahulu telah menghubungkan kompetensi dengan kinerja, produktivitas, dan profesionalitas tenaga kerja (Haerati et al., 2023; Huda & Abdullah, 2022; Pardede et al., 2023; Simbolon, 2024; Ulfah et al., 2023).

Meskipun kepemimpinan dan kompetensi telah banyak diteliti, sebagian besar penelitian terdahulu menggunakan kinerja atau produktivitas sebagai variabel terikat (Haerati et al., 2023; Huda & Abdullah, 2022; Nugroho et al., 2024; Pardede et al., 2023; Simbolon, 2024; Sumiyanto & Karsudjono, 2026; Zulkarnain et al., 2026). Penelitian yang secara khusus menguji pengaruh kepemimpinan dan pengembangan kompetensi terhadap kualitas kerja masih terbatas. Kualitas kerja memiliki fokus yang lebih khusus daripada kinerja karena menekankan mutu pelaksanaan pekerjaan, termasuk ketepatan waktu, ketelitian, tanggung jawab, efektivitas, dan kemampuan memenuhi standar kerja.

Kesenjangan juga terdapat pada konteks penelitian. Kajian terdahulu lebih banyak dilakukan pada perusahaan, hotel, lembaga pendidikan, BPS, dan kelurahan (Huda & Abdullah, 2022; Pardede et al., 2023; Simbolon, 2024; Sumiyanto & Karsudjono, 2026). Penelitian pada kantor kecamatan masih terbatas, terutama yang menguji kepemimpinan dan pengembangan kompetensi secara bersama-sama terhadap kualitas kerja. Padahal, kantor kecamatan memiliki karakteristik sebagai bagian dari birokrasi pemerintahan yang memberikan pelayanan secara langsung kepada masyarakat. Oleh karena itu, kebaruan penelitian ini terletak pada penggunaan pengembangan kompetensi sebagai proses peningkatan kemampuan pegawai, penempatan kualitas kerja sebagai variabel terikat, serta pemilihan kantor kecamatan sebagai konteks pelayanan publik.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan pengembangan kompetensi terhadap kualitas kerja pegawai Kantor Camat Medan Baru, baik secara parsial maupun simultan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan pengembangan kompetensi terhadap kualitas kerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Variabel penelitian terdiri atas kepemimpinan sebagai variabel independen pertama (X_1), pengembangan kompetensi sebagai variabel independen kedua (X_2), dan kualitas kerja sebagai variabel dependen (Y). Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 21.

Instrumen penelitian disusun dengan mengadaptasi indikator dari penelitian terdahulu. Variabel kepemimpinan mengacu pada Baruna Horizon (2022), yang mencakup kemampuan mengambil keputusan, kemampuan berkomunikasi, kemampuan memotivasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan mengelola emosi. Variabel pengembangan kompetensi mengacu pada Fernando et al. (2025), yang meliputi peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku kerja, kemampuan beradaptasi, serta pembelajaran berkelanjutan. Sementara itu, pengukuran kualitas kerja mengacu pada Nawangsih et al. (2023), yang mencakup tanggung jawab, disiplin kerja, kerja sama, efektivitas kerja, dan efisiensi kerja. Setiap variabel diukur menggunakan 10 butir pernyataan sehingga keseluruhan instrumen berjumlah 30 butir.

Penelitian dilaksanakan di Kantor Camat Medan Baru yang beralamat di Jalan Rebab No. 34, Kelurahan Titi Rantai, Kecamatan Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian berlangsung selama April hingga Juni 2026, meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, pengolahan dan analisis data, serta penyusunan laporan.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Camat Medan Baru yang berjumlah 30 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh anggota populasi dijadikan responden

menggunakan teknik sensus atau sampel jenuh. Dengan demikian, sampel penelitian berjumlah 30 pegawai.

Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup. Kuesioner disusun berdasarkan indikator setiap variabel penelitian. Variabel kepemimpinan diukur melalui kemampuan mengambil keputusan, kemampuan berkomunikasi, kemampuan memotivasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan pengelolaan emosi. Variabel pengembangan kompetensi diukur melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku kerja, kemampuan beradaptasi, serta pembelajaran berkelanjutan. Variabel kualitas kerja diukur melalui tanggung jawab, disiplin kerja, kerja sama, efektivitas kerja, dan efisiensi kerja.

Setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat tidak setuju dengan skor 1, tidak setuju dengan skor 2, netral dengan skor 3, setuju dengan skor 4, dan sangat setuju dengan skor 5. Penggunaan skala tersebut memungkinkan jawaban responden dikonversi menjadi data kuantitatif untuk dianalisis secara statistik.

Prosedur penelitian dilakukan secara bertahap, dimulai dari identifikasi masalah, penetapan variabel, penyusunan instrumen berdasarkan indikator, penyebaran kuesioner kepada seluruh responden, pemeriksaan kelengkapan jawaban, pemberian skor, penginputan data ke dalam SPSS, pengujian instrumen, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis, dan penarikan kesimpulan.

Analisis data diawali dengan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban terhadap setiap variabel. Kelayakan instrumen selanjutnya diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} . Dengan jumlah responden sebanyak 30 orang, derajat kebebasan (df) ditentukan menggunakan rumus $n - 2$, sehingga diperoleh $df = 28$. Pada tingkat signifikansi 5%, nilai r_{tabel} sebesar 0,361. Butir pernyataan dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien *Cronbach's alpha*. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

Sebelum analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, dengan kriteria nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Uji multikolinearitas menggunakan nilai *tolerance* dan VIF, dengan kriteria *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser, dengan ketentuan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Pengujian pengaruh antarvariabel dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan persamaan:

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

Keterangan:

Y = kualitas kerja pegawai

a = konstanta

b_1 dan b_2 = koefisien regresi

X_1 = kepemimpinan

X_2 = pengembangan kompetensi

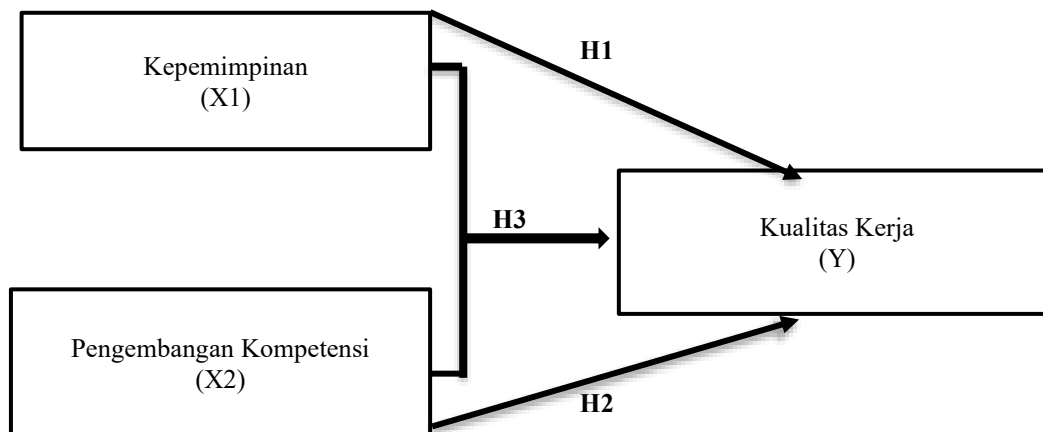
e = kesalahan pengganggu

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan pengembangan kompetensi secara parsial terhadap kualitas kerja. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara simultan terhadap kualitas kerja. Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengukur proporsi variasi kualitas kerja yang dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan pengembangan kompetensi. Seluruh pengujian menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menggambarkan hubungan antara kepemimpinan dan pengembangan kompetensi dengan kualitas kerja pegawai. Kepemimpinan diperkirakan memengaruhi kualitas kerja melalui pemberian arahan, komunikasi, motivasi, pengawasan, dan tanggung jawab pimpinan. Pengembangan kompetensi diperkirakan memengaruhi kualitas kerja

melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, kemampuan beradaptasi, dan pembelajaran berkelanjutan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Kerangka tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan dan pengembangan kompetensi diuji pengaruhnya terhadap kualitas kerja, baik secara parsial maupun simultan.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kualitas Kerja

Kepemimpinan menentukan kejelasan arah kerja, pembagian tugas, komunikasi, dan pengawasan dalam organisasi. Pimpinan yang mampu menyampaikan instruksi secara tepat dan memberikan dukungan kepada bawahan dapat membantu pegawai memahami prioritas pekerjaan serta mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Sebaliknya, komunikasi yang tidak jelas dan pengawasan yang lemah dapat menimbulkan keterlambatan, ketidakteraturan, dan perbedaan mutu hasil kerja.

Hubungan kepemimpinan dengan kualitas kerja telah ditemukan dalam beberapa konteks organisasi. Nawangsih et al. (2023) mengkaji kepemimpinan partisipatif terhadap kualitas kerja pegawai pada instansi pemerintah, sedangkan Januardani (2023) menempatkan kepemimpinan sebagai salah satu faktor yang memengaruhi kualitas kerja pegawai. Musslifah (2024) juga menunjukkan pentingnya gaya kepemimpinan dalam membentuk kualitas kerja tim. Pada lingkup yang lebih luas, kepemimpinan diketahui berkaitan dengan kinerja, efektivitas, dan kedisiplinan pegawai (Ichsan & Gaol, 2021; Munawar & Hadiaty, 2024; Wardhani & Rachmawati, 2025).

Temuan tersebut memberikan dasar bahwa kepemimpinan tidak hanya memengaruhi pencapaian target, tetapi juga cara pegawai menyelesaikan pekerjaan. Dalam penelitian ini, kualitas kerja dipahami secara lebih khusus melalui tanggung jawab, disiplin, kerja sama, efektivitas, dan efisiensi kerja. Oleh karena itu, hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai di Kantor Camat Medan Baru.

Pengaruh Pengembangan Kompetensi terhadap Kualitas Kerja

Pengembangan kompetensi merupakan proses terencana untuk meningkatkan kemampuan pegawai agar sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Proses ini dapat dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, pendampingan, pengalaman kerja, dan pembelajaran berkelanjutan. Fejfarová dan Fejfar (2022) menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki hubungan erat dengan pendekatan berbasis kompetensi karena keduanya diarahkan untuk meningkatkan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan.

Pengembangan kompetensi yang tepat dapat membantu pegawai memahami prosedur kerja, menguasai keterampilan teknis, beradaptasi dengan perubahan, dan menyelesaikan tugas secara lebih akurat. Fatimah et al. (2024) menempatkan pengembangan kompetensi sebagai bagian

penting dalam peningkatan kinerja aparatur, sedangkan Fernando et al. (2025) menghubungkan pengembangan kompetensi dengan kepuasan dan kinerja karyawan. Dalam konteks kualitas kerja, Agus et al. (2024) menguji kompetensi terhadap kualitas kerja pegawai kelurahan. Nofianti dan Rama (2023) juga menegaskan peranan kompetensi dalam peningkatan kualitas kerja pegawai, sementara Florensia dan Yulianti (2025) mengaitkan pelatihan dan kompetensi dengan kualitas kerja pegawai.

Rangkaian penelitian tersebut menunjukkan bahwa kualitas kerja tidak hanya bergantung pada kemampuan yang telah dimiliki, tetapi juga pada kesempatan pegawai untuk mengembangkan kemampuan tersebut. Penelitian ini karena itu memandang pengembangan kompetensi sebagai proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, adaptabilitas, dan pembelajaran berkelanjutan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut:

H₂: Pengembangan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai di Kantor Camat Medan Baru.

Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Kompetensi terhadap Kualitas Kerja

Kepemimpinan dan pengembangan kompetensi memiliki fungsi yang berbeda, tetapi saling melengkapi. Kepemimpinan memberikan arah, koordinasi, motivasi, dan pengawasan, sedangkan pengembangan kompetensi membekali pegawai dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas. Pegawai yang memiliki kompetensi memadai tetap membutuhkan arahan agar kemampuannya digunakan sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, kepemimpinan yang baik akan sulit menghasilkan pekerjaan berkualitas apabila pegawai belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan tugas.

Sejumlah penelitian menguji kepemimpinan dan kompetensi secara bersamaan terhadap hasil kerja. Handayani et al. (2025) menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada lembaga pemerintah. Ramadhan dan Sriminarti (2025) juga menguji kepemimpinan dan pengembangan kompetensi terhadap kinerja pegawai, sedangkan Febrian dan Brahmayanti (2025) menempatkan kepemimpinan transformasional, efektivitas kerja, dan kompetensi sebagai penentu kinerja karyawan. Walaupun penelitian tersebut lebih banyak menggunakan kinerja sebagai variabel hasil, temuannya memberikan dasar bahwa faktor kepemimpinan dan peningkatan kemampuan pegawai perlu dipertimbangkan secara bersamaan.

Penelitian ini memperluas kajian tersebut dengan menggunakan kualitas kerja sebagai variabel terikat pada lingkungan kantor kecamatan. Pengujian simultan diperlukan untuk mengetahui apakah arahan pimpinan dan pengembangan kemampuan pegawai secara bersama-sama dapat menjelaskan perubahan kualitas kerja. Berdasarkan argumentasi tersebut, hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut:

H₃: Kepemimpinan dan pengembangan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai di Kantor Camat Medan Baru.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian melibatkan 30 pegawai Kantor Camat Medan Baru. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan sebanyak 19 orang atau 63,3%, sedangkan responden laki-laki berjumlah 11 orang atau 36,7%. Dominasi responden perempuan sesuai dengan komposisi pegawai pada bidang administrasi dan pelayanan masyarakat di Kantor Camat Medan Baru. Berdasarkan pendidikan terakhir, masing-masing 9 responden atau 30% berpendidikan SMA dan sarjana, 6 responden atau 20% berpendidikan magister, sedangkan responden berpendidikan diploma dan SMK masing-masing berjumlah 3 orang atau 10%.

Komposisi tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki latar belakang pendidikan yang beragam. Keragaman pendidikan dapat memengaruhi pemahaman terhadap instruksi kerja, penguasaan administrasi, dan kemampuan beradaptasi dengan teknologi pelayanan. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi perlu disusun berdasarkan kebutuhan nyata pegawai dan tidak diterapkan dalam bentuk program yang sama untuk seluruh kelompok.

Analisis Deskriptif Variabel

Hasil analisis deskriptif terhadap kepemimpinan, pengembangan kompetensi, dan kualitas kerja disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Rata-rata	Standar deviasi
Kepemimpinan	30	30	50	44,67	4,922
Pengembangan kompetensi	30	28	50	45,07	4,616
Kualitas kerja	30	34	50	45,40	4,320

Sumber: Data penelitian diolah dengan SPSS versi 21 (2026).

Rata-rata kepemimpinan sebesar 44,67 menunjukkan bahwa responden secara umum memberikan penilaian yang baik terhadap praktik kepemimpinan. Pengembangan kompetensi memperoleh rata-rata 45,07, sedangkan kualitas kerja memperoleh rata-rata tertinggi, yaitu 45,40. Standar deviasi ketiga variabel relatif lebih kecil daripada nilai rata-ratanya, sehingga jawaban responden cenderung terkonsentrasi dan tidak menunjukkan penyebaran yang terlalu besar.

Meskipun nilai rata-rata ketiga variabel tergolong tinggi, kondisi tersebut tidak berarti bahwa seluruh aspek telah berjalan optimal. Nilai minimum pengembangan kompetensi sebesar 28 menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang menilai pelatihan, pendampingan, atau kesempatan mengembangkan kemampuan belum sepenuhnya memadai. Hal ini sejalan dengan fenomena awal penelitian yang menunjukkan belum meratanya kesempatan pelatihan dan masih adanya kesulitan pegawai dalam menggunakan teknologi administrasi dan aplikasi pelayanan.

Pengujian Instrumen dan Asumsi Klasik

Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji untuk memastikan bahwa setiap pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti secara konsisten. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel kepemimpinan, pengembangan kompetensi, dan kualitas kerja memiliki nilai ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Dengan demikian, seluruh pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Batas minimum	Keterangan
Kepemimpinan	0,751	0,60	Reliabel
Pengembangan kompetensi	0,859	0,60	Reliabel
Kualitas kerja	0,847	0,60	Reliabel

Sumber: Data penelitian diolah dengan SPSS versi 21 (2026).

Nilai Cronbach's alpha seluruh variabel lebih besar dari 0,60. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang memadai. Variabel pengembangan kompetensi memperoleh nilai reliabilitas tertinggi sebesar 0,859, diikuti kualitas kerja sebesar 0,847 dan kepemimpinan sebesar 0,751.

Pengujian asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasilnya diringkas pada Tabel 3.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis pengujian	Variabel/indicator	Nilai	Keterangan
Normalitas	Kepemimpinan	0,154	Normal
Normalitas	Pengembangan kompetensi	0,147	Normal
Normalitas	Kualitas kerja	0,156	Normal
Multikolinearitas	Tolerance X_1 dan X_2	0,985	Tidak terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas	VIF X_1 dan X_2	1,015	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Kepemimpinan	0,249	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Heteroskedastisitas	Pengembangan kompetensi	0,729	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data penelitian diolah dengan SPSS versi 21 (2026).

Nilai signifikansi uji normalitas seluruh variabel lebih besar dari 0,05 sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Nilai *tolerance* sebesar 0,985 lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 1,015 lebih kecil dari 10, yang menunjukkan tidak adanya korelasi berlebihan antara kepemimpinan

dan pengembangan kompetensi. Nilai signifikansi uji Glejser untuk kepemimpinan sebesar 0,249 dan pengembangan kompetensi sebesar 0,729 juga lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Terpenuhinya ketiga asumsi tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan pengembangan kompetensi terhadap kualitas kerja.

Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji parsial disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda dan Uji Parsial

Variabel	Koefisien B	Standar error	Beta	(t_hitung)	Signifikansi	Keputusan
Konstanta	0,133	5,271	–	0,025	0,980	–
Kepemimpinan	0,303	0,085	0,345	3,548	0,001	H ₁ diterima
Pengembangan kompetensi	0,704	0,091	0,752	7,731	0,000	H ₂ diterima

Sumber: Data penelitian diolah dengan SPSS versi 21 (2026).

Berdasarkan hasil tersebut, persamaan regresi dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 0,133 + 0,303X_1 + 0,704X_2$$

Koefisien kepemimpinan sebesar 0,303 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan kepemimpinan diperkirakan meningkatkan kualitas kerja sebesar 0,303 satuan dengan asumsi pengembangan kompetensi tetap. Koefisien pengembangan kompetensi sebesar 0,704 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan pengembangan kompetensi diperkirakan meningkatkan kualitas kerja sebesar 0,704 satuan dengan asumsi kepemimpinan tetap. Kedua koefisien bernilai positif sehingga arah hubungan sesuai dengan hipotesis penelitian.

Nilai koefisien beta terstandarisasi pengembangan kompetensi sebesar 0,752 lebih tinggi daripada kepemimpinan sebesar 0,345. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam model penelitian, pengembangan kompetensi memiliki pengaruh relatif lebih kuat terhadap kualitas kerja. Namun, perbandingan tersebut hanya berlaku dalam ruang lingkup 30 pegawai Kantor Camat Medan Baru dan tidak secara otomatis dapat digeneralisasikan pada seluruh organisasi pemerintah.

Hasil uji simultan dan koefisien determinasi disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan dan Koefisien Determinasi

Pengujian	Nilai	Nilai pembanding/signifikansi	Keterangan
F_hitung	40,082	(F_tabel = 3,354)	H ₃ diterima
Signifikansi uji F	0,000	0,05	Signifikan
(R ²)	0,748	74,8%	Daya jelas model tinggi
Variasi di luar model	0,252	25,2%	Dijelaskan faktor lain

Sumber: Data penelitian diolah dengan SPSS versi 21 (2026).

Nilai F hitung sebesar 40,082 lebih besar daripada F tabel sebesar 3,354 dengan signifikansi 0,000. Artinya, kepemimpinan dan pengembangan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,748 menunjukkan bahwa 74,8% variasi kualitas kerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan pengembangan kompetensi. Sisanya sebesar 25,2% berkaitan dengan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian, seperti motivasi, disiplin, fasilitas, beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kualitas Kerja

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 3,548, lebih besar daripada t tabel sebesar 1,703, dengan signifikansi 0,001. Dengan demikian, H₁ diterima: kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai Kantor Camat Medan Baru.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan diikuti oleh peningkatan kualitas kerja pegawai. Arahan yang jelas membantu pegawai memahami prioritas dan standar pekerjaan. Komunikasi yang terbuka mengurangi kemungkinan kesalahan informasi, sedangkan pengawasan dan umpan balik membantu pegawai memperbaiki kekurangan dalam pelaksanaan tugas. Dalam pelayanan publik, praktik tersebut penting karena kesalahan administrasi atau keterlambatan penyelesaian dokumen dapat berdampak langsung pada masyarakat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Januardani (2023), yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Medan. Kesamaan temuan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan, membangun komunikasi, dan mengoordinasikan pekerjaan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai pada organisasi pelayanan publik. Hasil ini juga mendukung Nawangsih et al. (2023), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif berkaitan dengan kualitas kerja pegawai pada organisasi pemerintah. Pelibatan pegawai dalam komunikasi dan penyelesaian pekerjaan dapat meningkatkan tanggung jawab, kerja sama, dan ketepatan pelaksanaan tugas.

Temuan penelitian ini turut diperkuat oleh Sendianto et al. (2022), yang menemukan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kualitas kerja karyawan PT Bank Mayora. Meskipun dilakukan dalam konteks organisasi yang berbeda, hasil tersebut memperlihatkan bahwa kepemimpinan tetap menjadi faktor penting dalam membentuk kualitas pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, studi literatur mengenai kepemimpinan dan kualitas kinerja karyawan di puskesmas juga menyimpulkan bahwa kepemimpinan berperan dalam mengarahkan pegawai dan meningkatkan mutu pelaksanaan pekerjaan ("Studi Literatur," 2025). Kesamaan hasil pada instansi pemerintah, perbankan, dan pelayanan kesehatan menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kualitas kerja dapat ditemukan pada berbagai konteks organisasi.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kualitas kerja juga dapat dijelaskan melalui pembentukan disiplin kerja. Ichsan dan Gaol (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan berhubungan dengan disiplin kerja pegawai. Pimpinan yang konsisten dalam memberikan arahan, melakukan pengawasan, dan menerapkan aturan dapat mendorong pegawai bekerja secara lebih tertib. Disiplin merupakan salah satu indikator kualitas kerja dalam penelitian ini. Oleh karena itu, pengaruh kepemimpinan tidak hanya tercermin pada hasil akhir pekerjaan, tetapi juga pada keteraturan proses kerja, kepatuhan terhadap waktu, dan konsistensi pegawai dalam melaksanakan tugas.

Meskipun signifikan, koefisien beta kepemimpinan lebih kecil dibandingkan pengembangan kompetensi. Hal ini menunjukkan bahwa arahan pimpinan perlu disertai kemampuan teknis dan profesional pegawai. Pimpinan dapat memberikan instruksi dan motivasi, tetapi kualitas pekerjaan tetap sulit ditingkatkan apabila pegawai belum memahami prosedur atau belum menguasai perangkat administrasi yang digunakan.

Pengaruh Pengembangan Kompetensi terhadap Kualitas Kerja

Pengembangan kompetensi memperoleh nilai t hitung sebesar 7,731, lebih besar daripada t tabel sebesar 1,703, dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian, H_2 diterima: pengembangan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai.

Koefisien regresi sebesar 0,704 dan beta terstandarisasi sebesar 0,752 menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi menjadi faktor yang paling kuat dalam model. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, kemampuan beradaptasi, dan pembelajaran berkelanjutan berperan penting dalam memperbaiki kualitas pekerjaan.

Pada Kantor Camat Medan Baru, pengembangan kompetensi menjadi penting karena pekerjaan pegawai tidak hanya berkaitan dengan administrasi rutin, tetapi juga penggunaan aplikasi pelayanan, pengelolaan dokumen, komunikasi publik, dan penyesuaian terhadap perubahan kebijakan. Pelatihan yang relevan dapat membantu pegawai memahami prosedur dengan lebih baik, sedangkan pendampingan memungkinkan pegawai mengatasi kesulitan yang muncul saat melaksanakan tugas. Dampaknya dapat terlihat pada peningkatan ketelitian, efektivitas, dan efisiensi kerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan Agus et al. (2024), yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai kelurahan. Hasil serupa ditemukan oleh Dama (2026), yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Rote Ndao. Kesamaan temuan dalam konteks pelayanan publik memperkuat argumentasi bahwa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai merupakan dasar penting bagi mutu pekerjaan pada organisasi pemerintahan. Hasil penelitian ini juga mendukung Nofianti dan Rama (2023), yang menempatkan kompetensi sebagai unsur penting dalam peningkatan kualitas kerja pegawai.

Florensia dan Yulianti (2025) juga menemukan bahwa kompetensi berkaitan positif dengan kualitas kerja pegawai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa penguasaan pekerjaan dan kemampuan menerapkan pengetahuan dapat mengurangi kesalahan serta meningkatkan ketepatan penyelesaian tugas. Selain itu, Fejfarová dan Fejfar (2022) menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan perlu diarahkan pada kebutuhan kompetensi agar pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dapat diterapkan dalam pekerjaan. Dengan demikian, pengembangan kompetensi perlu dirancang berdasarkan kesenjangan kemampuan dan tuntutan pekerjaan pegawai, bukan hanya dilaksanakan sebagai kegiatan rutin organisasi.

Implikasinya, program pengembangan kompetensi tidak cukup hanya dilihat dari jumlah pelatihan yang diselenggarakan. Organisasi perlu memastikan kesesuaian materi dengan tugas pegawai, pemerataan kesempatan, pendampingan setelah pelatihan, dan evaluasi penerapan hasil pembelajaran. Program yang tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan berisiko menjadi kegiatan administratif tanpa perubahan nyata pada kualitas kerja.

Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Kompetensi terhadap Kualitas Kerja

Hasil uji simultan menunjukkan nilai f hitung sebesar 40,082 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian, H_3 diterima: kepemimpinan dan pengembangan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai. Kedua variabel mampu menjelaskan 74,8% variasi kualitas kerja.

Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kualitas kerja tidak cukup ditingkatkan hanya melalui kepemimpinan atau pengembangan kompetensi secara terpisah. Kepemimpinan memberikan arah, koordinasi, motivasi, dan pengawasan, sedangkan pengembangan kompetensi membekali pegawai dengan kemampuan untuk menjalankan arahan tersebut. Keduanya membentuk hubungan yang saling melengkapi.

Pegawai yang telah mengikuti pelatihan tetap membutuhkan dukungan pimpinan agar kemampuan baru dapat diterapkan. Sebaliknya, pimpinan yang komunikatif dan partisipatif tidak akan sepenuhnya mampu meningkatkan kualitas kerja apabila pegawai belum menguasai prosedur dan teknologi yang dibutuhkan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kerja memerlukan integrasi antara praktik kepemimpinan dan kebijakan pengembangan sumber daya manusia.

Hasil penelitian konsisten dengan Handayani et al. (2025), yang menemukan bahwa kepemimpinan dan kompetensi secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai pada lembaga pemerintah. Temuan ini juga sejalan dengan Ramadhan dan Sriminarti (2025), yang menguji kepemimpinan dan pengembangan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Walaupun penelitian terdahulu lebih banyak menggunakan kinerja sebagai variabel terikat, hasilnya mendukung pandangan bahwa arahan organisasi dan kemampuan individu perlu dikembangkan secara bersamaan.

Nilai koefisien determinasi sebesar 74,8% menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelas yang kuat dalam konteks objek penelitian. Akan tetapi, masih terdapat 25,2% variasi kualitas kerja yang dipengaruhi faktor lain. Fadlan dan Setyawan (2024), misalnya, mengidentifikasi motivasi, fasilitas, kompensasi, dan lingkungan kerja sebagai faktor yang dapat berkaitan dengan kualitas kerja. Oleh karena itu, kepemimpinan dan pengembangan kompetensi merupakan faktor penting, tetapi bukan satu-satunya dasar dalam meningkatkan mutu pekerjaan pegawai.

Secara praktis, Kantor Camat Medan Baru perlu menghubungkan evaluasi kepemimpinan dengan program pengembangan kompetensi. Pimpinan perlu memetakan kebutuhan kemampuan setiap pegawai, menetapkan prioritas pelatihan, memberikan pendampingan, dan mengevaluasi perubahan kualitas kerja setelah program dilaksanakan. Pendekatan tersebut dapat membuat pengembangan kompetensi lebih tepat sasaran dan mendorong peningkatan pelayanan publik secara berkelanjutan.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai Kantor Camat Medan Baru. Arahan yang jelas, komunikasi yang efektif, pemberian motivasi, pengawasan, dan tanggung jawab pimpinan mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara lebih disiplin, terarah, dan sesuai dengan standar. Pengembangan kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja. Peningkatan

pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, kemampuan beradaptasi, dan pembelajaran berkelanjutan membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan secara lebih teliti, efektif, dan efisien.

Secara simultan, kepemimpinan dan pengembangan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja pegawai. Kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 74,8% variasi kualitas kerja, sedangkan 25,2% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kerja memerlukan keterpaduan antara kepemimpinan yang efektif dan program pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pegawai. Secara praktis, Kantor Camat Medan Baru perlu memperkuat komunikasi dua arah, memperjelas pembagian tugas, melakukan pengawasan secara konsisten, dan memberikan umpan balik atas hasil kerja pegawai. Program pengembangan kompetensi sebaiknya disusun berdasarkan kebutuhan pekerjaan, terutama pelatihan administrasi pelayanan publik, penggunaan teknologi dan aplikasi perkantoran, serta ketelitian dalam pengelolaan dokumen. Evaluasi berkala juga diperlukan untuk mengetahui perubahan kemampuan dan kualitas kerja pegawai setelah mengikuti pelatihan atau bimbingan teknis.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu kantor kecamatan dengan jumlah responden sebanyak 30 pegawai sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan pada seluruh instansi pemerintah. Kedua, data dikumpulkan melalui kuesioner berdasarkan penilaian responden sehingga berpotensi mengandung subjektivitas jawaban. Ketiga, penelitian hanya menguji kepemimpinan dan pengembangan kompetensi, sedangkan kualitas kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain. Keempat, pengumpulan data dilakukan pada satu periode sehingga penelitian belum menggambarkan perubahan kualitas kerja dari waktu ke waktu. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan lebih banyak kantor kecamatan atau instansi pemerintah dengan jumlah responden yang lebih besar. Variabel lain, seperti motivasi, beban kerja, fasilitas kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja, juga dapat ditambahkan. Penggunaan wawancara, observasi, atau pendekatan campuran dapat dipertimbangkan untuk melengkapi data kuesioner dan memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai kualitas kerja pegawai dalam pelayanan publik.

REFERENCES

- Agus, I., Bulean, A. S., & Merapi, W. P. (2024). Pengaruh budaya kerja dan kompetensi terhadap kualitas kerja di Kantor Kelurahan Kanaan Bontang Barat. *Co-Value: Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan*, 14(11). <https://doi.org/10.59188/covalue.v14i11.4301>
- Dama, M. F. P. (2026). Pengaruh kompetensi terhadap kualitas hasil kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Rote Ndao. *Jurnal Ilmiah Unstar Rote*, 1(3), 38–46. <https://doi.org/10.1234/jiur.v1i3.79>
- Darma, A. S., Yanti, H., & Munawar, M. (2026). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi TIK, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Tamiang Hulu Aceh Tamiang. *Hijri*, 15(1), 15–23.
- Fatimah, S., Nurdini, K., Widyastuti, R., Candrawinata, L., & Yoseptry, R. (2024). Pengembangan kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat. *Edusaintek: Jurnal Pendidikan, Sains dan Teknologi*, 11(2), 935–948. <https://doi.org/10.47668/edusaintek.v11i2.1164>
- Febrian, Y. A., & Brahmayanti, I. A. S. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional, efektivitas kerja, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia KCU Surabaya 60000. *TOMAN: Jurnal Topik Manajemen*, 2(1), 293–316. <https://doi.org/10.61930/toman.v2i1.206>
- Fejfarová, M., & Fejfar, J. (2022). Employee training and development and competency-based approach: Any relationship? *Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science*, 15(4), 242–250. <https://doi.org/10.7160/eriesj.2022.150405>
- Fernando, N., Afrizal, F., & Pawirosumarto, S. (2025). Pengaruh pengembangan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di organisasi jasa. *Complex: Jurnal Multidisiplin Ilmu Nasional*, 2(2), 166–170. <https://ejurnal.faaslibsmidia.com/index.php/complex/article/view/253>
- Florensia, C., & Yulianti, P. (2025). Pelatihan kerja, kompetensi, dan beban kerja terhadap kualitas kerja pegawai di Lapas Kelas IIA Padang. *Journal of Business Economics and Management*, 1(3), 513–525. <https://jurnal.globalscients.com/index.php/jbem/article/view/312>
- Haerati, H., Ferils, M., & Adinugroho, I. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 25(4), 667–678.
- Handayani, R., Hermawati, R., & Astuti, E. P. (2025). Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Pusat Data dan Teknologi Informasi Kementerian Pendidikan,

- Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. *Al-Muzdahir: Jurnal Ekonomi Syariah*, 7(2), 250–258. <https://doi.org/10.55352/ekis.v7i2.1781>
- Huda, S., & Abdullah, R. (2022). Pengaruh kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja yang dimediasi motivasi kerja karyawan Hotel Harper Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Akomodasi Agung*, 9(1), 21–30.
- Ichsan, R. N., & Gaol, J. L. (2021). Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 3(1), 344–355. <https://ejournal.steitholabulilmi.ac.id/index.php/metadata/article/view/62>
- Januardani, F. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kualitas kerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Medan. *Journal Economics and Strategy*, 4(2), 19–27. <https://doi.org/10.36490/jes.v4i2.881>
- Munawar, N. A., & Hadiaty, F. (2024). The influence of leadership style on employee performance: The role of employee motivation at PT AHI Tbk. *Journal of Accounting and Finance Management*, 5(4), 585–607. <https://doi.org/10.38035/jafm.v5i4.826>
- Musslifah, A. R. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kualitas kerja tim (*teamwork quality*). *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, 2(2), 32–38. <https://doi.org/10.59581/jrimwidyakarya.v2i2.3099>
- Nawangsih, V. S. A., Devi, N. U. K., & Santoso, T. (2023). Pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kualitas kerja pegawai: Studi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 7(1), 260–273. https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v7i1.2992
- Nofianti, N. K., & Rama, B. G. A. (2023). Peranan kompetensi dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai DKLH Provinsi Bali. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(3), 6498–6503. <https://doi.org/10.31004/cdj.v4i3.17057>
- Nugroho, D., Fitria, C., Ramadan, G., Rahayu, R., Aninditya, S., & Annisa, T. Z. N. (2024). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 1(3), 144–153.
- Gopur, A., Wijaya, E. J., Dhartono, J. D., & Veranita, M. (2025). Studi literatur: Pengaruh kepemimpinan terhadap kualitas kinerja karyawan di puskesmas. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 19(6), 121–130. <https://doi.org/10.2324/rg9bwd05>
- Pardede, S. C., Purnomo, R., & Noviyanti, M. (2023). Pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai BPS se-Sumatera Utara. *Ecobisma: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 10(1), 65–73.
- Ramadhan, M. I., & Sriminarti, N. (2025). The influence of leadership and competency development on employee performance at PT Sustraco Adikreasi. *AMKOP Management Accounting Review*, 5(2), 266–272. <https://doi.org/10.37531/amar.v5i2.2807>
- Sendianto, S., Saragih, B. E., & Hendri, H. (2022). Analisa pengaruh kepemimpinan terhadap kualitas kerja karyawan PT Bank Mayora. *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 1–7. <https://journal.stimaimmi.ac.id/index.php/EBP/article/view/177>
- Simbolon, S. (2024). Analisis pengaruh kepemimpinan visioner, kompetensi, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Alfo Citra Abadi Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 128–138.
- Sumiyanto, S., & Karsudjono, A. J. (2026). Pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai Kelurahan Tanah Grogot Kecamatan Tanah Grogot Kabupaten Paser. *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis dan Manajemen*, 13(1), 42–55.
- Ulfah, M., Murniati, N. A. N., & Sudana, I. M. (2023). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kompetensi profesional guru sekolah dasar negeri. *Jurnal Inovasi Pembelajaran di Sekolah*, 4(2), 632–639.
- Wardhani, D. K., & Rachmawati, S. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Biro Perencanaan dan Organisasi Badan Kepegawaian Negara. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 2(1), 203–211. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i1.274>
- Wenda, E., Plangiten, N., & Londa, V. (2017). Kinerja pegawai Balai Kesehatan Wenam Distrik Prime Kabupaten Lanny Jaya. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(48), 1–8. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/download/17643/17163>
- Zulkarnain, Z., Harmi, H., & Warlizasusi, J. (2026). Pengaruh supervisi akademik, kompetensi profesional, kepemimpinan instruksional, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru matematika di Provinsi Bengkulu [Disertasi doctoral, IAIN Curup].