PAPER

View Article Online
Journal J.SSE

Journals of Social, Science, and Engineering
SOCIAL, SCIENCE, AND ENGINEERING
E-mail: jsse@unifa.ac.id, website: http://journal.unifa.ac.id/index.php/jsse

PAPER

View Article Online
View Journal View Issue

Cite this: *J.SSE*, Vol 5 (5): 741-752, 2026

Received Date: 1 November 2026
Accepted Date: 15 November 2026

PENGARUH KOMPETENSI DAN DIKLAT KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA ASN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BULUNGAN

The Influence of Competence and Leadership Training on the Performance of Civil Servants in the Bulungan Regency Government.

Nama Penulis ✉
Aslamiah[1]*, Mujahid Yunus, Nuramdhani Fitri Suyuthi[3]
[1·2·3]Fakultas Pascasarjana, Universitas Fajar.
Email: mia74nanda@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bulungan, untuk menganalisis pengaruh diklat kepemimpinan terhadap kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bulungan, serta untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan diklat kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bulungan. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan pada Pemerintah Kabupaten Bulungan, khususnya pejabat administrator dan pejabat pengawas yang telah mengikuti diklat kepemimpinan pada tahun 2024 dan 2025. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 78 orang dengan jumlah sampel sebanyak 78 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Instrumen utama yang digunakan dalam memperoleh data yaitu menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bulungan. Diklat kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bulungan. Kompetensi dan diklat kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bulungan.

Kata Kunci: Kompetensi, Diklat Kepemimpinan, Kinerja, ASN.

Abstract

The objectives of this study are to analyze the influence of competencies on the performance of civil servants within the Bulungan Regency Government, to analyze the influence of leadership training on the performance of civil servants within the Bulungan Regency Government, and to analyze the simultaneous influence of competencies and leadership training on the performance of civil servants within the Bulungan Regency Government. This study is a survei research using a quantitative approach. The research was conducted within the Bulungan Regency Government, specifically targeting administrative officials and supervisory officials who had participated in leadership training in 2024 and 2025. The population for this study consisted of 78 individuals, with a sample size of 78

respondents. The sampling technique used was saturation sampling. The primary instrument used to collect data was a questionnaire. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS version 26. The results of the study indicate that competencies have a positive and significant effect on the performance of civil servants within the Bulungan Regency Government. Leadership training has a positive and significant effect on the performance of civil servants within the Bulungan Regency Government. Competencies and leadership training simultaneously have a significant effect on the performance of civil servants within the Bulungan Regency Government

***Keywords**: Competencies, Leadership, Performance, Civil Servant.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aksis utama yang menentukan efektivitas dan keberhasilan tata kelola organisasi pemerintahan. Dalam paradigma administrasi publik modern, penyelenggaraan pemerintahan yang transparan dan akuntabel tidak hanya bergantung pada kualitas formulasi kebijakan, melainkan pada profesionalisme, efisiensi, dan kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai eksekutor pelayanan publik (Pratiwi et al., 2022). Seiring meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap kualitas layanan birokrasi, pemerintah daerah dituntut untuk mentransformasi kinerja aparatur agar lebih adaptif terhadap dinamika tata kelola lokal dan perkembangan teknologi (Lena et al., 2025). Kinerja ASN secara langsung mencerminkan kapasitas kelembagaan daerah dalam menuntaskan target kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta merespons kebutuhan publik secara optimal (Langi et al., 2026). Sebaliknya, rendahnya kinerja ASN berpotensi memicu inefisiensi birokrasi, keterlambatan program pembangunan, dan merosotnya tingkat kepercayaan publik (public trust) terhadap institusi pemerintah (Pebriansyah et al., 2024; Anggraini et al., 2022).

Dalam konteks Pemerintah Kabupaten Bulungan, upaya peningkatan kinerja ASN menghadapi tantangan struktural dan empiris yang memerlukan evaluasi berkala. Berdasarkan data Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulungan (2026), indikator kualitas SDM aparatur menunjukkan tren peningkatan secara bertahap pada kurun waktu 2024–2026.

Tabel 1. Pencapaian Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Bulungan (2024–2026)

No	Indikator Kinerja	2024	2025	2026 (Proyeksi)
1	Rasio Pegawai Berpendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (Non-Guru & Tenaga Kesehatan)	67,10%	67,50%	68,00%
2	Rasio Pegawai Fungsional terhadap PNS (Non-Guru & Tenaga Kesehatan)	14,80%	15,00%	16,00%
3	Rasio Jabatan Fungsional Bersertifikat Kompetensi (Non-Guru & Tenaga Kesehatan)	39,81%	40,00%	41,00%

Sumber: BKPSDM Kabupaten Bulungan (2026)

Meskipun indikator rasio pendidikan dan profesionalisme pegawai fungsional terus merambat naik, capaian rasio Jabatan Fungsional bersertifikat kompetensi yang baru menyentuh angka 41% pada tahun 2026 mengindikasikan bahwa akselerasi penguatan kompetensi formal ASN di Kabupaten Bulungan masih berjalan relatif terbatas.

Ketimpangan antara peningkatan kualifikasi formal dan kinerja operasional semakin dipertegas oleh hasil penilaian Indeks Profesionalitas (IP) ASN Pemerintah Kabupaten Bulungan Tahun 2025.

Tabel 2. Penilaian Indeks Profesionalitas (IP) ASN Pemerintah Kabupaten Bulungan Tahun 2025

Dimensi Indikator	**Nilai Capaian**	**Kategori Kumulatif**	**Jumlah PNS**
Kualifikasi	21,23	**Sedang**	2.945 Orang
Kompetensi	28,75	*(Rata-Rata: 79,58)*	
Kinerja	24,61		
Disiplin	4,99		

Sumber: Data Penilaian IP ASN Pemerintah Kabupaten Bulungan (2025)

Capaian nilai kumulatif IP ASN sebesar 79,58 yang menempatkan Kabupaten Bulungan pada kategori Sedang mengisyaratkan bahwa efektivitas kerja, kedisiplinan, dan kapasitas manajerial aparatur belum sepenuhnya teraktualisasi secara optimal. Kategori sedang ini menjadi indikator empiris perlunya intervensi manajerial yang terfokus pada faktor-faktor determinan pembentuk kinerja pegawai.

Salah satu determinan utama yang memengaruhi pencapaian kinerja tersebut adalah kompetensi ASN. Kompetensi merupakan pengintegrasian antara pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), dan sikap kerja (attitude) yang secara langsung memandu pegawai dalam mengoperasionalkan tugas-tugas birokrasi (Sari et al., 2023). ASN dengan tingkat kompetensi yang memadai cenderung lebih proaktif, inovatif, serta mampu menyelesaikan persoalan birokrasi yang kompleks. Sebaliknya, defisit kompetensi berimplikasi pada rendahnya mutu pelayanan publik dan kegagalan pencapaian sasaran strategis organisasi (Azzahra et al., 2025). Mengingat nilai dimensi kompetensi pada IP ASN Kabupaten Bulungan tahun 2025 berada pada angka 28,75, peningkatan kapasitas teknis maupun manajerial menjadi kebutuhan mendesak. Hal ini sejalan dengan temuan Fitria et al. (2025) serta Azis et al. (2026) yang mengonfirmasi bahwa kepemilikan kompetensi yang relevan secara signifikan mendorong akselerasi produktivitas dan mutu kinerja pegawai di sektor publik.

Selain aspek kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklat Kepemimpinan) memegang peran strategis sebagai sarana intervensi untuk menggembleng kapasitas manajerial dan kualitas kepemimpinan aparatur. Diklat

Kepemimpinan dirancang untuk membentuk pejabat struktural maupun pengawas agar memiliki keahlian dalam penyusunan perencanaan strategis, pengorganisasian kerja, pengambilan keputusan berbasis risiko, serta komunikasi organisasi yang inklusif (Derri et al., 2024). Kendati demikian, fenomena di Kabupaten Bulungan memperlihatkan bahwa pemerataan kesempatan mengikuti Diklat Kepemimpinan belum menjangkau seluruh lapisan pejabat secara seimbang. Di samping itu, kerap terjadi kesenjangan transfer pembelajaran (transfer of training), di mana inovasi dan kemampuan manajerial yang diperoleh selama diklat belum sepenuhnya diaktualisasikan dalam alur kerja harian (Yuriydillah et al., 2025). Studi terdahulu dari Wasahua (2017), Artina (2020), dan Taba et al. (2021) membuktikan bahwa efektivitas diklat kepemimpinan berkorelasi positif terhadap perbaikan kinerja organisasi, dengan catatan hasil pelatihan diimbangi oleh sistem pendorong implementasi di unit kerja masing-masing.

Meskipun hubungan antara kompetensi, diklat kepemimpinan, dan kinerja ASN telah banyak dikaji, literatur ilmiah masih menunjukkan adanya kesenjangan hasil penelitian (research gap). Sebagian studi menyimpulkan bahwa kompetensi dan diklat berpengaruh secara signifikan dan dominan terhadap kinerja pegawai. Namun, studi lain menemukan bahwa dampak kedua variabel tersebut sering kali bersifat terbatas atau tidak optimal apabila tidak didukung oleh iklim organisasi yang kondusif, motivasi internal pegawai, serta komitmen pimpinan dalam mengawasi penerapan hasil pelatihan. Lebih dari itu, penelitian kuantitatif yang menguji efektivitas penggabungan variabel kompetensi dan Diklat Kepemimpinan secara spesifik dalam konteks birokrasi pemerintah daerah yang memiliki karakteristik tantangan geografis dan sosial-kultural seperti Kabupaten Bulungan masih sangat terbatas.

Keberadaan gap empiris dan konseptual tersebut menegaskan urgensi dan kebaruan (novelty) dari penelitian ini. Kebaruan penelitian terletak pada pengintegrasian variabel kompetensi dan Diklat Kepemimpinan berbasis pemetaan data riil IP ASN serta rasio capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Bulungan terkini. Pengujian ini berorientasi untuk menghasilkan pembuktian empiris yang objektif mengenai besarnya kontribusi langsung maupun simultan dari kedua variabel pendorong SDM tersebut terhadap kinerja ASN di daerah. Hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sektor publik, sekaligus memberikan dasar masukan praktis bagi BKPSDM Kabupaten Bulungan dalam merumuskan kebijakan formulasi diklat dan manajemen talenta aparatur secara berkelanjutan.

METODOLOGI

Rancangan penelitian merupakan suatu rencana atau strategi yang disusun oleh peneliti untuk menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Rancangan ini menjadi pedoman dalam pelaksanaan penelitian agar proses pengumpulan data, analisis data, serta penarikan kesimpulan dapat dilakukan secara sistematis, terarah, dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2023), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat

positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan diklat kepemimpinan terhadap kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bulungan.

Penelitian dilaksanakan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bulungan Kalimantan Utara, dan lokasi ini dipilih karena sesuai dengan fokus penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan diklat kepemimpinan terhadap kinerja aparatur sipil negara yang bertugas di perangkat daerah dilingkungan pemerintah kabupaten bulungan. Populasi dalam penelitian ini adalah pejabat administrator dan pejabat pengawas yang berada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bulungan yang telah mengikuti diklat kepemimpinan pada tahun 2024 dan tahun 2025. Populasi ini dipilih karena memiliki keterkaitan langsung dengan variabel kompetensi, diklat kepemimpinan, dan kinerja ASN yang menjadi fokus penelitian. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 78 orang. Penggunaan teknik sampling jenuh dalam penelitian ini bertujuan agar data yang diperoleh lebih representatif dan mampu memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai kondisi ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bulungan. Dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden, penelitian diharapkan dapat menghasilkan informasi yang lebih akurat terkait pengaruh kompetensi dan diklat kepemimpinan terhadap kinerja ASN. Melalui teknik sampling jenuh, seluruh ASN yang menjadi populasi penelitian akan dijadikan responden untuk memperoleh data mengenai kompetensi, diklat kepemimpinan, dan kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bulungan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja ASN

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh bahwa variabel kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,498. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bulungan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja ASN dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki ASN, maka semakin baik pula kinerja ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Kompetensi menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung efektivitas kerja pegawai karena ASN yang memiliki kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang baik akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara profesional, efektif, dan efisien. Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan teori Spencer & Spencer (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berkaitan dengan efektivitas kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

Kompetensi mencakup kemampuan, pengetahuan, keterampilan, sikap, serta karakteristik individu yang dapat memengaruhi keberhasilan kerja. ASN yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menunjukkan performa kerja yang lebih baik dibandingkan individu yang memiliki kompetensi rendah. Selain itu, teori Nafilah et al. (2023) juga menjelaskan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan kerja yang dimiliki individu. Kemampuan tersebut meliputi kemampuan intelektual dan kemampuan teknis yang diperoleh melalui pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan penguasaan pekerjaan. Semakin tinggi kemampuan atau kompetensi pegawai, maka semakin besar peluang pegawai dalam menghasilkan kinerja yang optimal.

Pendapat lain dikemukakan oleh Aminah et al. (2024) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas. Kompetensi yang baik akan membantu pegawai bekerja lebih efektif, mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar organisasi, dan meningkatkan produktivitas kerja. Dalam konteks ASN, kompetensi menjadi aspek penting dalam mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan organisasi pemerintahan. ASN yang memiliki kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural yang baik akan lebih mudah beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan, mampu mengambil keputusan secara tepat, serta memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target organisasi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil analisis deskriptif variabel kompetensi yang menunjukkan nilai rata-rata (mean) sebesar 4,35 dengan kategori sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai bahwa ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bulungan telah memiliki kompetensi yang baik dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mampu mendukung peningkatan kinerja ASN. Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, seperti penelitian Taruh (2024), Rainfil, Nurmadhani Fitri Suyuti, dan St. Rukaiyah (2023), Tuarita, Rahawarin, dan Bahasoan (2025), M. Thamrin Noor dkk. (2023), serta Desri Yet Nofita dan Novera Wandra (2025) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai atau ASN. Penelitian- penelitian tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural yang baik cenderung memiliki kemampuan kerja yang lebih optimal, profesional, dan efektif dalam melaksanakan tugas organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bulungan. Semakin baik kompetensi yang dimiliki ASN, maka semakin tinggi pula kemampuan ASN dalam melaksanakan tugas, meningkatkan efektivitas kerja, dan mendukung terciptanya pelayanan publik yang berkualitas.

2. Pengaruh Diklat Kepemimpinan Terhadap Kinerja ASN

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh bahwa variabel diklat kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,436. Hasil tersebut menunjukkan bahwa diklat kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bulungan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa diklat kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja ASN dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan diklat kepemimpinan yang diikuti ASN, maka semakin tinggi pula kinerja ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Diklat kepemimpinan menjadi salah satu upaya penting dalam pengembangan sumber daya manusia karena mampu meningkatkan kemampuan manajerial, kemampuan pengambilan keputusan, kemampuan koordinasi, serta kemampuan kepemimpinan ASN dalam menjalankan tugas organisasi. Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wulandari et al. (2024) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan proses pembelajaran yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta sikap pegawai agar mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Melalui pendidikan dan pelatihan, pegawai akan memiliki kemampuan kerja yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerjanya.

Selain itu, menurut Peraturan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020, diklat merupakan proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, serta pembentukan sikap dan perilaku sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa diklat tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga membentuk karakter, sikap kerja, dan kemampuan kepemimpinan ASN. Teori lain yang mendukung hasil penelitian ini dikemukakan oleh Purnomo et al. (2025) yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan pegawai merupakan investasi organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pegawai yang mengikuti pelatihan secara berkelanjutan cenderung memiliki kemampuan kerja, produktivitas, dan kualitas kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang tidak mengikuti pelatihan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil analisis deskriptif variabel diklat kepemimpinan yang menunjukkan nilai rata-rata (mean) sebesar 4,45 dengan kategori sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai pelaksanaan diklat kepemimpinan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bulungan telah berjalan dengan baik dan mampu mendukung peningkatan kemampuan kerja ASN. Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, seperti penelitian Taruh (2024), Abdul Rahman, Ahmad Firman, dan Nawir Rahman (2022), Bagus Hendrawan, Nursaid, dan Abadi Sanosra (2023), Ni Nyoman Purnamiati (2022), serta Gustia Hendri dan Lilis Suriani (2020) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan atau diklat kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maupun ASN.

Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan diklat mampu meningkatkan kompetensi, kemampuan kerja, serta profesionalisme pegawai dalam melaksanakan tugas organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diklat kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bulungan. Semakin baik pelaksanaan diklat kepemimpinan yang diberikan kepada ASN, maka semakin tinggi pula kemampuan ASN dalam melaksanakan pekerjaan, meningkatkan efektivitas kerja, serta mendukung terciptanya pelayanan publik yang lebih berkualitas dan profesional.

3. Pengaruh Kompotensi dan Diklat Kepimpinan Terhadap ASN

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F-hitung sebesar 89,778 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,968 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi dan diklat kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bulungan. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa kompetensi dan diklat kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja ASN dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja ASN tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki pegawai, tetapi juga dipengaruhi oleh pelaksanaan diklat kepemimpinan yang baik.

Kompetensi memberikan kemampuan dasar bagi ASN dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan diklat kepemimpinan membantu ASN meningkatkan kemampuan manajerial, kepemimpinan, pengambilan keputusan, serta kemampuan koordinasi dalam organisasi. Apabila kedua aspek tersebut dimiliki secara bersamaan, maka ASN akan lebih mampu melaksanakan tugas secara profesional, efektif, dan efisien.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,698 atau 69,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi dan diklat kepemimpinan mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja ASN sebesar 69,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Nilai tersebut menunjukkan bahwa kompetensi dan diklat kepemimpinan memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bulungan. Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, seperti penelitian Bagus Hendrawan, Nursaid, dan Abadi Sanosra (2023), Agus Haryono, Tioner Purba, dan Tuahman Sipayung (2024), serta Ni Nyoman Purnamiati (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maupun ASN. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi yang didukung melalui pendidikan dan pelatihan mampu meningkatkan kemampuan kerja, profesionalisme, serta efektivitas pelaksanaan tugas pegawai dalam organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan diklat kepemimpinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja ASN di

lingkungan Pemerintah Kabupaten Bulungan. Semakin baik kompetensi ASN dan semakin efektif pelaksanaan diklat kepemimpinan, maka semakin tinggi pula kemampuan ASN dalam melaksanakan tugas, meningkatkan kualitas pelayanan publik, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi pemerintahan daerah.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan diklat kepemimpinan terhadap kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bulungan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bulungan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki ASN, maka semakin tinggi pula kinerja ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.
2. Diklat kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bulungan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan diklat kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan kemampuan kerja, kemampuan manajerial, dan efektivitas ASN dalam menjalankan tugas organisasi.
3. Kompetensi dan diklat kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bulungan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi yang didukung dengan pelaksanaan diklat kepemimpinan mampu meningkatkan kualitas kinerja ASN dalam mendukung pelayanan publik dan pencapaian tujuan organisasi pemerintahan daerah.

DAFTAR PUSTAKA

1. Agus Haryono, Purba, T., & Sipayung, T. (2024). Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Di Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan. Manajemen : Jurnal Ekonomi Usi, 6(3), 624–638.
2. Ahsan, A. M. N., Mujahid, & Daga, R. (2025). Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Jurnal Manajemen Ekonomi Terapan, 3(2), 1–19.
3. Aminah, Khotimah, K., Irawan, A., & Mustajab, D. (2024). Pengaruh Kompetensi , Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Abstrak Pendahuluan. Paradoks Jurnal Ilmu Ekonomi, 7(3), 219–237.
4. Anggraini, H., Zainuddin, & Hartono, B. (2022). Implementasi Kebijakan Asn Sebagai Pelaksana Kebijakan Publik Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah, Provinsi Sumatera Utara. Journal Of Education, Humaniora And Social Sciences (Jehss), 5(2), 863–875. Https://Doi.Org/10.34007/Jehss.V5i2.1393
5. Ansori, P. B., & Risman. (2022). Efektifitas Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Oleh. Eko Dan Bisnis (Riau Economics And Business Review), 14(2), 133–143.
6. Anwar, S., & Abrar, U. (2023). The Influence Of Compensation And Work Motivation On Employee Performance Through Employee Discipline. International Journal Of Multidisciplinary Approach Research And Science, 1(02), 133–138.
7. Artina, N. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan) Nyimas. Jurnal Ilmiah Stie Mdp, 10(1), 38–52.
8. Azis, F., Zaharuddin, & Suhardi. (2026). Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Badan Pusat Statistik. Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 6(2), 963–974.
9. Azzahra, C. N., Hapsari, A. T., Kamal, A. M., Arzety, D., Azkia, N. N., & Anwar, M. K. (2025). Kompetensi Aparatur Sipil Negara Dan Kinerja Pelayanan Publik : Analisis Kritis Terhadap Hubungan Antara Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Masyarakat. Jimu: Jurnal Ilmiah Multi Disiplin, 04(01), 1404–1413.
10. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan. (2026). Rancangan Awal Rencana Kerja.
11. Peraturan Badan Nasional Pencarian Dan Pertolongan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020, (2020).
12. Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja Dan Kinerja Sdm. In Pena Persada. Pena Persada.
13. Derri, C., Shakila, F., & Waliah, S. (2024). Efektivitas Pelatihan Kepemimpinan Administrator (Pka) Oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (Bpsdmd) Provinsi Sumatera Selatan. Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (Jiask), 7(September), 49–62.
14. Dien, A. I. A., Daga, R., & Hatta, M. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Taruna Siaga Bencana (Tagana) Dalam Penanggulangan

Bencana Di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Jurnal Manajemen Ekonomi Terapan, 3(2), 21–38.

15. Fachrurazi, Rinaldi, K., Jenita, Purnomo, Y. J., Harto, B., & Dwijayanti, A. (2021). Teori Dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
16. Fitria, A., Dharma, A. S., & Noorrahman, M. F. (2025). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Balangan. Jurnal Administrasi Negara, 7(1), 56–66.
17. Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss 25 (9th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
18. Halimah, N. D., Daga, R., & Suyuthi, N. F. (2025). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Inspektur Navigasi Penerbangan Pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Journals Of Social, Science, And Engineering, 5(1), 131–140.
19. Hasibuan. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Bumi Aksara.
20. Hendrawan, B., Nursaid, & Sanosra, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Pegawai Sebagai Variabel Intervening Di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jember. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 09(01), 57–72.
21. Hendri, G., & Suriani, L. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu. Publika : Jurnal Ilmu Administrasi Publik, 6(1), 54–63. Https://Doi.Org/10.25299/Jiap.2020.Vol6(1).4968
22. Iwantara, I. W. (2019). Analisis Kebutuhan Diklat (Akd) Pada Balai Diklat Keagamaan Denpasar Tahun 2018. Jurnal Edutrained, 3(2), 189–204.
23. Kholis, N., Bondowoso, K., & Kusnadi, E. (2022). Pengaruh Diklat Dan Kompetensi Asn Terhadap Kinerja Asn Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso Nur. Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (Jme), 1(9), 1812–1824.
24. Kurniawati, P., Junaris, I., & Maunah, B. (2025). Diklat Dan Pengembangan Karir Menuju Sdm Unggul Di Lembaga Pendidikan Islam. Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan, 3(4), 4047–4058.
25. Langi, G. I., Ruru, J. M., & Plangiten, N. (2026). Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Dinas Pariwisata Dalam Menjalankan Pariwisata Di Kabupaten Minahasa Selatan. Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial, 11(10), 1–9.
26. Lena, E. F. M., Naibaho, D. S., & Maulana, J. (2025). Peran Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik. Kybernology : Journal Of Government Studies, 5(1), 96–112.
27. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). Human Resource Management. Cengage Learning.
28. Nafilah, S., Hamzah, D., & Kadir, N. (2023). Analisis Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Sikap, Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Py. Pelni Cabang Makassar. Paulus Journal Of Accounting (Pja), 5(1), 95–108.

29. Nofita, D. Y., & Wandra, N. (2025). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Widyaswara Indonesia, 1(2), 60–65.
30. Noor, M. T., Susanto, H., Prasetyo, D., Rudini, A., & Irhamni. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur. Jurnal Ilmiah Hospitality 559, 12(2), 559–570.
31. Nuraisyah, Hidayat, & Seprini. (2016). Pengaruh Diklat (Pendidikan Dan Pelatihan) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Bank Bpr Rokan Hulu. Cano Ekonomos, 6(1), 1–10.
32. Pebriansyah, A., Hattab, S., & Rivai, A. (2024). Kinerja Pegawai Pada Bidang Penelitian Dan Pengembangan Di Bappeda Litbang Kabupaten Pasangkayu. Jurnal Ilmiah Research Student, 1(5), 40–52.
33. Pratiwi, S., Faradila, N., & Iashania, Y. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik. Nusantara Innovation Journal, 1(1), 28–37.
34. Purnama, S. Y. (2025). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat. Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran, 8(1), 2459–2467.
35. Purnomo, I., Kuswinarno, M., & Madura, U. T. (2025). Analisis Dampak Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Di Perusahaan. Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset, 3(1), 25–43.
36. Pusdiklat Manajemen Dan Pengembangan Jafung. (2019). Katalog Kompetensi, Standar Kompetensi, & Profil Pelatihan. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
37. Rahad, D. R., Susilowat, E., & Farid, M. (2021). Kompetensi Sumber Daya Manusia. Cv. Lentera Ilmu Madani.
38. Rahman, A., Firman, A., & Rahman, N. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Pegawai Di Lingkup Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia, 3(2), 206–219.
39. Rainfil, Suyuthi, N. F., & Rukaiyah, S. (2023). Analisis Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Di Kabupaten Soppeng Rainfil1,. Poma Jurnal : Publish Of Management, 1(1), 99–110.
40. Taruh, F. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Alumni Diklat Kepemimpinan Tingkat Iv. Jurnal Widyaiswara Indonesia, 5(2), 23–34.
41. Tuarita, J., Rahawarin, M. A., & Bahasoan, A. (2025). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Maluku Tengah. Jurnal Ilmiah Global Education, 6(4), 3074–3086.
42. Tumurang, M. (2024). Metodologi Penelitian. Pt Media Pustaka Indo. Wasahua, O. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Kemenaketrans Ri. Sosio-E-Kons, 9(1), 86–92.