# Ekasakti Matua Jurnal Manajemen

**e-ISSN: 2985-6590 | p-ISSN: 2985-6604**
Vol. 4, No. 4, Oktober 2026
Website: https://ejurnal-unespadang.ac.id/EMJM


# Hubungan Antara Motivasi, Kompetensi dan Kepemimpinan Demokrasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang


**Junusius Bonitas [1*], Agussalim [2], Novi Yanti [3]**
[1]Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Sumatera Barat, Indonesia
[2]Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Sumatera Barat, Indonesia
[3]Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Sumatera Barat, Indonesia

[*]Corresponding Author: junusiusbonitassaogo97@gmail.co



**Abstrak:** Penelitian ini ditujukan guna mengidentifikasi hubungan antara motivasi, kompetensi, serta kepemimpinan demokrasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang secara parsial maupun simultan. Populasi sebanyak 100 pegawai yang bekerja di kantor Kecamatan Padang Selatan. Adapun sampel yang dipergunakan yaitu semua pegawai dimana mempergunakan sampling total. Data penelitian ini mempergunakan data primer yang didapat lewat penyebaran angket. Analisis data mempergunakan korelasi parsial dan korelasi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa a) adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja ASN di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang. b) Adanya korelasi positif serta signifikan antara kompetensi dengan kinerja ASN di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang. c) Adanya hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan demokratis dengan kinerja ASN di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang. d) Adanya korelasi positif serta signifikan antara motivasi, kompetensi, dan kepemimpinan demokrasi dengan kinerja ASN di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang.



**Kata kunci:** Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan Demokrasi, Kinerja Pegawai.



**Abstract:** This study aims to identify the relationship between motivation, competence, and democratic leadership on the performance of the State Civil Apparatus in South Padang District, Padang City, either partially or simultaneously. The population is 100 employees working in the South Padang District office. The sample used is all employees where total sampling was used. The data of this study uses primary data obtained through questionnaire distribution. Data analysis uses partial correlation and multiple correlation. The results of the study show that a) there is a positive and significant relationship between the motivation and performance of ASN in South Padang District, Padang City. b) There is a positive and significant correlation between the competence and performance of ASN in South Padang District, Padang City. c) There is a positive and significant relationship between democratic leadership and ASN performance in South Padang District, Padang City. d) There is a positive and significant correlation between motivation, competence, and democratic leadership and the performance of civil servants in South Padang District, Padang City.



**Keywords:** Motivation, Competence, Democratic Leadership, Employee Performance.


## PENDAHULUAN

Dalam era modernisasi dewasa ini SDM merupakan faktor yang amat mempengaruhi pada sebuah instansi, baik dalam instansi pemerintah ataupun swasta, karena sebagian besar SDM adalah salah satu elemen dan kunci untuk mewujudkan sebuah sasaran yang sudah ditentukan.

Dalam mencapai tujuan tersebut, organisasi dan instasi bisa mempergunakan seluruh kemampuan serta kesempatannya yang ada seoptimal mungkin, dan meminimalisir semua



Licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

kendala-kendala serta kekurangan-kekurangan yang akan dilewatinya, untuk itu sangat dibutuhkan peranan dan motivasi pegawai yang profesional, mempunyai perilaku yang terpuji serta sejalan dengan harapan publik, tantangan ini adalah sesuatu yang beralasan menyadari secara empiris masyarakat di daerah mengharapkan pegawai pada pelaksanaan pekerjaannya bisa bertugas dengan maksimal sehingga bisa memaksimalkan pelayanannya bagi publik.

SDM berperan penting terhadap semua pelaksanaan aktivitas instansi, walaupun peranan dan fungsi dari pegawai sudah mulai tergantikan oleh tenaga peralatan modern industri, dan faktor pendukung lain namun dalam prakteknya hingga sekarang kekuatan elemen SDM pegawai tetap saja merupakan faktor utama yang berperan besar untuk mengelola operasioanal pemerintahan yang bekerja dengan cara efektif dan efesiensi.

Maka dari itu, setiap komponen organisasi yang ada menghendaki agar setiap pegawai memiliki hubungan kerja dan motivasi kerja yang baik, pelayanan yang berkualitas, dan memuaskan masyarakat, hal itu tergantung dari kinerja dan perilaku yang baik, akan berdampak pula bagi pelayanan. Dan terhadap fungsi-fungsi pemerintahan itu sendiri, negara berkewajiban melayani setiap warga negara untuk memenuhi kebutuhan hak dan kebutuhan dasarnya dalam kerangka pelayanan publik yang merupakan amanat Undang-Undang Dasar 1945.

Keberhasilan suatu organisasi tercermin dari sosok seorang pemimpin, dan kompetensi yang ada, untuk mempengaruhi perilaku pegawai agar termotivasi dan mau berkoordinasi serta beroperasi secara produktif, untuk mewujudkan visi instansi. Setiap atasan mempunyai kepemimpinan yang bervariasi satu sama lainnya pelaksanaan kepemimpinan seringkali memunculkan suatu kepercayaan, kesetiaan, partisipasi, serta motivasi dari dalam diri pegawainya, lewat cara persuasi. Pada akhirnya ini akan diproses lewat kecakapan, kemampuan serta perilakunya dengan tujuan agar mendorong dan memberikan motivasi gairah kerja para pegawai, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja pegawai yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan yang maksimal.

Seorang pemimpin yang memiliki prasyarat kerja adalah pemimpin yang dianggap mempunyai kompetensi dilandasi oleh sikap kerja serta penerapanya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja, yang mampu membimbing pegawainya, pemimpin yang trampil, mengenali keunggulan pegawainya dan mendayagunakan untuk kepentingan bersama, serta memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Survei awal yang peneliti lakukan pada kantor Kecamatan Padang Selatan ditemukan masih adanya permasalahan berkenaan dengan motivasi kerja. Hal ini terlihat dari masih kurangnya gairah dan semangat kerja pegawai yang terlihat dari data absensi pegawai ASN di Kecamatan Padang Selatan

**Tabel 1.** Data Absensi ASN Kantor Kecamatan Padang Selatan Tahun 2021

| Tahun 2021 (Bulan) | Sakit | Izin | Cuti | Terlambat Masuk | Tidak ada Keterangan (absen) |
|---|---|---|---|---|---|
| Januari | 2 | 5 | 7 | 9 | 14 |
| Februari | 3 | 6 | 5 | 7 | 11 |
| Maret | 4 | 11 | 3 | 16 | 19 |
| April | 2 | 7 | 5 | 13 | 15 |
| Mei | 3 | 4 | 2 | 8 | 12 |

Sumber: Kecamatan Padang Selatan (2021)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa sakit, izin dan cuti masih merupakan data yang wajar karena merupakan kondisi yang bisa ditoleransi oleh kantor. Sementara data keterlambatan dan tidak ada keterangan atau absen dinilai cukup tinggi. Oleh karena itu,

terlihat bahwa ASN di kantor Kecamatan Padang Selatan menunjukkan kurangnya motivasi kerja sehingga semangat kerja ASN dinilai masih kurang. Kurangnya motivasi ini bisa karena banyak faktor seperti pemberian gaji yang kurang, kemudian kurangnya penghargaan atas prestasi kerja ASN dan faktor lainnya. Hal ini membuat pegawai ASN kurang termotivasi dalam bekerja sehingga bisa menjadi kurang bersemangat bahkan absen dari dinas kantor.

Masalah lain yang terlihat adalah permasalahan kompetensi pegawai dimana dalam bekerja masih ditemukan kesalahan-kesalahan yang harus diperbaiki sehingga terlihat pengetahuan karyawan yang masih kurang memahami job deskripsinya dalam bekerja. Lambatnya proses pengurusan administrasi kependudukan sehingga membuat kurang efektifnya pelayanan publik di kantor Kecamatan Padang Selatan Kota Padang.

Dalam hal kepemimpinan, masih terlihat kurangnya arahan dan petunjuk pimpinan dalam komunikasi kerja, kurangnya kerja sama dalam hubungan pekerjaan. Hal ini bisa berdampak pada suasana kerja yang tidak nyaman bahkan bisa menurunkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Hubungan antara Motivasi, Kompetensi Dan Kepemimpinan Demokrasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang."

Sesuai uraian latar belakang permasalahan pada riset ini dapat dirumuskan permasalahan berikut ini :

1. Apakah ada hubungan antara motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang?
2. Apakah ada hubungan antara kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang?
3. Apakah ada hubungan antara kepemimpinan demokrasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang?
4. Apakah ada hubungan antara motivasi, kompetensi, dan kepemimpinan demokrasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang secara simultan?

## LANDASAN TEORI

### Motivasi (XI)

Motivasi merupakan cara untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2017).

Motivasi juga sebuah keinginan dalam melakukan dan kesediaannya mengeluarkan upaya tinggi bagi tujuan-tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan upayanya tersebut guna memenuhi sebuah kebutuhan personal (Robbins & Judge, 2018)

Menurut (Hasibuan, 2017). indikator motivasi adalah:

a) Keinginan untuk hidup
b) Keinginan untuk suatu posisi
c) Keinginan akan kekuasaan
d) Keinginan akan pengakuan.

### Kompetensi (X2)

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap (Edison et al., 2016). Kompetensi merupakan suatu kemampuan dalam pelaksanaan pekerjaan maupun tugas yang didasarkan atas keterampilan serta pengetahuan dan ditunjang sikap kerja yang dituntut dari pekerjaannya (Wibowo, 2016).

Menurut (Edison et al., 2016) menyatakan ada tiga indikator kompetensi yaitu:

a) Pengetahuan
b) Keahlian
c) Sikap

**Kepemimipinan Demokratis (X3)**

Menurut (Nimran, 2010) bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki. Kemudian (Hanafi, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh.

Menurut (Hanafi, 2018) menyatakan indikator lingkungan kerja yaitu :

a) Komunikatif
b) Konsultatif
c) Terbuka

**Kinerja ASN (Y)**

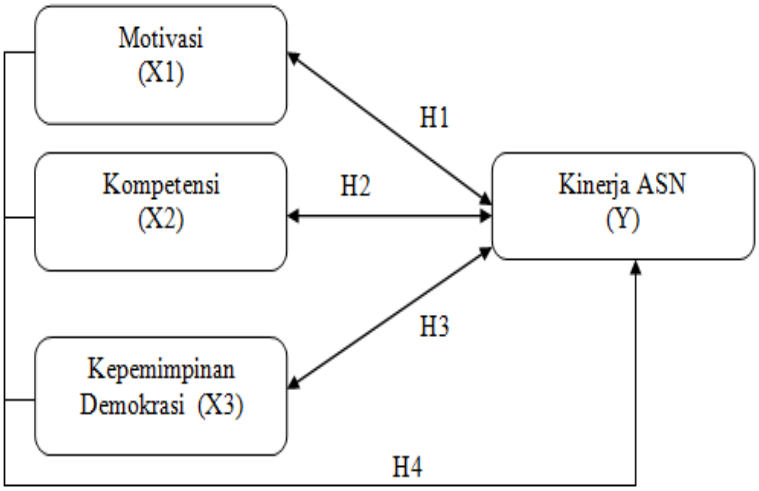
Kinerja karyawan bisa dilihat sebagai proses serta hasil kerja karyawannya. Kinerja adalah sebuah proses bagaimana pekerjaan dilaksanakan guna mencapai hasil kerjanya (Wibowo, 2016). Lalu (Zainal, 2016) mengemukakan bahwa, kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama beberapa waktu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan hasil pekerjaan, target atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati.

Dalam pengukuran kinerja bisa memakai indikator (Robbins & Coulter, 2016) yaitu :

a. Kualitas
b. Kuantitas
c. Ketepatan waktu
d. Efektivitas
e. Kemandirian

**Kerangka Konseptual**

Sesuai permasalahan di atas, bisa digambarkan kerangka konseptual berikut :




**Gambar 1.** Kerangka Konseptual

Dari gambar diatas maka penulis merumuskan hipotesis:

$H_1$. Diduga ada hubungan signifikan antara motivasi terhadap kinerja aparatur sipil negara.

$H_2$. Diduga ada hubungan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja aparatur sipil negara.
$H_3$. Diduga ada hubungan signifikan antara kepemimpinan demokrasi terhadap kinerja aparatur sipil negara.
$H_4$. Diduga ada hubungan signifikan antara motivasi, kompetensi, dan kepemimpinan demokrasi terhadap kinerja aparatur sipil negara.

## METODE PENELITIAN

Dalam pengumpulan data mempergunakan teknik penelitian lapangan serta penelitian kepustakaan. Studi lapangan bersumber dari data primer lewat cara pembagian kuesioner pada Aparatur sipil Negara yang bekerja di kantor Kecamatan Padang Selatan kota Padang. Sementara studi kepustakaan bersumber dari literatur, artikel serta jurnal.

Populasi adalah keseluruhan nilai, penghitungan serta pengukuran yang mungkin, secara kuantitatif maupun kualitatif menurut ciri tertentu atas objek yang lengkap dan jelas (Agussalim M., 2015). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di kecamatan dan kelurahan se Kecamatan Padang Selatan.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipilih secara ilmiah dengan cara tertentu (Agussalim M., 2015). Teknik sampling yang dipakai yaitu total sampling atau teknik pengambilan sampel memakai semua populasi untuk sampelnya (Sugiyono, 2018). Pertimbangan responden yang menjadi sampel penelitian adalah seluruh pegawai ASN di Kecamatan Padang Selatan dan kelurahan di kecamatan Padang Selatan yang berjumlah 100 orang.

**Tabel 2.** Pegawai di Kecamatan Padang Selatan dan kelurahan di kecamatan Padang Selatan

| No | Bagian | Jumlah |
|---|---|---|
| 1 | Kecamatan Padang Selatan | 20 |
| 2 | Kelurahan Bukit Gado-Gado | 7 |
| 3 | Kelurahan Batang Arau | 7 |
| 4 | Kelurahan Alang Laweh | 7 |
| 5 | Kelurahan Air Manis | 7 |
| 6 | Kelurahan Pasa Gadang | 6 |
| 7 | Kelurahan Belakang Pondok | 7 |
| 8 | Kelurahan Teluk Bayur | 6 |
| 9 | Kelurahan Ranah Parak Rumbio | 6 |
| 10 | Kelurahan Seberang Padang | 6 |
| 11 | Kelurahan Seberang Palinggam | 7 |
| 12 | Kelurahan Jundul Rawang | 7 |
| 13 | Kelurahan Mato Aie | 7 |
| | Jumlah | 100 |

Uji alat ukur Penelitian memakai uji validitas serta reliabilitas. Uji validitas mempergunakan teknik Korelasi Pearson, jika korelasinya > 0,3 dianggap valid (Sugiyono, 2018).

Sementara uji reliabilitas mempergunakan teknik Alpha Cronbach. Syarat untuk reliabelnya adalah jika nilai lebih dari 0.6 (Sugiyono, 2018).

Lalu dilanjutkan dengan analisis korelasi, dan uji hipotesis secara parsial dan secara simultan (Ghozali, 2016).

## HASIL PENELITIAN

### Analisa Korelasi Parsial

Menurut pengolahan data didapatkan hasil berikut.

**Tabel 3.** Hasil Korelasi Parsial

| Correlations | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Motivasi | Kompetensi | Kepemimpinan Demokrasi | Kinerja ASN |
| Motivasi | Pearson Correlation | 1 | .662** | .691** | .696** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Kompetensi | Pearson Correlation | .662** | 1 | .696** | .690** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Kepemimpinan Demokrasi | Pearson Correlation | .691** | .696** | 1 | .765** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Kinerja ASN | Pearson Correlation | .696** | .690** | .765** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | |

Dari hasil uji korelasi tersebut diketahui bahwa:

a. Korelasi antara motivasi dengan kinerja ASN di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang adalah positif yaitu sebesar 0,696. Tingkat korelasi antara motivasi dengan kinerja ASN tergolong korelasi kuat sebab terletak dari 0,600 - 0,799.
b. Korelasi antara kompetensi dengan kinerja ASN di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang adalah positif yaitu sebesar 0,690. Tingkat korelasi antara kompetensi dengan kinerja ASN tergolong korelasi kuat sebab terletak dari 0,600 - 0,799.
c. Korelasi antara kepemimpinan demokrasi dengan kinerja ASN di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang adalah positif yaitu sebesar 0,765. Tingkat korelasi antara kepemimpinan demokrasi dengan kinerja ASN tergolong korelasi kuat sebab terletak dari 0,600 - 0,799

### Analisa Korelasi Simultan

Berikut korelasi simultan antara variabel motivasi, kompetensi, dan kepemimpinan demokrasi terhadap variabel Kinerja ASN.

**Tabel 4.** Hasil Korelasi Simultan

| Korelasi | R |
|---|---|
| Korelasi antara Motivasi, Kompetensi, dan Kepemimpinan Demokrasi terhadap Kinerja ASN | 0,813 |

Korelasi simultan antara motivasi, kompetensi dan kepemimpinan demokrasi dengan kinerja ASN di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang adalah positif yaitu sebesar 0,813. Tingkat korelasi tergolong kategori hubungan yang sangat kuat karena berada antara 0,800 - 1,000.

**Pengujian Hipotesis**

Uji signifikansi korelasi Product Moment dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang signifikan antara variabel. Ketentuannya bila sig lebih kecil dari 0,05 maka dikatakan ada hubungan signifikan. Tetapi sebaliknya bila sig lebih besar dari 0,05 maka dikatakan tidak ada hubungan signifikan.

Hasil uji hipotesis yaitu:

**Tabel 5.** Uji Hipotesis

**Uji Hipotesis**

| Variabel | Sig. | Alpha | Keputusan Uji |
|---|---|---|---|
| Motivasi | 0,000 | 0,05 | Ada hubungan signifikan |
| Kompetensi | 0,000 | 0,05 | Ada hubungan signifikan |
| Kepemimpinan demokrasi | 0,000 | 0,05 | Ada hubungan signifikan |
| Motivasi, Kompetensi, dan Kepemimpinan Demokrasi | 0,000 | 0,05 | Ada hubungan signifikan |

Hasil uji variabel motivasi menunjukkan sebagai berikut:

a. Hasil uji variabel motivasi menunjukkan adanya hubungan signifikan antara motivasi dengan kinerja ASN di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang yang ditunjukkan oleh nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05.
b. Hasil uji variabel kompetensi menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kompetensi dengan kinerja ASN di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang yang ditunjukkan oleh nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05.
c. Hasil uji variabel kepemimpinan demokrasi juga menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kepemimpinan demokrasi dengan kinerja ASN di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang yang ditunjukkan oleh nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05.
d. Hasil uji variabel motivasi, kompetensi, dan kepemimpinan demokrasi juga menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kepemimpinan demokrasi dengan kinerja ASN di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang yang ditunjukkan oleh nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05

## PEMBAHASAN

**Hubungan Antara Motivasi Terhadap Kinerja ASN di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang**

Dari analisis korelasi dan uji hipotesis diketahui bahwa variabel motivasi memiliki hubungan positif kuat dan signifikan terhadap Kinerja ASN di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang. Jadi apabila penilaian pada motivasi pegawai semakin baik, maka Kinerja ASN di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang juga ikut meningkat dan berlaku juga sebaliknya. Tingkat hubungan antara motivasi dengan Kinerja ASN di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang tergolong hubungan yang kuat.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut (Hasibuan, 2017) bahwa motivasi juga mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, karyawan yang termotivasi akan cenderung meningkatkan produktivitas mereka sehingga memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan. Kemudian (Wibowo, 2016) juga menambahkan bahwa motivasi akan memicu

seseorang sehingga memperoleh kebutuhannya. Hal ini perlu dilakukan atasan dalam menjaga motivasi pegawai. Banyaknya pegawai yang mencapai prestasi bergantung dari pengakuannya. Pada akhirnya, akan memiliki rasa mempunyai tugas yang baik, banyak yang mendapat kepuasan dan peningkatan dalam pekerjaan mereka.

Hasil riset ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dari (Pramanitia, 2014) dimana hasilnya ditemukan terdapat hubungan yang sedang antara motivasi dengan kinerja. Hubungan yang terjadi adalah positif signifikan antara motivasi dan kinerja, dimana saat motivasi meningkat maka kinerja juga meningkat, dan sebaliknya apabila motivasi menurun, kinerja juga terjadi penurunan.

Selain itu didukung penelitian (Febrianti, 2015) yang menemukan hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan secara signifikan. Dalam hal ini ada korelasi kuat serta positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Apabila motivasi kerja meningkat, kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan, dan sebaliknya saat motivasi kerja menurun, kinerja juga menurun.

Kemudian didukung pula oleh penelitian (Elvina, 2019) yang menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik pada karyawan mempunyai hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi intrinsik untuk penelitian ini mempertimbangkan empat faktor yaitu pekerjaan yang menarik, penghargaan kerja, kepuasan dan stres. Sedangkan motivasi ekstrinsik penelitian ini mempertimbangkan empat faktor yaitu keamanan kerja, upah bagus, promosi dan pertumbuhan dan pengakuan.

Hasil serupa juga ditemukan pada penelitian (Motulo, 2016) dimana ditemukan ada hubungan positif dan nyata (signifikan) antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Dapat dibuktikan melalui hasil penelitian ini bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Hotel Gran Puri Manado.

Sejalan juga dengan hasil penelitian (Yuliawati, 2013) dimana menunjukkan ada hubungan bermakna antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Prodi Kebidanan Metro, sifat hubungan keduanya positif dan kekuatan hubungan tergolong kategori tinggi.

Selanjutnya hasil ini juga didukung hasil penelitian (Yulian, 2021) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel Prima Ulak Karang Padang.

**Hubungan Antara Kompetensi Terhadap Kinerja ASN di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang**

Dari analisis korelasi dan uji hipotesis diketahui bahwa variabel kompetensi memiliki hubungan positif sangat kuat dan signifikan terhadap Kinerja ASN di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang. Jadi apabila penilaian pada kompetensi semakin baik, maka Kinerja ASN di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang juga ikut meningkat dan berlaku juga sebaliknya. Tingkat hubungan antara kompetensi dengan Kinerja ASN di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang tergolong hubungan yang kuat.

Menurut (Wibowo, 2016), kompetensi dalam sumber daya manusia memiliki arti penting terutama bagi pekerja sebagai antusiasme untuk mencari peluang belajar teknologi baru dan keterampilan dalam hubungan antar pribadi. Selain itu juga diperlukan untuk dorongan berprestasi. Dalam hal ini, kompetensi dianggap suatu dorongan untuk inovasi dan perbaikan kinerja secara terus menerus dalam kualitas dan produktivitas yang diperlukan dalam tingginya kompetisi.

Hasil penelitian ini didukung oleh riset (Pramanitia, 2014) dimana hasilnya ditemukan ada hubungan lemah antara motivasi dan kinerja. Kemudian serupa dengan hasil penelitian (Tambunan, 2016) dimana kompetensi berhubungan secara signifikan terhadap kinerja staf atau pegawai Dinas Kesehatan. Dengan memiliki kompetensi tinggi masyarakat menjadi yakin dengan kinerja pejabat pemerintah.

Hasil serupa juga ditemukan pada penelitian (Heriyanto, 2018) yang hasilnya menemukan bahwa kompetensi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi karyawan maka dampaknya kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Selanjutnya juga didukung oleh penelitian (Evianisa, 2021) yang menyimpulkan bahwa kompetensi memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan. Hal ini menjadi faktor penting dengan nilai signifikansi yang tinggi. Karyawan dapat mengembangkan kompetensinya lewat hasil kerja yang baik serta menguasai bidang dan proporsi kerja masing-masing. Kompetensi dapat menjadi alat ukur dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan strategi yang tepat dan perencanaan yang baik. Jadi, kompetensi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di pabrik kelapa sawit Talopino.

Begitu juga dengan hasil penelitian (Rahmat, 2015) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai tergolong pada kategori sangat signifikan. Kekuatan hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefesien korelasi sebesar 0,879, menunjukkan hubungan yang sangat kuat kedua variabel tersebut. Dengan demikian, untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan Kompetensi. Semakin tinggi Kompetensi para pegawai dalam bekerja akan mempunyai kinerja yang tinggi.

Kemudian sejalan dengan hasil penelitian (Yulianti et al., 2022) yang menemukan hasil bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Hubungan Antara Kepemimpinan Demokrasi Terhadap Kinerja ASN di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang**

Dari analisis korelasi dan uji hipotesis diketahui bahwa kepemimpinan demokrasi memiliki hubungan positif sangat kuat dan signifikan terhadap Kinerja ASN di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang. Jadi apabila penilaian pada kepemimpinan demokrasi semakin baik, maka Kinerja ASN di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang juga ikut meningkat dan berlaku juga sebaliknya. Tingkat hubungan antara kepemimpinan demokrasi dengan Kinerja ASN di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang tergolong hubungan yang kuat.

Adanya kaitan kepemimpinan demokratis dengan kinerja sebagaimana dinyatakan oleh (Wibowo, 2016) bahwa peran utama seorang pemimpin adalah mempengaruhi orang lain untuk secara sukarela mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Dengan demikian dapat mencapai kinerja tertentu yang diharapkan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pramanitia, 2014) dimana hasilnya ditemukan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara variabel kepemimpinan demokrasi dengan variabel kinerja. Hubungan yang terjadi adalah positif dan signifikan antara kepemimpinan demokrasi dengan kinerja, artinya ketika kepemimpinan demokrasi meningkat maka kinerja juga akan naik, begitupun sebaliknya ketika kepemimpinan demokrasi terjadi penurunan maka kinerja juga akan mengalami penurunan.

Selain itu juga sejalan dengan hasil penelitian (Febrianti, 2015) yang menemukan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan signifikan. Ada korelasi yang cukup erat serta positif dari gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Apabila gaya kepemimpinan meningkat, kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan, dan sebaliknya saat gaya kepemimpinan menurun, kinerja juga mengalami penurunan.

Kemudian serupa dengan hasil penelitian (Tambunan, 2016) yang menemukan bahwa kepemimpinan berhubungan secara signifikan terhadap kinerja staf atau pegawai Dinas Kesehatan. Hasil serupa ditemukan pada penelitian (Heriyanto, 2018) yang hasilnya menemukan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hal ini berarti, semakin baik faktor kepemimpinan, semakin tinggi kinerja pegawai yang dapat diharapkan.

Kemudian didukung oleh penelitian (Rahmadianty, 2018) dimana hasilnya menunjukkan bahwa hubungan yang ditunjukkan oleh variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai adalah hubungan positif dan signifikan.

Sejalan juga dengan hasil penelitian (Lena et al., 2022) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

**Hubungan Antara Motivasi, Kompetensi, dan Kepemimpinan Demokrasi Terhadap Kinerja ASN di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang**

Dari analisis korelasi dan uji hipotesis diketahui bahwa motivasi, kompetensi dan kepemimpinan demokrasi memiliki hubungan positif sangat kuat dan signifikan terhadap Kinerja ASN di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang. Jadi apabila penilaian pada motivasi, kompetensi dan kepemimpinan demokrasi semakin baik, maka Kinerja ASN di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang juga ikut meningkat dan berlaku juga sebaliknya. Tingkat hubungan antara kepemimpinan demokrasi dengan Kinerja ASN di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang tergolong hubungan yang sangat kuat.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa ketiga variabel yaitu motivasi, kompetensi, dan kepemimpinan demokrasi mempunyai hubungan secara bersama-sama terhadap Kinerja ASN di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang. Artinya baik motivasi, kompetensi, dan kepemimpinan demokrasi memiliki korelasi dengan kinerja ASN di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang.

Pada penelitian terdahulu (Pramanitia, 2014), aspek yang mengukur motivasi meliputi ekspektansi yaitu seberapa besar kemungkinan jika mereka melakukan perilaku tertentu mereka akan mendapatkan prestasi kerja yang tinggi. Kemudian kompetensi pegawai meliputi kompetensi berprestasi serta bertindak, kompetensi melayani, kompetensi memengaruhi orang lain, kompetensi manajerial, kompetensi keahlian, dan efektivitas diri. Sedangkan gaya kepemimpinan demokratis mencakup 3 hal utama yaitu mengambil keputusan dengan musawarah, mampu mengayomi serta pengembangan bawahan, dan mampu mengarahkan individu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan kesimpulan yang ditemukan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pramanitia, 2014) dimana hasilnya ditemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi, kompetensi dan kepemimpinan demokratis dengan kinerja pegawai pemerintahan desa. Ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi, kompetensi dan demokratis kepemimpinan pemerintahan desa akan semakin baik kinerja ASNnya.

Selanjutnya sejalan dengan hasil penelitian (Oktarini, 2021) yang menemukan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi kerja, mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian hasil ini didukung pula oleh hasil penelitian (Nababan, 2020) yang menemukan hasil bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Dari ketiga variabel bebas yang diteliti hubungannya yaitu motivasi, kompetensi, dan kepemimpinan demokrasi dengan kinerja ASN, diketahui bahwa kompetensi, dan kepemimpinan demokrasi merupakan variabel yang memiliki keeratan hubungan lebih besar dengan kinerja ASN dibandingkan variabel motivasi

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja ASN di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang yang ditunjukkan oleh nilai sig. sebesar 0,000 <

0,05. Tingkat korelasi antara motivasi dengan kinerja ASN tergolong kategori hubungan yang kuat sebesar 0,696.

1. Adanya hubungan positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja ASN di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang yang ditunjukkan oleh nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05. Tingkat korelasi antara kompetensi dengan kinerja ASN tergolong kategori hubungan yang kuat sebesar 0,690.
2. Adanya hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan demokratis dengan kinerja ASN di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang yang ditunjukkan oleh nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05. Tingkat korelasi antara kepemimpinan demokratis dengan kinerja ASN tergolong kategori hubungan yang kuat sebesar 0,765.
3. Adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi, kompetensi, dan kepemimpinan demokrasi dengan kinerja ASN di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang yang ditunjukkan oleh nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05. Tingkat korelasi antara motivasi, kompetensi, dan kepemimpinan demokrasi dengan kinerja ASN tergolong kategori hubungan yang sangat kuat sebesar 0,813.

**Saran**

Dari kesimpulan yang diperoleh, maka penulis dapat memberikan saran antara lain :

1. Bagi Kecamatan Padang Selatan Kota Padang, disarankan agar mempertahankan motivasi, kompetensi dan kepemimpinan demokrasi di lingkungan kantor Kecamatan Padang Selatan Kota Padang. Hal ini terbukti signifikan dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara khususnya di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang.
2. Bagi ASN di Kecamatan Padang Selatan Kota Padang perlu lebih meningkatkan motivasinya dalam bekerja termasuk ditunjukkan dalam semangat bekerja, tingkat kehadiran yang lebih maksimal dan memanfaatkan jam kerja sebaik-baiknya agar kinerja ASN bisa lebih ditingkatkan.
3. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar mengembangkan variabel penelitian seperti meneliti variabel kompensasi finansial dan non finansial, pelatihan dan pengembangan pegawai, serta kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

## DAFTAR PUSTAKA

Agussalim M. (2015). *Metodologi Penelitian*. Padang: Ekasakti Press.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponerogo.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Nimran, U. (2010). *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Citra Media.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Human Resources Management*. Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, ISBN 979-683-348-4. Jakarta.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior* (13th ed.). USA: Pearson Education, Inc.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Zainal, V. R. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (6th ed.). Depok: Raja Grafindo Persada.

Elvina, S. (2019). A Study on the Relationship Between Employee Motivation and Work Performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, *21*(3), 59–68.

Evianisa, H. (2021). Exploring the Relationship of Competency, Management Best Practices, and Employee Performance in a Palm Oil Mill Company. *Binus Business Review*,

*12*(1), 85–92.
Febrianti, R. (2015). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan, dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Business and Economics*, *2*(1), 82–94.
Hanafi, A. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, *2*(1), 52–61.
Heriyanto, S. (2018). Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Human Capital & Learning Center PT. Krakatau Steel Cilegon. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, *14*(1), 19–28.
Lena, V. V., M., A., & Anggraeni, M. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Ranah Bundo Padang. *Jurnal Matua*, *4*(3), 595–606.
Motulo, R. (2016). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan di Hotel Gran Puri Manado. *E-Jurnal Sariputra*, *3*(2), 23–28.
Nababan, F. L. (2020). No TitlePengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intertama Trikencana Berisnar Medan. *Jurnal Darma Agung*, *28*(3), 496–506.
Oktarini. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JEMSI (Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi)*, *3*(1), 108–121.
Pramanitia, H. (2014). Hubungan Antara Motivasi, Kompetensi, dan Kepemimpinan Demokratis Dengan Kinerja Pegawai Pemerintahan Desa (Studi Kasus : 15 Desa di Kecamatan X Kabupaten Bogor). *E-Journal Graduate Unpar*, *1*(1), 38–44.
Rahmadianty, E. (2018). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Negri Sipil Di SMP Negeri 15 Balikpapan. *EJournal Administrasi Negara*, *6*(3), 7979–7992.
Rahmat, A. (2015). Hubungan Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga di Kota Gorontalo. *Jurnal Manajemen*, *19*(1), 122–135.
Tambunan, E. (2016). Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Medan. *Jurnal Ilmiah "Dunia Ilmu," 2*(1), 51–62.
Yulian, S. (2021). No Title Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Prima Ulak Karang Padang. *Jurnal Matua*, *3*(2), 331–344.
Yulianti, E., Rinaldo, J., & Yanti, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung. *Jurnal Matua*, *4*(3), 491–508.
Yuliawati. (2013). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Program Studi Kebidanan Metro. *Jurnal Kesehatan Metro Sai Wawai*, *6*(1), 1–7.