

PENGUATAN KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI ASPEK DUKUNGAN KEPEMIMPINAN, CAPACITY BUILDING DAN GOOD GOVERNANCE (Studi Kasus pada Sekretariat DPR Kabupaten Pidie Jaya)

Nasruddin^{1*}, Zainuddin Iba², Musrizal³

¹Sekretariat DPR – Kabupaten Pidie Jaya

²Dosen Magister Manajemen FEB UNIKI Bireuen - Aceh

³Dosen EKP FE UMUSLIM Bireuen - Aceh

^{*}) email: nasruddinmuko@gmail.com

Received: January 3, 2025; Accepted: January 12, 2025; Published: March 2, 2025; Page: 13 – 18

DOI: 10.51179/eko.v17i1.3145

ABSTRACT:

This study aims to examine the background of leadership, capacity development, and good governance in strengthening employee performance. The study was conducted at the DPR secretariat of Pidie Jaya Regency. This type of research is quantitative and uses a causality analysis method. The data analysis technique used is path analysis using SMART-PLS. The results of the analysis show (1) aspects of leadership, capacity development and good governance provide positive support for strengthening employee performance by 23.9%, 19.6% and 31.2% respectively. (2) The leadership factor through good governance contributes to improving performance by 10.8% while through capacity development it has a positive effect on strengthening performance by 14.1%. (3) aspects of capacity development through good governance have a positive impact on strengthening employee performance by 13.2% and (4) simultaneously policies, capacity development and good governance contribute to strengthening employee performance by 28%.

Keywords: employee performance, leadership, capacity development, good governance

ABSTRAK:

Penelitian bertujuan meninjau dukungan kepemimpinan, *capacity building*, dan *good governance* dalam penguatan kinerja pegawai. Dilakukan studi pada sekretariat DPR Kabupaten Pidie Jaya. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan menggunakan metode analisis analisis kausalitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dengan menggunakan SMART-PLS. Hasil analisis, menunjukkan (1) aspek kepemimpinan, *capacity building* dan *good governance* memberi dukungan positif pada penguatan kinerja pegawai, masing-masing 23,9% 19,6% dan 31,2%. (2) faktor Kepemimpinan melalui *good governance* berkontribusi meningkatkan kinerja sebesar 10,8% sedangkan melalui *capacity building* berefek positif dalam penguatan kinerja sebesar 14,1%. (3) aspek *capacity building* melalui *good governance* berdampak positif menguatkan kinerja pegawai sebesar 13,2% dan (4) secara simultan kepemimpinan, *capacity building* dan *good governance* berkontribusi pada penguatan kinerja pegawai sebesar 28%.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kepemimpinan, *Capacity Building*, *Good Governance*,

1. Pendahuluan

Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Pidie Jaya (DPRK Pidie Jaya) adalah lembaga legislatif yang berperan sebagai mitra kerja Pemerintah Kabupaten Pidie, dan dilengkapi kantor kesekretariatan dalam membantu program kerja DPRK dan bidang pemerintahan kabupaten.

Pada bulan November 2024 lalu, telah dilantik anggota DPRK Pidie Jaya masa bakti 2024-2029, yang terdiri atas berbagai utusan partai politik

(nasional dan lokal). Mulai dari partai Aceh (10), PAN (3), PKB (2), Gerindra (2), PPP (2), Nasdem (2), Demokrat (2), PAS (1) dan Golkar (1).

Hambatan yang muncul secara umum dari pelaksanaan fungsi legislasi, dari informasi yang penuliti himpun, antara lain: penyusunan program legislasi daerah (prolegda) jangka Panjang yang sangat bergantung pada regulasi yang ditetapkan di tingkat pusat, keterlibatan masyarakat (*stake holder*) dalam proses penyusunan dan pembentukan kurang optimal, perancang peraturan daerah

cenderung fokus pada kepentingan dan kebutuhan pemerintah daerah, koordinasi, harmonisasi, dan kerjasama antar instansi pemerintah dalam proses penyusunan sering kali tidak berdasarkan prinsip kesetaraan dan kebersamaan, aspek terkait jumlah dan kemampuan sumber daya manusia, biaya operasional, sarana, prasarana, serta koordinasi antar instansi di lapangan sering kali kurang diperhatikan.

Biasanya, dalam menjembatani permasalahan, khususnya koordinasi dan administrasi termasuk kebutuhan informasi bagi pimpinan, anggota dewan dan masyarakat, perlu peran sekretariat DPRK. Yang mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRK, serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRK dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan.

Masalah muncul manakala Sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dengan keahliannya terbatas. Maka dengan setumpuk pekerjaan, dibutuhkan SDM berkualitas dan berkerja ikhlas, demi menjaga marwah lembaga pemerintahan ini.

Program yang menjadi faktor penting dalam mencapai target dan tujuan yang ditetapkan, sekretariat DPRK Pidie Jaya terus berupaya meningkatkan kinerja pegawainya. Khususnya kemampuan dan kesabaran memberikan pelayanan publik yang baik. Karena, berdasarkan wawancara awal dengan 30 pegawai Sekretariat DPRK Pidie Jaya, diketahui bahwa masih ada beberapa masalah, seperti kurangnya respons dan proaktif dalam menjalankan tugas, sehingga pelayanan kepada masyarakat terasa lambat dan perlu peningkatan profesionalisme di berbagai aspek.

Maka peneliti, berasumsi awal bahwa perlu peran aktif kepemimpinan DPRK, *capacity building* dan *good governance* dalam penguatan kinerja pegawai. Seperti penelitian serupa di DPR Kabupaten Bireuen yang dilakukan Mulyadi & M. Yusuf (2022) merekomendasikan bahwa di perlukan gaya dan strategi kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja serta kinerja pegawai.

Para ahli, menyebut pemerintah memiliki indikator kinerja pegawai yaitu dalam UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS. Dengan indikator: kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.

Untuk hal tersebut, dicoba mendalaminya dengan riset, khususnya meninjau aspek tersebut,

sehingga memberi informasi akan dampak dan kontribusinya dalam usaha penguatan dan peningkatan kinerja pegawai yang diharapkan.

Dan dalam hal ini, *capacity building* menurut Grindle (dalam Keban, 2008) memfokuskan pengembangan kapasitas pada tiga dimensi, yaitu pengembangan sumber daya manusia; penguatan organisasi; dan reformasi kelembagaan.

2. Tinjauan Teori

Dalam pembangunan manusia sebagai sumber daya berpusat pada penguatan dan peningkatan kinerja. Banyak upaya dilakukan instansi ke arah tersebut. Baik dari sisi pendidikan, penajaman skill, dan pelatihan. Tetapi, sebenarnya akan tergantung pada kepemimpinan dan kebijakan dan program peningkatan SDM yang dilaksanakannya.

Penguatan Kinerja SDM melalui Kepemimpinan

Beberapa penelitian telah banyak mengungkap faktor yang terkait langang maupun tidak langsung dengan kinerja pegawai, baik tinjauan dari aspek kepemimpinan dalam organisasi, budaya kerja, iklim organisasi, pengembangan karir atau lainnya. Juga tak kalah menarik dari aspek internal diri pegawai.

Penelitian Karyono, O., & Samad, M. Y. A. (2020), Samad, M.Y. *et al.* ((2023) dan Fauzi & M. Yusuf (2022), menyimpulkan dalam kepemimpinan instansi besar diperlukan gaya kepemimpinan situasional dalam penguatan dan peningkatan kinerja bawahannya. Pemahaman pimpinan terhadap situasi yang berbeda-beda pada bawahan menentukan keberhasilannya. Situasi kepemimpinan merupakan interaksi positif antara pemimpin dengan bawahan yang dipimpin.

Penguatan Kinerja dari aspek Capacity Building

Perhatian akan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat mempengaruhi berkembang tidaknya suatu institusi. Oleh karena itu pengembangan kapasitas (*capacity building*) SDM menjadi hal yang mutlak dilakukan. *Capacity building* merupakan kegiatan peningkatan *knowledge, skills, attitude* dan *behaviour* SDM.

Kegiatan *capacity building* mampu membangun komunikasi, motivasi diri, kreativitas, keterampilan memecahkan *problem solving* dan *decision making* secara cepat dan tepat, serta kemampuan dalam kepemimpinan (Setyorini, 2022).

Pengaruh *capacity building* terhadap *Good Governance* dijelaskan oleh Anggraini, Mindarti, Hermawan (2019), Fauzi (2016), Wardianti (2007) dan Soeprpto dan Riyadi (2003).

Pentingnya mengembangkan kapasitas (*capacity building*) anggota akan berdampak pada terwujudnya *Good Governance* instansi pemerintah dalam pelayanan publik.

Penelitian Lestari & Wicaksana (2019) menyatakan membangun *capacity building* dapat meningkatkan kinerja pegawainya melalui kepemimpinan, kedisiplinan, pemberian reward dan punishment, dan fasilitas yang lengkap dan nyaman. Juga penelitian (Handoyo, Putri & Mariam, 2018) kegiatan peningkatan *capacity building* melalui pemberian keterampilan dalam menyelesaikan masalah dan pengambilan keputusan. Karena Grindle (1997) dalam Haryono, dkk, (2012) menyatakan “*Capacity Building adalah “Capacity building is intended to encompass a variety of strategies that have to do with increasing the efficiency, effectiveness, and responsiveness of government performance.”*

Penguatan Kinerja melalui Good Governance

Pemerintah pusat memberi otonomi kepada daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan rakyat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat, dengan menjalankan pemerintahan yang baik (*good governance*).

Good governance sebagai sistem administrasi yang melibatkan banyak pelaku (*multi stake holders*) baik dari pemerintah maupun di luar (Dwiyanto, 2008) sedang Sedarmayanti (2009) menyatakan merupakan proses penyelenggaraan kekuasaan Negara dalam melaksanakan penyediaan *public goods and service*.

Untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*) salah satu unsur yang harus dipenuhi adalah adanya komitmen dari semua anggota dalam satuan organisasi/lembaga dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih, mengedepankan dan mempertimbangkan unsur-unsur efektivitas, efisiensi dan ekonomis dalam memberikan layanan prima kepada publik.

Genie Rochman (Joko Widodo 2001) menegaskan bahwa *good governance* terdapat empat unsur utama yaitu, akuntabilitas, adanya kerangka hukum, informal, dan transparansi. Sedangkan Sedarmayanti (2004) mengemukakan perlu, akuntabilitas, transparansi, keterbukaan dan aturan hukum.

Oleh sebab itu pengelolaan SDM adalah hal yang harus dilaksanakan untuk mengimplementasikan *good governance* terhadap efektivitas pegawai (Tampubolon et al., 2020). Penelitian Abdul G., Iman S., N. Hasanah (2018) membuktikan

kan penerapan prinsip *Good Governance* memberi kontribusi positif meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada pengembangan sumberdaya manusia, penguatan organisasi dan pembaruan institusi terhadap kinerja organisasi

3. Metodologi

Penelitian survey dengan instrumen kuesioner. Penelitian menerapkan kuantitatif jenis asosiatif. Dan dilakukan dengan analisis jalur dengan menggunakan SMART-PLS versi 4.0. Metode statistik dengan analisis jalur digunakan pola hubungan yang mengisyaratkan besarnya pengaruh beberapa variabel penyebab (eksogen) terhadap variabel endogen (Marwan, dkk, 2023). Adapun variabelnya yang dijabarkan berikut:

Tabel 1. Konsep Variabel dan Dimensi

Variabel / Sumber	Indikator
Kepemimpinan Hasibuan (2013)	<ul style="list-style-type: none"> • Pengambilan kebijakan • Pengaturan tahap-tahap aktivitas • Pengawasan bawahan • Pemberian hukuman • Penyampaian kritik pekerjaan • Keterlibatan dalam musyawarah • Keikutsertaan keputusan • Perundingan dalam aktivitas • Pemberian kesempatan untuk bertanggung • Motivasi pegawai • Kemampuan bersifat adil • Memberi keleluasaan pegawai • Memutuskan beban pekerjaan
Capacity Building Brown (2001) dan Morison (2021)	<ul style="list-style-type: none"> • Mengikutsertakan bawahan dalam pelatihan • Penyelesaian pekerjaan dengan baik • Rekrutmen yang berkualitas • Sistem insentif yang memberikan semangat kerja • Dukungan fasilitas kerja • Dukungan atasan kepada bawahan • Hubungan yang baik antar anggota • Kebijakan pimpinan sesuai regulasi yang berlaku • Kesesuaian dengan regulasi yang berlaku
Good Governance (Mindarti (2007)	<ul style="list-style-type: none"> • Ketersediaan Informasi • Pelaksanaan pekerjaan sesuai ketentuan • Kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku • Independensi dalam pelaksanaan pekerjaan • Perlakuan yang adil
Kinerja Pegawai (Mangkunegara, 2009).	<ul style="list-style-type: none"> • Penyelesaian pekerjaan dengan tepat • Kesanggupan penyelesaian pekerjaan • Penyelesaian pekerjaan sesuai standar • Pemahaman terhadap pekerjaan • Kejelasan pekerjaan • Pencapaian target pekerjaan • Penyelesaian pekerjaan tepat waktu • Penggunaan waktu secara efisien • Penggunaan sarana secara efisien • Penggunaan sumber daya secara efisien

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Validitas & Reliabilitas

Penelitian menggunakan instrument kuesioner. Hasil uji validitas instrumen sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen

Koef. Validitas	Kepmimpinan	CB	GG	Kinerja
Max	0,891	0,892	0,835	0,816
Min	0,654	0,645	0,658	0,628
Mean	0,791	0,784	0,781	0,768

Rata-rata tingkat validitas semua variabel eksogen diatas 0,50 maka dinyatakan valid dengan tingkat cukup tinggi.

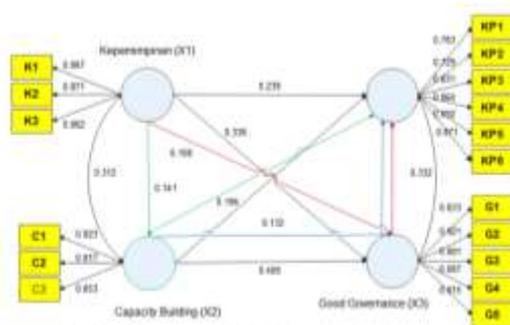
Digunakan *composite reliability* adalah pengujian nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai > 0.7 (Abdillah dan Hartono, 2015).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

	Composite Reliability
Kepemimpinan	0.934
Capacity Buiding	0.933
Good Governance	0.928
Kinerja Pegawai	0.933

Model Analisis

Hasil olahan data, dengan analisis jalur. Pengukuran model struktural (*inner model*) dalam PLS dapat dievaluasi dengan melihat nilai R^2 untuk konstruk dependen dan nilai koefisien path dalam suatu model struktural (Ghozali, 2016). Pengujian berdasarkan nilai *path* untuk melihat signifikan atau pengaruh yang dapat ditampilkan dalam nilai t. Nilai t itu sendiri didapatkan dengan cara *bootstrapping* dalam software SMART-PLS 4.0. Berikut adalah hasil *bootstrapping* pada penelitian ini:



Gambar 1. Analisis Jalur Model Penelitian Keseluruhan

Pembahasan

Masalah 1:

Pengaruh Kepemimpinan dalam Penguatan Kinerja Pegawai Sekretariat DPRK Pidie Jaya?

Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 23,9%. Keterkaitan Kepemimpinan dengan kinerja pegawai telah dibuktikan dalam berbagai penelitian antara lain Gede dan Piartini (2018), Suryani (2016), dan Ritongan dan Tarigan (2015). Kepemimpinan sangat menentukan kinerja anggota dimana pemimpin akan mengarahkan anggotanya dalam meningkatkan kompetensinya dan menampilkan kinerja terbaiknya.

Masalah 2:

Membangun *Capacity Building* upaya penguata Kinerja Pegawai Sekretariat DPRK Pidie Jaya?

Capacity Building berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 19,6%. Keterkaitan *Capacity Building* dengan kinerja pegawai telah dibuktikan dalam berbagai penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu Diwanti (2021), Amboningtyas (2019), Tauhid (2019), dan Arfah (2018). Maka pentingnya mengembangkan kapasitas (*capacity building*) anggota akan berdampak pada peningkatan kinerja anggotanya dalam pelayanan publik.

Masalah 3:

Pengaruh *Good Governance* terhadap penguatan Kinerja Pegawai Sekretariat DPRK Pidie Jaya

Good Governance berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 31,2%. Keterkaitan *Good Governance* terhadap kinerja pegawai telah dibuktikan dalam berbagai penelitian yang dilakukan oleh Claraini (2017). Implementasi prinsip-prinsip *Good Governance* akan meningkatkan kinerja anggota dalam berbagai aspek pelayanan publik.

Masalah 4:

Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekretariat DPRK Pidie Jaya dengan *Capacity Building* pegawai Sekretariat DPRK Pidie Jaya.

Kepemimpinan berhubungan secara signifikan terhadap *Capacity Building* sebesar 31,2%. Hubungan variabel Kepemimpinan terhadap *Capacity Building* telah dibuktikan dalam penelitian Anggraini, Mindarti, Hermawan (2019) dan Fauzi (2016). Pemimpin memiliki peran

dalam mengembangkan kapasitas (*capacity building*) anggotanya.

Masalah 5:

Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekretariat DPRK Pidie Jaya dengan *Good Governance* Sekretariat DPRK Pidie Jaya

Kepemimpinan berhubungan secara signifikan dengan *Good Governance* sebesar 33,6%. Hubungan variabel Kepemimpinan dengan *Good Governance* telah dibuktikan dalam penelitian Widjajanti dan Sugiyanto (2015). Pemimpin memiliki peran yang strategis dalam mewujudkan *Good Governance* di semua aspek dalam instansi yang dipimpinnya.

Masalah 6:

Hubungan *Capacity Building* dengan *Good Governance* Sekretariat DPRK Pidie Jaya

Capacity Building berpengaruh secara signifikan terhadap *Good Governance* sebesar 40,9%. Keterkaitan *Capacity Building* terhadap *Good Governance* telah dibuktikan dalam penelitian Fauzi (2016) dan Wardianti (2007). Pentingnya mengembangkan kapasitas (*capacity building*) anggota akan berdampak pada terwujudnya *Good Governance* instansi pemerintah dalam pelayanan publik.

Masalah 7:

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui *good governance*

Andil kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui *good governance* sebesar 10,8%.

Masalah 8:

Pengaruh *Capacity Building* terhadap Kinerja Pegawai melalui *Good Governance*

Pengaruh *Capacity Building* terhadap kinerja pegawai melalui *Good Governance* sebesar 13,2%.

Masalah 9:

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui *capacity building*

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui *Capacity Building* sebesar 14,1%.

Masalah 10:

Pengaruh Kepemimpinan, *Capacity Building* dan *Good Governance* terhadap kinerja pegawai

Pengaruh kepemimpinan, *capacity building* dan *good governance* secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar 28%. sedangkan Kepemimpinan dan *capacity building* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan:

- Kepemimpinan kepala sekretariat DPRK Pidie Jaya memberi dukungan penguatan kinerja pegawai sekretariat. Demikian juga secara signifikan menciptakan *capacity building* dan *good governance* berkontribusi positif pada peningkatan kinerja pegawai.
- Terdapat hubungan kausal kepemimpinan kepala sekretariat dengan *capacity building* dan upaya menjadikan *good governance* pada sekretariat DPRK Pidie Jaya.
- Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *good governance* maupun *capacity building*.
- Secara simultan faktor kepemimpinan, *capacity building* dan *good governance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS) – Alternative Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Abdul G., Iman S., N. Hasanah (2018). Penerapan Prinsip Good Governance dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Muara Jawa Ilir Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara, *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 6(4), 1751-1764, ISSN 2477-2458, ejournal.ipfisisip-unmul.ac.id
- Agus Dwiyanto (2002). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: PSKK-UGM.
- Angraini, Kiki., Mindarti, Lely Indah., Hermawan, Romy. (2019). Pengembangan Kapasitas Pegawai untuk Mewujudkan *Good Governance* (Studi pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(7), 1092-1098
- Arfah, S. R. (2018). Pengaruh *Capacity Building* terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kota Makassar. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(2), 115-126.
- Bratton, John., Gold, Jeffry. (2003). *Human Resource Management*. New York: Palgrave Macmillan
- Diwanti, Dyah Pikanthi., Sarifudin. (2021). Pengaruh *Capacity Building* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta dan Sekitarnya). *Nusantara, Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(3), 144-157
- Endang Setyorini (2022). Efektivitas *Capacity Building* dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai PPPPTK Penjas dan BK, Teacher: *Jurnal Inovasi*

- Karya Ilmiah Guru, 2(1), 7-14, e-ISSN: 2807-8667.
- Fauzi, Fauzi, and Yusuf A. Samad (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kepemimpinan Situasional Pembina Yayasan Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Uniki Bireun. *Liwaul Dakwah: Jurnal Kajian Dakwah dan Masyarakat Islam* 12(1), 1-18.
- Fauzi, Lukman Munawar. (2016). Peningkatan Kapasitas Pemerintahan Daerah dalam Proses Masyarakat Ekonomi ASEAN. *Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi*, 6(2), 63-70
- Grindle, M.S., (1997). *Getting Good Government: Capacity Building in the Public Sector of Developing Countries*. Boston: Harvard Institute for International Development.
- Handoyo, E., & Putri, N. A. (2018). *Capacity Building Civitas Akademika FIS UNNES*.
- Haryono, B. S., Zauhar, S., & Supriyono, B. (2012). *Capacity Building*. Universitas Brawijaya Press.
- Karyono, O., & Samad, M. Y. A. (2020). The Effect of Strategic Leadership and Motivation Towards Satisfaction and its Impact on Employee Performance. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 6120-6124.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa
- Keban, Y. T. (2008). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*. Penerbit Gava Media.
- Lestari, A. W., & Wicaksono, D. B. (2019). Pengembangan Kapasitas Kelembagaan (*Capacity Building*) dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Kudus), <https://core.ac.uk/download/pdf/229030012.pdf>.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Marwan H., Ibrahim S., Win K., dan Yusrizal A., (2023). *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi 2, Medan: Merdeka Kreasi.
- Mulyadi, M., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat (Dprk) Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 11(21), 8 - 14. <https://doi.org/10.55178/jkb.v11i21.173>
- Ritonga, Tri Eva Juniangsih., Tarigan, Usman. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pda Kantor Sub DOLOG Wil. IV Padang Sidempuan. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(1), 79-93
- Samad, M. Y. A., Fauzi, F., Marhamah, M., & Rahmani, S. U. (2023). Interpersonal Communication and Situational Leadership on Teacher Performance. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 21(1), 132-147
- Sedarmayanti (2004). *Good Government (Pemerintahan yang baik)*. Bandung: Mandar Maju.
- Sitti Rahmawati Arfah (2018). The Influence of Capacity Building on The Performance of Local Apparatur Work units of The Government of Makassar City, *Jurnal Administrasi Negara*, 24(2), Agustus 2018.
- Soeprapto, & Riyadi, H. (2003). Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Menuju *Good Governance*. *Pidato Pengukuhan Aparatur Besar dalam Ilmu Administrasi Pembangunan*.
- Tampubolon, M., Simanjuntak, N., & Silalahi, F. (2020). *Birokrasi & Good Governance*. 1-23.
- Widodo, Joko (2001). *Good Governance, Telaah dari Dimensi Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi Pada Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah*. Surabaya: Insancendikia.