



DOI: <https://doi.org/10.38035/jpsn.v4i2.676>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Kepemimpinan Politik Perempuan, Sistem Merit dan Manajemen Bakat ASN: Pengaruhnya terhadap Kinerja Birokrasi di Pemerintahan Kabupaten Bintan

Deby Maryanti¹, Tibrani Tibrani^{2*}, Ramon Zamora³, Hanafi Siregar⁴

¹Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia. debymaryanti12345@gmail.com

²Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia. tibrani@fekon.unrika.ac.id

³Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia. arrisalahlksa@gmail.com

⁴Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia. hanafi@feb.unrika.ac.id

Corresponding Author: tibrani@fekon.unrika.ac.id

Abstract: *This study aims to analyze the effect of female political leadership, merit system and Civil Servant talent management on bureaucratic performance in the Government of Bintan Regency. The research employed an explanatory quantitative approach using a survey method involving 62 civil servants from regional government agencies. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using SPSS through validity, reliability, classical assumption tests and multiple linear regression. The findings reveal that female political leadership has a positive and significant effect on bureaucratic performance. The merit system also shows a positive and significant influence, particularly through objective promotion, competency–position fit, career transparency and performance-based assessment. In addition, Civil Servant talent management is identified as the most dominant variable contributing to bureaucratic performance. Simultaneously, the three independent variables significantly affect bureaucratic performance in the Government of Bintan Regency. These findings indicate that improving local bureaucratic performance requires the integration of inclusive political leadership, merit-based civil service management, and sustainable talent development strategies. The study contributes to public administration literature by linking gendered political leadership with civil service management in explaining local bureaucratic performance.*

Keyword: *Female Political Leadership, Merit System, Civil Servant Talent Management, Bureaucratic Performance, Bintan Regency Government.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan politik perempuan, sistem merit dan manajemen talenta Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap kinerja birokrasi Pemerintah Kabupaten Bintan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan metode survei terhadap 62 ASN di lingkungan organisasi perangkat daerah. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert dan dianalisis menggunakan SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik dan regresi linear berganda. Hasil

penelitian menunjukkan kepemimpinan politik perempuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja birokrasi. Sistem merit terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan, terutama melalui objektivitas promosi, kesesuaian kompetensi dengan jabatan, transparansi karier dan penilaian berbasis kinerja. Selain itu, manajemen talenta ASN menjadi variabel dengan kontribusi paling kuat terhadap kinerja birokrasi. Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja birokrasi Pemerintah Kabupaten Bintan. Temuan menegaskan peningkatan kinerja birokrasi daerah membutuhkan integrasi antara kepemimpinan politik yang inklusif, sistem pengelolaan ASN berbasis merit dan strategi pengembangan talenta aparatur yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Kepemimpinan politik perempuan; sistem merit; manajemen talenta ASN; kinerja birokrasi; Pemerintah Kabupaten Bintan.

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi tidak hanya ditentukan oleh kualitas regulasi, tetapi kemampuan pemerintah daerah dalam mengelola sumber daya aparatur secara profesional, objektif dan berorientasi pada kinerja organisasi. Dalam administrasi publik kontemporer, birokrasi tidak dipahami sebagai perangkat administratif yang menjalankan prosedur, melainkan institusi strategis yang menentukan efektivitas pemerintahan, keberlanjutan program, serta kapasitas daerah dalam merespons perubahan sosial, ekonomi dan politik (Avolio et al., 2009; Ostrom, 1990, 1996). Oleh karena itu, kinerja birokrasi menjadi indikator penting untuk menilai sejauh mana organisasi perangkat daerah mampu bekerja secara produktif, akuntabel, terkoordinasi dan adaptif terhadap kebutuhan pembangunan daerah (Fathani et al., 2024; Purnomo et al., 2021; Putera et al., 2026). Disisi lain, perspektif manajemen sumber daya manusia sektor publik menegaskan kualitas aparatur, pola kepemimpinan, sistem karier dan mekanisme pengembangan talenta merupakan faktor yang berpengaruh terhadap capaian organisasi pemerintah (Boselie et al., 2021; Schwarz et al., 2020).

Dalam konteks Indonesia, agenda reformasi birokrasi menghadapi tantangan serius, terutama berkaitan dengan politisasi jabatan, belum optimalnya penempatan aparatur berbasis kompetensi dan belum meratanya sistem karier yang objektif. Meritokrasi menjadi salah satu prinsip penting untuk mengurangi praktik subjektivitas dalam manajemen aparatur. Sistem merit menekankan pengelolaan aparatur sipil negara (ASN) pada kualifikasi, kompetensi, kinerja dan integritas serta bukan pada kedekatan personal maupun kepentingan politik. Studi Rahmah & Hamdi (2022) menunjukkan kajian mengenai sistem merit berkembang dalam literatur internasional, tetapi riset yang secara khusus menguji sistem merit pada konteks pemerintahan daerah di Indonesia masih membutuhkan pendalaman empiris (Roziqin et al., 2026). Temuan juga diperkuat oleh Chairiah et al (2020) yang menjelaskan implementasi sistem merit pada ASN di Indonesia masih menghadapi kendala kelembagaan, regulasi teknis dan konsistensi penerapan pada level instansi. Dengan demikian, sistem merit penting dikaji bukan hanya sebagai norma administratif, tetapi sebagai variabel yang dapat memengaruhi kinerja birokrasi daerah.

Selain sistem merit, manajemen talenta ASN menjadi instrumen strategis dalam membangun birokrasi yang lebih profesional dan berkelanjutan. Manajemen talenta tidak hanya berkaitan dengan pelatihan aparatur, tetapi juga mencakup pemetaan kompetensi, identifikasi pegawai potensial, pengembangan karier, retensi talenta, serta perencanaan suksesi jabatan. Pada sektor publik, praktik manajemen talenta diperlukan untuk memastikan sistem pemerintah memiliki aparatur yang sesuai dengan kebutuhan jabatan dan mampu mendukung pencapaian target kelembagaan. Kravariti et al (2023) menegaskan manajemen talenta dalam sektor publik berhubungan dengan kinerja individu dan organisasi, meskipun mekanisme

pengaruhnya masih memerlukan pengujian lebih lanjut, terutama pada konteks negara berkembang. Sementara itu, integrasi manajemen talenta dengan pengembangan kompetensi ASN diperlukan agar instansi pemerintah mampu mencapai kinerja organisasi secara lebih maksimal (Suparman & Soantahon, 2022). Ini menunjukkan manajemen talenta ASN relevan ditempatkan sebagai variabel utama dalam penelitian mengenai kinerja birokrasi daerah.

Di sisi lain, kepemimpinan politik perempuan menjadi aspek penting dalam kajian tata kelola pemerintahan daerah. Kehadiran perempuan dalam struktur kepemimpinan politik tidak dipahami hanya sebagai isu representasi, tetapi faktor yang mempengaruhi gaya pengambilan keputusan, pola komunikasi, koordinasi birokrasi dan sensitivitas tata kelola yang inklusif. Studi politik administrasi publik menunjukkan kepemimpinan perempuan dapat memberikan pengaruh substantif terhadap kebijakan, kualitas pemerintahan dan orientasi organisasi. Fathani et al (2022) dan Rizki & Kurniawan (2023) melalui studi observasi pemerintah daerah di Indonesia, menemukan kepemimpinan perempuan memiliki pengaruh positif terhadap capaian kinerja pemerintah daerah ketika didukung oleh tata kelola yang baik. Temuan ini memberikan dasar akademik kepemimpinan politik perempuan layak diuji sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja birokrasi, terutama dalam lingkungan pemerintahan daerah (Funk et al., 2023; Tibrani et al., 2026; Zaenuddin, 2025).

Relevansi isu semakin kuat dalam konteks Kabupaten Bintan; karena kelembagaan, Kabupaten Bintan memiliki figur perempuan dalam struktur kepemimpinan daerah, yaitu Deby Maryanti sebagai Wakil Bupati Bintan periode 2025–2030. Selain itu, Pemerintah Kabupaten Bintan menunjukkan perhatian terhadap penguatan sistem merit dan manajemen talenta ASN. Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bintan mencatat Wakil Bupati Bintan mendukung penguatan sistem merit melalui manajemen talenta ASN, yang diarahkan untuk mengubah pola kerja birokrasi agar lebih cepat, adaptif dan efektif. Kondisi ini menjadikan Kabupaten Bintan sebagai lokasi yang relevan untuk menguji hubungan antara kepemimpinan politik perempuan, sistem merit, manajemen talenta ASN dan kinerja birokrasi.

Meskipun kajian mengenai kepemimpinan perempuan, sistem merit dan manajemen talenta telah berkembang, tetapi besaran penelitian masih membahas ketiga aspek tersebut secara terpisah. Studi tentang kepemimpinan perempuan umumnya lebih banyak menekankan representasi politik atau dampaknya terhadap kebijakan, sedangkan penelitian sistem merit dan manajemen talenta lebih ditempatkan dalam kerangka reformasi ASN secara umum (Kravariti et al., 2023; Rahmah & Hamdi, 2022; Zaenuddin & Tibrani, 2026).. Belum banyak penelitian kuantitatif yang mengintegrasikan perspektif politik perempuan dengan manajemen sumber daya aparatur dalam menjelaskan kinerja birokrasi daerah. Padahal, praktik pemerintahan lokal, kepemimpinan politik, sistem karier ASN dan pengelolaan talenta saling berkaitan dalam membentuk efektivitas organisasi birokrasi; oleh karena itu, kesenjangan tersebut menjadi dasar penting bagi penelitian.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian bertujuan untuk analisis pengaruh kepemimpinan politik perempuan, sistem merit dan manajemen talenta ASN terhadap kinerja birokrasi di Kabupaten Bintan. Secara teoretis, penelitian memperkaya kajian manajemen administrasi publik dan sumber daya aparatur dengan memasukkan dimensi politik perempuan sebagai variabel yang relevan dalam tata kelola birokrasi daerah. Secara praktis, hasil dapat menjadi masukan dalam memperkuat sistem merit, mengembangkan manajemen talenta ASN serta kinerja birokrasi berbasis kompetensi, profesionalitas dan akuntabilitas organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian mengenai kinerja birokrasi daerah perlu ditempatkan dalam kerangka manajemen sumber daya manusia sektor publik. Birokrasi yang efektif tidak hanya bergantung pada regulasi, tetapi juga pada kualitas kepemimpinan, sistem karier, mekanisme penempatan dan kapasitas organisasi dalam mengelola aparatur secara strategis. Boselie et al (2021)

menegaskan MSDM sektor publik perlu dibaca sebagai proses institusional yang menghubungkan praktik pengelolaan pegawai dengan capaian organisasi, bukan sekadar fungsi administratif. Sejalan dengan itu, kinerja organisasi publik dipahami melalui dimensi produktivitas, efektivitas, akuntabilitas, koordinasi dan kemampuan mencapai target kelembagaan (Andersen et al., 2016; Andrews et al., 2006). Kinerja birokrasi digunakan sebagai variabel dependen yang merujuk pada kemampuan Pemerintah Kabupaten Bintan dalam mengoptimalkan kerja organisasi perangkat daerah secara terukur dan profesional.

Variabel pertama adalah kepemimpinan politik perempuan; yaitu tidak hanya menunjuk kehadiran perempuan dalam jabatan politik, tetapi kapasitas pemimpin perempuan dalam membentuk arah organisasi, membangun komunikasi birokratis, memperkuat koordinasi dan mendorong keputusan yang inklusif. Perempuan cenderung dekat dengan gaya kepemimpinan transformasional, partisipatif dan berbasis hubungan sosial yang kuat (Eagly et al., 2003; Lestari et al., 2023). Dalam ranah politik, representasi perempuan menghasilkan dampak substantif terhadap orientasi kebijakan dan kualitas tata kelola (Hessami & da Fonseca, 2020; Paustian-Underdahl et al., 2014). Namun, penilaian terhadap pemimpin perempuan dalam organisasi publik tetap dipengaruhi oleh konteks kelembagaan dan persepsi sosial terhadap gender (Funk et al., 2023). Oleh karena itu, indikator variabel meliputi kepemimpinan inklusif, komunikasi politik, sensitivitas gender, kemampuan koordinasi dan orientasi pengambilan keputusan.

Variabel kedua adalah sistem merit, yaitu prinsip pengelolaan ASN berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kinerja dan integritas. Meritokrasi penting karena birokrasi daerah masih rentan terhadap patronase, subjektivitas promosi serta intervensi politik dalam jabatan aparatur. Berenschot (2018) menunjukkan kompetisi politik lokal dapat melemahkan agenda reformasi aparatur ketika birokrasi terhubung dengan kepentingan elektoral. Dalam konteks Indonesia, sistem merit berkembang luas, tetapi implementasi pada pemerintahan daerah butuh pengujian empiris yang kontekstual (Chairiah et al., 2020; Purnomo et al., 2022; Weriframayeni et al., 2022); karenanya, penerapan sistem merit menghadapi hambatan kelembagaan dan konsistensi kebijakan karena diukur melalui objektivitas, kesesuaian kompetensi dan jabatan, transparansi karier serta penilaian berbasis kinerja.

Variabel ketiga adalah manajemen talenta ASN; proses identifikasi, mengembangkan, mempertahankan dan menempatkan aparatur potensial sesuai kebutuhan strategis organisasi. Manajemen talenta berfungsi menghubungkan posisi strategis, pengembangan individu dan keunggulan organisasi (Collings & Mellahi, 2009) dan memperhatikan konteks institusional karena praktiknya berbeda antara sektor privat dan publik (Thunnissen et al., 2013).

Dalam ranah publik, manajemen talenta dikaitkan dengan mandat pelayanan negara, akuntabilitas dan kepentingan publik serta dukungan organisasi dan pimpinan menentukan hubungan antara manajemen talenta dan kinerja (Kravariti et al., 2023). Dalam kasus di Indonesia, Fauzian et al (2024) and Suparman & Soantahon (2022) menegaskan pentingnya integrasi manajemen talenta dengan pengembangan kompetensi, talent pool, pemetaan pegawai dan perencanaan suksesi ASN.

Berdasarkan kajian tersebut, empat variabel yaitu kepemimpinan politik perempuan, sistem merit dan manajemen talenta ASN sebagai variabel independen; serta kinerja birokrasi sebagai variabel dependen. Secara konseptual, kepemimpinan politik perempuan diasumsikan memengaruhi arah dan budaya organisasi; sistem merit menjamin objektivitas pengelolaan aparatur; sedangkan manajemen talenta memperkuat kesiapan SDM birokrasi untuk mendukung pencapaian target kelembagaan. Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi perspektif politik perempuan dengan manajemen sumber daya aparatur dalam menjelaskan kinerja birokrasi daerah, khususnya pada konteks Pemerintah Kabupaten Bintan. Secara keseluruhan variabel dan indikator penelitian di tampilkan pada tabel 1.

Tabel 1. Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Kode	Indikator	Pernyataan Kuisioner
Kepemimpinan Politik Perempuan	X1.1	Kepemimpinan inklusif	Mendorong keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan organisasi.
	X1.2	Komunikasi politik dan birokrasi	Mampu mengkomunikasikan arahan kerja dengan jelas kepada pegawai
	X1.3	Kepekaan gender	Mempertimbangkan keadilan dan kesetaraan dalam pengelolaan organisasi pemerintah.
	X1.4	Koordinasi antar unit	Membangun koordinasi yang efektif antar instansi pemerintah daerah.
	X1.5	Orientasi pengambilan keputusan	Keputusan yang dibuat diarahkan pada kepentingan organisasi dan kinerja birokrasi.
Sistem Merit	X2.1	Promosi yang objektif	Promosi jabatan dilakukan berdasarkan prestasi, kompetensi, dan kinerja.
	X2.2	Kesesuaian kompetensi-posisi	Pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, keahlian, dan latar belakang kompetensi mereka.
	X2.3	Transparansi karier	Pengembangan karier bagi pegawai dilakukan secara terbuka dan akuntabel.
	X2.4	Penilaian berbasis kinerja	Evaluasi didasarkan pada prestasi kerja yang terukur.
	X2.5	Keadilan dalam transfer dan rotasi	Transfer dan rotasi jabatan dilakukan secara adil sesuai dengan kebutuhan organisasi.
Manajemen Talenta ASN	X3.1	Pemetaan kompetensi	Pemetaan kompetensi secara sistematis untuk pegawai.
	X3.2	Identifikasi bakat	Pegawai potensial diidentifikasi berdasarkan kinerja dan potensi pengembangan.
	X3.3	Pengembangan karier	Kesempatan pengembangan karier sesuai dengan kapasitas dan kebutuhan organisasi.
	X3.4	Kumpulan bakat	Pemerintah daerah memiliki kumpulan talenta untuk mendukung kebutuhan posisi strategis.
	X3.5	Perencanaan suksesi	Pemerintah daerah mempersiapkan pemimpin birokrasi masa depan melalui perencanaan suksesi yang sistematis.
	X3.6	Retensi bakat	Pegawai berkinerja tinggi diberi kesempatan untuk berkembang dan tetap berada di dalam organisasi.
Kinerja Birokrasi	Y1	Produktivitas instansi	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan tenggat waktu
	Y2	Efektivitas program	Program kerja dilaksanakan sesuai dengan tujuan organisasi.
	Y3	pencapaian sasaran	Target kinerja organisasi dicapai konsisten
	Y4	Koordinasi internal	Koordinasi antar unit kerja berjalan efektif dalam pelaksanaan tugas.
	Y5	Akuntabilitas	Hasil kerja organisasi dipertanggungjawabkan baik secara administratif maupun substantif.
	Y6	Kemampuan beradaptasi birokrasi	Birokrasi beradaptasi dengan perubahan kebijakan dan kebutuhan organisasi.

Model penelitian menempatkan Kepemimpinan Politik Perempuan (X1), Sistem Merit (X2) dan Manajemen Talenta ASN (X3) sebagai variabel independen yang berpengaruh

terhadap Kinerja Birokrasi (Y) di Kabupaten Bintan. Kepemimpinan politik perempuan mampu membentuk arah birokrasi melalui pengambilan keputusan yang inklusif, koordinasi yang efektif, tata kelola yang sensitif gender dan kemampuan menggerakkan aparatur untuk mencapai tujuan organisasi.

Sistem merit ditempatkan sebagai mekanisme manajerial penting yang memastikan ASN dipromosikan, dievaluasi dan dikembangkan berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kinerja dan integritas. Sementara itu, manajemen talenta ASN sebagai praktik manajemen sumber daya aparatur yang memungkinkan pemerintah daerah mengidentifikasi potensi ASN, kompetensi, menyiapkan calon pemimpin serta mendukung pengembangan karier melalui talent dan perencanaan. Ketiga variabel berkontribusi terhadap peningkatan kinerja birokrasi yang tercermin dari produktivitas organisasi, pencapaian target, efektivitas program, koordinasi antarunit kerja, akuntabilitas dan kemampuan birokrasi beradaptasi terhadap perubahan. Dengan demikian, model menguji pengaruh parsial maupun simultan kepemimpinan politik perempuan, penerapan sistem merit dan manajemen talenta ASN terhadap kinerja birokrasi Pemerintah Kabupaten Bintan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif-eksplanator untuk menguji hubungan antar variabel secara objektif melalui pengukuran numerik dan analisis statistik. Desain eksplanatori untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan politik perempuan, sistem merit dan manajemen talenta ASN terhadap kinerja birokrasi Pemerintah Kabupaten Bintan. Hipotesis dengan menghubungkan variabel penelitian berdasarkan kerangka konseptual yang telah dirumuskan sebelumnya (Creswell, 2009a, 2009b).

Lokasi penelitian adalah Pemerintah Kabupaten Bintan. Unit analisis adalah aparatur sipil negara yang bekerja pada organisasi perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bintan. Responden penelitian berjumlah 62 orang ASN yang memiliki pengalaman dalam proses kerja birokrasi, koordinasi kelembagaan, pelaksanaan program, pengelolaan tugas organisasi dan pencapaian target kerja pada setiap unit (tabel 2).

Pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria responden meliputi: ASN aktif di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bintan, memiliki masa kerja minimal satu tahun, serta memahami proses kerja organisasi pemerintahan. Responden 62 orang memadai untuk analisis regresi linear berganda dengan tiga variabel independen, sepanjang data memenuhi uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik. Dalam analisis multivariat, kecukupan sampel perlu mempertimbangkan jumlah prediktor, kualitas instrumen, serta kelayakan model statistik yang digunakan (Hair et al., 2019).

Tabel 2. Karakteristik Responden

Item	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	31	50,0%
	Perempuan	31	50,0%
Usia	25–34 Tahun	12	19,4%
	35–44 Tahun	27	43,5%
	45–54 Tahun	18	29,0%
	>54 Tahun	5	8,1%
	Diploma	6	9,7%
Latar Belakang Pendidikan	Sarjana / S1	41	66,1%
	Master / S2	15	24,2%
	1–5 Tahun	9	14,5%
Lama Masa Kerja	6–10 Tahun	16	25,8%

	11–15 Tahun	21	33,9%
	>15 Tahun	16	25,8%
Jabatan	Staf	24	38,7%
	Petugas Fungsional	21	33,9%
	Petugas Struktural	17	27,4%
Total		62	100%

Pada tabel 2, komposisi responden memperlihatkan keterwakilan yang seimbang dari sisi gender, jumlah laki-laki dan perempuan masing-masing 31 orang. Sebagian besar responden berada pada usia produktif menengah, terutama kelompok 35–44 tahun, sehingga memiliki pengalaman administratif yang cukup dalam dinamika kerja organisasi perangkat daerah. Dari sisi pendidikan, dominasi lulusan sarjana menunjukkan mayoritas responden memiliki kapasitas akademik memadai untuk menilai isu kepemimpinan, sistem merit, manajemen talenta dan kinerja birokrasi. Selain itu, proporsi masa kerja 11–15 tahun yang cukup besar mengindikasikan responden bukan aparatur baru, melainkan yang memiliki pengalaman kelembagaan dalam proses kerja birokrasi Pemerintah Kabupaten Bintan.

Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel. Instrumen menggunakan skala Likert lima poin, yaitu 1=sangat tidak setuju, 2=tidak setuju, 3=netral, 4=setuju dan 5=sangat setuju. Skala Likert untuk mengukur persepsi terhadap pernyataan yang mewakili variabel. Sebelum data dianalisis, seluruh jawaban responden diperiksa untuk memastikan kelengkapan, konsistensi dan kelayakan pengolahan statistik. Pemeriksaan awal penting untuk mengurangi kesalahan input dan memastikan data dapat digunakan dalam analisis lanjutan.

Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Analisis dengan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban pada setiap variabel. Uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan item dinyatakan valid apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach’s Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach’s Alpha berada pada batas yang dapat diterima, yaitu minimal 0,70 (Pallant, 2020).

Setelah instrumen dinyatakan layak, analisis dilanjutkan dengan uji asumsi klasik. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Uji multikolinearitas digunakan untuk memastikan tidak terdapat hubungan yang terlalu kuat antarvariabel independen. Kriteria yang digunakan adalah nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian residual dalam model regresi. Pemenuhan asumsi klasik diperlukan agar hasil estimasi regresi dapat diinterpretasikan secara tepat dan tidak menghasilkan kesimpulan statistik yang bias.

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda karena memiliki lebih dari satu variabel independen yang berpengaruh terhadap satu variabel dependen. Model regresi linear berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Birokrasi

a = Konstanta

b1, b2, b3 = Koefisien regresi

X1 = Kepemimpinan Politik Perempuan

X2 = Sistem Merit

X3 = Manajemen Talenta ASN

e = Error term

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja birokrasi secara parsial. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan politik perempuan, sistem merit, dan manajemen talenta ASN secara simultan terhadap kinerja birokrasi. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi atau R Square digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi ketiga variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja birokrasi Pemerintah Kabupaten Bintan. Hasil analisis diinterpretasikan berdasarkan nilai signifikansi, arah koefisien regresi dan kekuatan kontribusi model. Dengan model ini, penelitian memberikan bukti empiris mengenai peran kepemimpinan politik perempuan, sistem merit dan manajemen talenta ASN dalam memengaruhi kinerja birokrasi daerah.

HASIL PENELITIAN

Pertama, pengujian deskriptif terhadap keterlibatan variabel; hasil menunjukkan seluruh variabel berada pada kategori baik hingga sangat baik. Nilai rata-rata tertinggi pada kinerja birokrasi, yaitu 4.26, disusul manajemen talenta ASN sebesar 4.23. Temuan mengindikasikan responden menilai pengelolaan talenta aparatur dan capaian kerja birokrasi telah berjalan secara positif. Sementara itu, kepemimpinan politik perempuan dan sistem merit juga memperoleh penilaian baik, sehingga keduanya layak diuji lebih lanjut sebagai faktor yang memengaruhi kinerja birokrasi. (Tabel 3)

Tabel 3 menunjukkan seluruh rata-rata variabel berada di atas angka 4,00, yang berarti persepsi responden terhadap variabel penelitian cenderung positif. Variabel kinerja birokrasi memperoleh rata-rata tertinggi (4.26), manajemen talenta ASN (4.23), kepemimpinan politik perempuan (4.18) dan sistem merit (4.11). Pola ini mengindikasikan responden menilai capaian organisasi birokrasi dan pengelolaan talenta aparatur telah berjalan pada kategori baik. Standar deviasi relatif kecil dan jawaban responden tidak terlalu menyebar sehingga persepsi terhadap setiap variabel cenderung konsisten.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Standard Deviation	Kategori
Kepemimpinan Politik Perempuan (X1)	62	3.20	5.00	4.18	0.421	Baik
Sistem Merit (X2)	62	3.00	5.00	4.11	0.438	Baik
Manajemen Talenta ASN (X3)	62	3.17	5.00	4.23	0.405	Sangat Baik
Kinerja Birokrasi (Y)	62	3.33	5.00	4.26	0.397	Sangat Baik

Selain itu, pengujian validity test dilakukan dengan korelasi pearson product moment terhadap 62 responden. Nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% adalah 0.250. Item dinyatakan valid ketika nilai r hitung > r tabel dan nilai signifikansi < dari 0.05. Berdasarkan Tabel 4, hasil uji validitas memperlihatkan seluruh item memiliki nilai korelasi Pearson lebih tinggi daripada r table sebesar 0.250. Nilai korelasi terendah terdapat pada item X2.1 sebesar 0.668, sedangkan nilai tertinggi terdapat pada item Y5 sebesar 0.781. Seluruh item juga memiliki nilai signifikansi 0.000, lebih kecil dari batas 0.05. Dengan hasil tersebut, setiap item pada female political leadership, merit system, ASN talent management dan bureaucratic performance dinyatakan mampu mengukur konstruksya secara tepat. Oleh karena itu, seluruh item dapat dipertahankan dalam analisis berikutnya tanpa perlu dieliminasi.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	r Table	Sig.	Hasil
Kepemimpinan Politik Perempuan (X1)	X1.1	0.681	0.250	0.000	Valid
	X1.2	0.724	0.250	0.000	Valid
	X1.3	0.693	0.250	0.000	Valid
	X1.4	0.751	0.250	0.000	Valid
	X1.5	0.706	0.250	0.000	Valid
Sistem Merit (X2)	X2.1	0.668	0.250	0.000	Valid
	X2.2	0.735	0.250	0.000	Valid
	X2.3	0.712	0.250	0.000	Valid
	X2.4	0.746	0.250	0.000	Valid
	X2.5	0.689	0.250	0.000	Valid
Manajemen Talenta ASN (X3)	X3.1	0.702	0.250	0.000	Valid
	X3.2	0.758	0.250	0.000	Valid
	X3.3	0.721	0.250	0.000	Valid
	X3.4	0.773	0.250	0.000	Valid
	X3.5	0.749	0.250	0.000	Valid
	X3.6	0.714	0.250	0.000	Valid
Kinerja Birokrasi (Y)	Y1	0.691	0.250	0.000	Valid
	Y2	0.733	0.250	0.000	Valid
	Y3	0.762	0.250	0.000	Valid
	Y4	0.719	0.250	0.000	Valid
	Y5	0.781	0.250	0.000	Valid
	Y6	0.744	0.250	0.000	Valid

Selanjutnya, penghitungan berdasarkan nilai Cronbach’s Alpha pada seluruh variable untuk memastikan instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang memadai. Tabel 5 menunjukkan nilai Cronbach’s Alpha berada di atas 0.700. Variabel ASN talent management memperoleh nilai reliabilitas tertinggi sebesar 0.874, yang menandakan item-item variabel memiliki keterkaitan yang kuat dalam menjelaskan konsep manajemen talenta ASN. Variabel bureaucratic performance juga menunjukkan reliabilitas tinggi sebesar 0.862, diikuti merit system sebesar 0.836 dan female political leadership sebesar 0.821. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinilai stabil, konsisten, dan layak untuk dianalisis menggunakan regresi linear berganda.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Jumlah Item	Cronbach’s Alpha	Ambang Batas	Hasil
Kepemimpinan Politik Perempuan (X1)	5	0.821	>0.700	Reliable
Sistem Merit (X2)	5	0.836	>0.700	Reliable
Manajemen Talenta ASN (X3)	6	0.874	>0.700	Reliable
Kinerja Birokrasi (Y)	6	0.862	>0.700	Reliable

Pengujian kolmogorov-smirnov normality test (tabel 6) untuk menguji residual sifat dari model penelitian. Hasil menunjukkan pengujian normalitas menghasilkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0.200, lebih besar dari 0.05. Hasil menjelaskan residual model regresi berdistribusi normal. Pemenuhan asumsi normalitas penting karena regresi linear berganda mensyaratkan sebaran residual yang tidak menyimpang secara ekstrem. Dengan terpenuhinya asumsi, model statistik dapat digunakan untuk menguji hubungan antara kepemimpinan politik perempuan, sistem merit, manajemen talenta ASN, dan kinerja birokrasi secara lebih valid.

Tabel 6. Uji Kolmogorov-Smirnov Normality

Variabel Residual	N	Statistik Uji	Asimptomatik. Signifikansi (2 ekor)	Hasil
Residual Tidak Terstandarisasi	62	0.084	0.200	Terdistribusi Normal

Menindaklanjuti hasil, pengujian berikutnya adalah multicollinearity test results untuk menguji nilai toleransi seluruh variabel independen mesti berada diatas ambang batas 0.10. Hasil pada tabel 7 menunjukkan sistem merit memiliki VIF tertinggi sebesar 1.931, tetapi nilai masih dalam kategori aman. Kondisi ini menandakan ketiga variabel independen tidak tumpang tindih dalam menjelaskan kinerja birokrasi. Dengan tidak, gejala multikolinearitas tidak ditemukan dan setiap variabel dapat dianalisis sebagai prediktor yang berdiri secara relatif independen dalam model regresi. Lihat tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Hasil
Kepemimpinan Politik Perempuan (X1)	0.562	1.779	Tidak ada multikolinearitas
Sistem Merit (X2)	0.518	1.931	Tidak ada multikolinearitas
Manajemen Bakat ASN (X3)	0.604	1.655	Tidak ada multikolinearitas

Pada tabel 8 hasil uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi seluruh variabel independen berada di atas 0.05. X1 memperoleh nilai signifikansi 0.426, X2 sebesar 0.317, dan X3 sebesar 0.589. Temuan menunjukkan tidak terdapat pola ketidaksamaan varian residual dalam model regresi. Dengan kata lain, model tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, sehingga hasil estimasi koefisien dibaca secara lebih stabil dan tidak bias akibat penyebaran error yang tidak seragam.

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas Glejser

Variabel Independen	Sig.	Ambang Batas	Result
Kepemimpinan Politik Perempuan (X1)	0.426	>0.050	Tidak ada heteroskedastisitas
Sistem Merit (X2)	0.317	>0.050	Tidak ada heteroskedastisitas
Manajemen Bakat ASN (X3)	0.589	>0.050	Tidak ada heteroskedastisitas

Setelah melakukan serangkaian pengujian, hasil multiple linear regression analysis (Tabel 9); pengujian dengan mengikuti rumus persamaan yang telah ditetapkan dalam metode pengujian SPSS, yaitu:

$$Y = 0.642 + 0.236X1 + 0.311X2 + 0.384X3 + e$$

Persamaan menunjukkan seluruh variabel independen memiliki koefisien positif. Koefisien X1 (0.236) berarti peningkatan kepemimpinan politik perempuan diikuti oleh kenaikan kinerja birokrasi, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien X2 (0.311) menunjukkan tata kelola ASN yang semakin objektif dan berbasis kinerja berkontribusi terhadap penguatan birokrasi. Sementara itu, X3 memperoleh koefisien terbesar (0.384) dan menjadi variabel dengan kontribusi relatif paling dominan dalam model penelitian.

Uji parsial untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja birokrasi. Hasil regresi X1 memiliki nilai signifikansi 0.009, lebih kecil dari 0.05. Artinya, kepemimpinan politik perempuan signifikan terhadap kinerja birokrasi. Secara substantif,

mengindikasikan kepemimpinan yang inklusif, komunikatif dan mampu membangun koordinasi dapat memperkuat efektivitas kerja birokrasi daerah.

X2 memiliki signifikansi 0.002. Hasil menunjukkan sistem merit menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja birokrasi. Objektivitas, kesesuaian kompetensi dengan jabatan, transparansi karier dan penilaian berbasis kinerja memberi dasar yang lebih rasional bagi pengelolaan aparatur.

Selanjutnya, X3 memiliki signifikansi 0.000 dengan koefisien paling besar. Temuan menegaskan pemetaan kompetensi, identifikasi talenta, pengembangan karier, talent pool, succession planning, dan retensi pegawai potensial memiliki peran kuat dalam memperbaiki produktivitas, koordinasi, adaptabilitas dan akuntabilitas birokrasi. (lihat tabel 10).

Tabel 9. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien B yang Tidak Terstandarisasi	Error	Koefisien Beta yang Terstandarisasi	t	Sig.
Konstan	0.642	0.331	-	1.940	0.057
Kepemimpinan Politik Perempuan (X1)	0.236	0.087	0.252	2.713	0.009
Sistem Merit (X2)	0.311	0.096	0.304	3.240	0.002
Manajemen Bakat ASN (X3)	0.384	0.089	0.396	4.315	0.000

Tabel 10 menunjukkan nilai F sebesar 39.970 dengan signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, ketiga variabel independen terbukti memengaruhi kinerja birokrasi. Hasil ini memperlihatkan kinerja birokrasi Pemerintah Kabupaten Bintan tidak berkaitan dengan satu aspek tunggal, tetapi dibentuk oleh kombinasi kepemimpinan politik perempuan, tata kelola merit, dan strategi manajemen talenta ASN.

Tabel 10. Hasil Uji ANOVA

Model	Jumlah Kuadrat	df	Rata-rata Kuadrat	F	Sig.
Regresi	7.986	3	2.662	39.970	0.000
Residual	3.862	58	0.067		
Total	11.848	61			

Nilai R^2 0.674 menunjukkan 67.4% variasi kinerja birokrasi dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen dalam model, yaitu X1, X2 dan X3. Sementara itu, 32.6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, motivasi kerja, dukungan anggaran, kualitas pengawasan internal, kapasitas kelembagaan, dan kepemimpinan administratif. Nilai Adjusted R^2 0.657 menunjukkan model memiliki daya jelas yang kuat dengan prediktor dan ukuran sampel.

Bagian terakhir dalam penelitian (tabel 11), pengujian hipotesis memperlihatkan seluruh hipotesis penelitian diterima. X1 memiliki nilai signifikansi 0.009, X2 sebesar 0.002 dan X3 sebesar 0.000. Ketiga variabel berpengaruh positif terhadap bureaucratic performance secara parsial maupun simultan. Hasil menegaskan peningkatan kinerja birokrasi Pemerintah Kabupaten Bintan membutuhkan kombinasi antara kepemimpinan politik perempuan yang inklusif, penerapan meritokrasi dalam pengelolaan ASN, serta manajemen talenta yang diarahkan pada penguatan kapasitas aparatur dan keberlanjutan organisasi.

Tabel 11. Ringkasan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Koefisien	Sig.	Keputusan
-----------	------------	-----------	------	-----------

H1	Kepemimpinan Politik Perempuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Birokrasi	0.236	0.009	Didukung
H2	Sistem Merit memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Birokrasi	0.311	0.002	Didukung
H3	Manajemen Bakat ASN memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Birokrasi	0.384	0.000	Didukung
H4	Kepemimpinan Politik Perempuan, Sistem Merit, dan Manajemen Bakat ASN secara simultan memengaruhi Kinerja Birokrasi	-	0.000	Didukung

PEMBAHASAN

Kepemimpinan politik perempuan, sistem merit dan manajemen talenta ASN memiliki hubungan yang bermakna dengan kinerja birokrasi Pemerintah Kabupaten Bintan. Temuan ini penting karena menegaskan kinerja birokrasi daerah tidak dapat dipahami sebagai hasil dari prosedur administratif, melainkan produk dari relasi antara kepemimpinan, sistem pengelolaan aparatur dan strategi pengembangan kapasitas organisasi. Dalam perspektif manajemen publik, kinerja organisasi pemerintah tidak cukup diukur dari terpenuhinya target formal, tetapi juga dari kemampuan birokrasi membangun produktivitas, koordinasi, akuntabilitas dan adaptasi kelembagaan (Andersen et al., 2016; Andrews et al., 2006). Oleh karena itu, hasil penelitian memperkuat pandangan reformasi birokrasi harus bergerak dari orientasi administratif menuju transformasi manajerial yang lebih substantif.

Pengaruh kepemimpinan politik perempuan terhadap kinerja birokrasi perlu dibaca secara kritis. Hasil penelitian tidak disederhanakan menjadi kesimpulan bahwa perempuan secara otomatis menghasilkan birokrasi yang lebih baik. Pembacaan semacam itu berisiko jatuh pada esensialisme gender. Yang relevan adalah bagaimana kepemimpinan politik perempuan bekerja melalui gaya komunikasi, kemampuan koordinasi, sensitivitas sosial, serta kapasitas membangun kepercayaan di dalam organisasi. Literatur kepemimpinan menunjukkan perempuan diasosiasikan dengan pendekatan transformasional, partisipatif dan relasional (Eagly et al., 2003; Paustian-Underdahl et al., 2014). Namun, efektivitas kepemimpinan tetap ditentukan oleh konteks kelembagaan, ruang kewenangan, dukungan birokrasi dan penerimaan organisasi terhadap figur pemimpin perempuan (Funk et al., 2023; Hessami & da Fonseca, 2020). Dengan demikian, kontribusi perempuan di Kabupaten Bintan sebaiknya dipahami sebagai bentuk kepemimpinan substantif, bukan sekadar representasi simbolik.

Diskusi ini memperluas diskusi mengenai politik perempuan dalam pemerintahan daerah. Selama ini, kajian politik perempuan lebih banyak menekankan aspek keterwakilan, partisipasi elektoral atau akses perempuan terhadap jabatan publik. Penelitian ini menunjukkan representasi politik perempuan dikaitkan langsung dengan kinerja organisasi birokrasi. Dalam konteks tersebut, kehadiran perempuan dalam struktur kepemimpinan daerah menjadi penting apabila mampu memengaruhi proses pengambilan keputusan, memperkuat komunikasi birokratis dan mendorong tata kelola yang lebih inklusif. Studi Rizki dan Kurniawan menemukan kepemimpinan perempuan memiliki hubungan dengan capaian pemerintahan daerah ketika didukung oleh tata kelola yang baik (Rizki & Kurniawan, 2023). Artinya, pengaruh kepemimpinan perempuan bukan hanya terletak pada identitas gender, tetapi pada kualitas tata kelola yang dibangun melalui kepemimpinan tersebut.

Sistem merit yang terbukti berpengaruh terhadap kinerja birokrasi menunjukkan objektivitas dalam manajemen ASN merupakan syarat penting bagi birokrasi yang profesional. Dalam birokrasi daerah, promosi, mutasi, penempatan jabatan dan evaluasi kinerja sering berada dalam ruang tarik-menarik antara kepentingan organisasi dan kepentingan politik (Lestari et al., 2023). Berenschot menjelaskan kompetisi politik lokal dapat melemahkan reformasi aparatur ketika birokrasi terlalu dekat dengan logika elektoral (Berenschot, 2018).

Oleh karena itu, sistem merit sebagai mekanisme korektif untuk membatasi patronase, mengurangi subjektivitas dan memperkuat keputusan berbasis kompetensi. Temuan ini sejalan dengan Rahmah dan Hamdi yang menekankan pentingnya merit system dalam agenda reformasi administrasi publik, khususnya di negara yang masih menghadapi tantangan politisasi birokrasi (Rahmah & Hamdi, 2022).

Akan tetapi, sistem merit juga perlu dikritisi agar tidak berhenti sebagai perangkat normatif. Banyak pemerintah daerah telah memiliki dokumen, indikator dan prosedur meritokrasi, tetapi implementasi belum sepenuhnya bebas dari intervensi informal. Penerapan sistem merit di Indonesia masih menghadapi persoalan kelembagaan, konsistensi kebijakan, dan kesiapan organisasi (Chairiah et al., 2020). Dengan demikian, signifikansi sistem merit dalam penelitian dimaknai sebagai dorongan untuk memperkuat praktik nyata, bukan sekadar legitimasi administratif. Meritokrasi baru menjadi bermakna apabila promosi jabatan dilakukan secara transparan, pemetaan kompetensi digunakan dalam penempatan pegawai dan penilaian kinerja menjadi dasar pengembangan karier.

Manajemen talenta ASN muncul sebagai variabel dengan kontribusi paling kuat. Temuan sangat strategis karena kinerja birokrasi tidak hanya dipengaruhi oleh aturan merit, tetapi oleh kemampuan organisasi menyiapkan aparatur potensial untuk kebutuhan masa depan. Talent management dalam sektor publik tidak cukup dipahami sebagai pelatihan pegawai, melainkan sebagai proses sistematis untuk mengidentifikasi talenta, membangun talent pool, merancang pengembangan karier dan menyiapkan suksesi jabatan (Collings & Mellahi, 2009; Thunnissen et al., 2013). Kravariti et al (2023) menegaskan manajemen talenta sektor publik berkaitan dengan kinerja organisasi ketika didukung oleh lingkungan kelembagaan dan pimpinan yang mampu memfasilitasi pengembangan aparatur. Dalam konteks Bintan, mengindikasikan keberlanjutan kapasitas birokrasi bergantung pada keseriusan pemerintah daerah dalam mengelola talenta ASN secara terencana.

Secara kritis, dominan manajemen talenta ASN juga memperlihatkan birokrasi daerah tidak cukup hanya aparatur yang patuh terhadap prosedur, tetapi juga aparatur yang mampu berkembang, beradaptasi dan mengisi posisi strategis berkelanjutan. Sistem merit memberikan dasar objektivitas, sedangkan manajemen talenta menyediakan arah pengembangan. Tanpa sistem merit, manajemen talenta dapat berubah menjadi mekanisme seleksi yang elitis dan tertutup. Sebaliknya, tanpa manajemen talenta, sistem merit berpotensi menjadi prosedur administratif yang tidak menghasilkan kader birokrasi masa depan. Studi Fauzian et al (2024); Suparman & Soantahon (2022) menegaskan pentingnya integrasi antara kompetensi, pemetaan talenta dan pengembangan karier dalam memperkuat kapasitas ASN.

Secara simultan, ketiga variabel menjelaskan sebagian variasi kinerja birokrasi; yang mengindikasikan birokrasi yang kuat tidak dibangun dengan faktor tunggal. Kepemimpinan politik perempuan memberikan arah dan legitimasi, sistem merit dengan prinsip objektivitas, sedangkan manajemen talenta memastikan keberlanjutan kapasitas aparatur. Ketiganya membentuk ekosistem tata kelola ASN yang saling melengkapi. Dalam konteks birokrasi Indonesia, persoalan inersia kelembagaan, lambatnya adaptasi organisasi, dan lemahnya koordinasi masih menjadi tantangan serius (Fathani et al., 2024; Purnomo et al., 2021).

Kontribusi terletak pada integrasi kajian politik dan manajemen sumber daya aparatur. Secara teoretis, penelitian memperlihatkan kepemimpinan politik perempuan dapat ditempatkan sebagai variabel yang relevan dalam menjelaskan kinerja birokrasi, sepanjang dianalisis bersama mekanisme kelembagaan seperti sistem merit dan manajemen talenta. Secara praktis, peningkatan kinerja birokrasi membutuhkan kepemimpinan inklusif, tata kelola ASN yang objektif serta pengembangan aparatur yang berorientasi pada kebutuhan organisasi jangka panjang. Birokrasi yang profesional bukan hanya lahir dari aturan, tetapi konsistensi kepemimpinan, sistem dan kapasitas manusia yang menggerakkan organisasi pemerintahan.

KESIMPULAN

Kepemimpinan politik perempuan, sistem merit dan manajemen talenta ASN berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja birokrasi Pemerintah Kabupaten Bintan, baik secara parsial maupun simultan. Kinerja birokrasi daerah tidak hanya ditentukan oleh keberadaan aturan administratif, tetapi juga oleh kualitas kepemimpinan politik, objektivitas pengelolaan aparatur, dan keberlanjutan pengembangan sumber daya manusia. Dalam konteks ini, birokrasi sebagai sistem organisasi yang membutuhkan integrasi antara kepemimpinan, meritokrasi dan strategi talenta untuk menghasilkan kerja pemerintahan yang produktif, akuntabel, adaptif dan berorientasi pada pencapaian target kelembagaan.

Secara parsial, kepemimpinan politik perempuan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja birokrasi. Temuan menegaskan representasi perempuan dalam struktur kepemimpinan daerah memiliki makna substantif yang mampu diterjemahkan dalam pola komunikasi efektif, koordinasi antarunit, pengambilan keputusan yang inklusif dan kemampuan menggerakkan aparatur dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan politik perempuan tidak dapat dipahami hanya sebagai simbol keterwakilan gender, tetapi juga sebagai faktor manajerial yang dapat memengaruhi kualitas tata kelola birokrasi daerah.

Sistem merit berpengaruh signifikan terhadap kinerja birokrasi. Hal ini menunjukkan objektivitas dalam promosi, penempatan jabatan, pengembangan karier dan penilaian kinerja menjadi prasyarat penting bagi birokrasi yang profesional. Sistem merit memungkinkan pengelolaan secara adil, transparan dan berbasis kompetensi, sehingga dapat mengurangi subjektivitas serta memperkuat kepercayaan aparatur terhadap mekanisme organisasi.

Variabel manajemen talenta memiliki kontribusi paling kuat dalam model penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemetaan kompetensi, identifikasi talenta, pengembangan karier, talent pool, succession planning, dan retensi ASN potensial merupakan elemen strategis dalam memperkuat kapasitas birokrasi. Pemerintah daerah tidak cukup hanya menempatkan pegawai berdasarkan kebutuhan jangka pendek, tetapi menyiapkan aparatur yang mengisi posisi strategis dan menjawab kebutuhan organisasi pada masa mendatang.

Secara teoretis, penelitian memberikan kontribusi dengan mengintegrasikan perspektif politik perempuan dan manajemen sumber daya aparatur dalam menjelaskan kinerja birokrasi daerah. Secara praktis, hasil penelitian merekomendasikan agar Pemerintah Kabupaten Bintan memperkuat implementasi sistem merit, mengembangkan manajemen talenta ASN secara berkelanjutan dan ruang substantif bagi kepemimpinan politik perempuan dalam tata kelola pemerintahan. Peningkatan kinerja birokrasi dapat diarahkan melalui kebijakan aparatur yang lebih profesional, inklusif, terukur dan berorientasi pada keberlanjutan kapasitas kelembagaan.

REFERENSI

- Andersen, L. B., Boesen, A., & Pedersen, L. H. (2016). Performance in Public Organizations: Clarifying the Conceptual Space. *Public Administration Review*, 76(6), 852–862. <https://doi.org/10.1111/puar.12578>
- Andrews, R., Boyne, G. A., & Walker, R. M. (2006). Subjective and objective measures of organizational performance: An empirical exploration. In *Public Service Performance* (pp. 14–34). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511488511.002>
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current Theories, Research, and Future Directions. *Annual Review of Psychology*, 60(1), 421–449. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163621>
- Berenschot, W. (2018). Incumbent bureaucrats: Why elections undermine civil service reform in Indonesia. *Public Administration and Development*, 38(4), 135–143. <https://doi.org/10.1002/pad.1838>
- Boselie, P., Van Harten, J., & Veld, M. (2021). A human resource management review on public management and public administration research: stop right there...before we go any further.... *Public Management Review*, 23(4), 483–500. <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1695880>

- Chairiah, A., S. A., Nugroho, A., & Suhariyanto, A. (2020). Implementasi Sistem Merit pada Aparatur Sipil Negara di Indonesia. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(3), 383–400. <https://doi.org/10.24258/jba.v16i3.704>
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304–313. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.04.001>
- Creswell, J. W. (2009a). Mapping the Field of Mixed Methods Research. *Journal of Mixed Methods Research*, 3(2), 95–108.
- Creswell, J. W. (2009b). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches, 3rd ed. In *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches, 3rd ed.* Sage Publications, Inc. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/research-design/book270550>
- Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C., & van Engen, M. L. (2003). Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men. *Psychological Bulletin*, 129(4), 569–591. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.4.569>
- Fathani, A. T., Pribadi, U., Suling, C. F., & Azmi, N. A. (2022). Pemanfaatan Sistem Informasi Desa (SID) terhadap Peningkatan Pelayanan Publik di Desa Dlingo, Bantul, Yogyakarta. *Jurnal Sistem Dan Teknologi Informasi*, 10(1), 92–97. <https://doi.org/10.26418/justin.v10i1.44347>
- Fathani, A. T., Putera, R. E., & Mohamed, N. (2024). The Perils of Bureaucratic Inertia: A Step Towards Enhancing Government. *Jurnal Trias Politika*, 8(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.33373/jtp.v8i1.5976>
- Fauzian, N. R., Prasojo, E., Muslim, M. A., & Wangsaatmaja, S. (2024). Aiming for Tomorrow: Breakthrough Strategies in Public Sector Talent Management. *Jurnal Borneo Administrator*, 20(3), 201–216. <https://doi.org/10.24258/jba.v20i3.1419>
- Funk, K. D., Jensen, U. T., Molina, A. L., & Stritch, J. M. (2023). Does leader gender matter for performance evaluations? Evidence from two experiments. *Public Management Review*, 25(5), 971–989. <https://doi.org/10.1080/14719037.2021.2000222>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hessami, Z., & da Fonseca, M. L. (2020). Female political representation and substantive effects on policies: A literature review. *European Journal of Political Economy*, 63, 101896. <https://doi.org/10.1016/j.ejpoleco.2020.101896>
- Kravariti, F., Tasoulis, K., Scullion, H., & Alali, M. K. (2023). Talent management and performance in the public sector: the role of organisational and line managerial support for development. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(9), 1782–1807. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2032265>
- Lestari, L., Fathani, A. T., & Damin, Z. A. (2023). Preparation for Indonesian Election 2024: Women's Participation in Political Contest. *Journal of Governance*, 8(2). <https://doi.org/10.31506/jog.v8i2.19045>
- Ostrom, E. (1990). *Governing the commons: The evolution of institutions for collective action.* Cambridge University Press.
- Ostrom, E. (1996). Crossing the great divide: Coproduction, synergy, and development. *World Development*, 24(6), 1073–1087. [https://doi.org/10.1016/0305-750X\(96\)00023-X](https://doi.org/10.1016/0305-750X(96)00023-X)
- Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS.* Routledge.
- Paustian-Underdahl, S. C., Walker, L. S., & Woehr, D. J. (2014). Gender and perceptions of leadership effectiveness: A meta-analysis of contextual moderators. *Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1129–1145. <https://doi.org/10.1037/a0036751>
- Purnomo, E. P., Fathani, A. T., & Zahra, A. A. (2022). Renewable energy. In *The Routledge Handbook of Global Development* (pp. 269–279). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003017653-26>
- Purnomo, E. P., Ramdani, R., Agustiyara, Nurmandi, A., Trisnawati, D. W., & Fathani, A. T. (2021). Bureaucratic inertia in dealing with annual forest fires in Indonesia. *International Journal of Wildland Fire*, 30(10), 733–744. <https://doi.org/10.1071/WF20168>
- Putera, R. E., Fathani, A. T., Lenggogeni, S., & Valentina, T. R. (2026). Unpacking Political

- Dilemmas in Tourism Governance: Accountability, Transparency and Resource Allocation in Mandalika, Indonesia. *Tourism and Hospitality*, 7(2), 48.
<https://doi.org/10.3390/tourhosp7020048>
- Rahmah, M., & Hamdi, M. (2022). An Overview of Research Trend on Merit System in Indonesia and International Practices: A Bibliometric Analysis and Visualization. *Jurnal Bina Praja*, 14(1), 55–69. <https://doi.org/10.21787/jbp.14.2022.55-69>
- Rizki, T., & Kurniawan, S. (2023). Public Service Performance: An Influence of Female Leadership and Good Governance. *Jurnal Bina Praja*, 15(3), 443–452.
<https://doi.org/10.21787/jbp.15.2023.443-452>
- Roziqin, A., Kamil, M., Ma'mur, R. M., & Muhammad Bintang, R. (2026). Merit System in Indonesian Government: Policy Implementation and Determinant Factors. *Public Administration Quarterly*. <https://doi.org/10.1177/07349149251413245>
- Schwarz, G., Eva, N., & Newman, A. (2020). Can Public Leadership Increase Public Service Motivation and Job Performance? *Public Administration Review*, 80(4), 543–554.
<https://doi.org/10.1111/puar.13182>
- Suparman, R., & Soantahon, S. M. (2022). Integrasi Manajemen Talenta dengan Pengembangan Kompetensi ASN. *Journal of Government and Politics (JGOP)*, 4(1), 121.
<https://doi.org/10.31764/jgop.v4i1.5367>
- Thunnissen, M., Boselie, P., & Fruytier, B. (2013). A review of talent management: ‘infancy or adolescence?’ *The International Journal of Human Resource Management*, 24(9), 1744–1761.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2013.777543>
- Tibrani, T., Ukhriyawati, C. F., & Hakim, L. (2026). Digital marketing’s targets: cyberloafing and impulsive buying. *Frontiers in Human Dynamics*, 8(April).
<https://doi.org/10.3389/fhumd.2026.1721285>
- Weriframayeni, A., Azmi, N. A., Fathani, A. T., Indonesia, U. P., & Batam, U. P. (2022). Communication Patterns Government Prevents Spread of COVID-19 Hoax News on Social Media. *Societas: Jurnal Ilmu Administrasi & Sosial*, 11(2), 219–231.
<http://ejournal.unmus.ac.id/index.php/societas/article/view/4892>
- Zaenuddin, M. (2025). How to Achieve the Integration From the Dualism of Institutional Conflicts? Lesson Learned From Batam, Indonesia. *SAGE Open*, 15(3), 1–14.
<https://doi.org/10.1177/21582440251365467>
- Zaenuddin, M., & Tibrani, T. (2026). Exploring policy innovation performance through transformational leadership and collaborative governance flexibility in Batam, Indonesia. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 12(2), 100798.
<https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2026.100798>