

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Penanaman Modal & Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Banggai

Murad Lahadji

¹⁻³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Luwuk

Article Info	ABSTRAK
Article history: Received November, 2025 Revised November, 2025 Accepted November, 2025	Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Penanaman Modal & Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Banggai. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Populasi dalam penelitian ini dengan sampel berjumlah 59 (lima puluh Sembilan) orang Aparatur Sipil Negara (ASN). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, begitu pula motivasi. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan dan motivasi kerja dapat mendorong kinerja ASN dalam penyelenggaraan pelayanan publik.
Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja, ASN	
Keywords: Leadership, Motivation, Performance, Civil Servants	
	ABSTRACT The purpose of this study is to analyze the effect of leadership and motivation on the performance of civil servants at the Investment & Integrated Services Agency (DPMPTSP) of Banggai Regency. The method used is a quantitative approach with a survey technique. The population in this study consisted of a sample of 59 (fifty-nine) civil servants (ASN). The results of the study indicate that leadership has a positive and significant effect on performance, as does motivation. This confirms that improving the quality of leadership and work motivation can encourage the performance of civil servants in the delivery of public services.
	<i>This is an open access article under the CC BY-SA license.</i>
	
Corresponding Author: Name: Mida Aprilina Tarigan Institution Address: Universitas Riau, Bina Widya, Jl HR. Subrantas KM. 12.5, Kelurahan Simpang Baru, Panam, Kec. Tampan, Pekanbaru 28293 e-mail: galihvidiaanggreani25@gmail.com	

1. PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 merupakan profesi yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pembangunan nasional. ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang dituntut untuk menjalankan tugas secara profesional, berintegritas, dan akuntabel. Dalam konteks birokrasi modern, kualitas kinerja ASN

tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh kualitas kepemimpinan serta motivasi kerja yang mendorong terciptanya produktivitas, disiplin, dan pelayanan publik yang berkualitas.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Banggai merupakan instansi pemerintah daerah yang memiliki mandat penting dalam peningkatan iklim investasi, penyederhanaan perizinan, serta penyediaan layanan publik yang mudah, cepat, dan transparan. Sebagai garda terdepan dalam pelayanan perizinan, kinerja ASN di DPMPTSP sangat menentukan persepsi publik terhadap kualitas layanan pemerintah. Namun demikian, berbagai laporan evaluasi internal menunjukkan bahwa masih terdapat aspek kinerja yang belum optimal, terutama terkait kecepatan layanan, konsistensi informasi, dan koordinasi antarunit. Kondisi ini mengindikasikan adanya faktor organisasi dan sumber daya manusia yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan efektivitas pelayanan.

Salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kualitas kinerja ASN adalah kepemimpinan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan jelas, komunikasi efektif, keteladanan, serta pemberdayaan akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja pegawai (Hall & Stead, 2020; Yemini et al., 2018). Menurut teori kepemimpinan transformasional (Bass, 1985), pemimpin yang inspiratif mampu meningkatkan komitmen, motivasi, dan kedisiplinan bawahan sehingga kinerja organisasi meningkat secara signifikan. Dalam konteks DPMPTSP, gaya kepemimpinan yang efektif diperlukan untuk mengarahkan ASN menghadapi dinamika pelayanan publik yang semakin kompleks seiring dengan meningkatnya tuntutan masyarakat.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang menentukan kualitas kinerja ASN. Teori motivasi Herzberg (1959) menjelaskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab; serta faktor ekstrinsik seperti lingkungan kerja, hubungan antarpegawai, dan kebijakan organisasi. ASN dengan tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan inisiatif, tanggung jawab, dan semangat kerja yang lebih baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat berdampak pada turunnya kualitas pelayanan publik dan rendahnya kepuasan masyarakat (Afandi & Bahri, 2020; Hustia, 2020).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada DPMPTSP Kabupaten Banggai. Pemahaman terhadap hubungan kedua variabel tersebut dengan kinerja ASN diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja, terutama pada instansi pelayanan publik yang berorientasi pada kepuasan masyarakat. Penelitian ini juga memberi manfaat praktis dengan memberikan rekomendasi strategi penguatan kepemimpinan dan peningkatan motivasi kerja agar kinerja ASN dapat lebih optimal dan sesuai dengan tuntutan pelayanan publik modern.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Kepemimpinan*

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan, serta menggerakkan individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Bass (1985) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses di mana seseorang mampu memberikan pengaruh melalui visi, inspirasi, keteladanan, dan dukungan sehingga bawahan bersedia bekerja secara optimal. Dalam organisasi publik,

kepemimpinan menjadi faktor kunci dalam mengelola sumber daya, meningkatkan kualitas pelayanan publik, serta memastikan birokrasi berjalan secara efektif (Pradana et al., 2016; Subyantoro & Hartati, n.d., 2022). Kepemimpinan juga mencakup kemampuan untuk membangun komunikasi, memberikan arahan, memotivasi pegawai, serta mengambil keputusan strategis yang berorientasi pada pencapaian sasaran organisasi. Dengan demikian, kualitas kepemimpinan memiliki hubungan langsung dengan perilaku dan hasil kerja pegawai.

Berbagai gaya kepemimpinan telah dikembangkan oleh para ahli, di antaranya kepemimpinan transformasional yang berfokus pada inspirasi, motivasi, dan pemberdayaan; kepemimpinan transaksional yang menitikberatkan pada sistem penghargaan dan sanksi; kepemimpinan situasional yang menyesuaikan pendekatan dengan tingkat kesiapan bawahan; serta kepemimpinan pelayan (servant leadership) yang mengutamakan pelayanan dan pengembangan pegawai (Lubis, 2020; Prajogo & Tahang, 2023; Rizky, 2022). Dalam sektor publik, kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas birokrasi. ASN membutuhkan pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, menciptakan suasana kerja kondusif, meningkatkan disiplin, mendorong inovasi, serta mengurangi hambatan birokrasi melalui komunikasi yang efektif. Kepemimpinan yang efektif menjadi fondasi bagi terciptanya pelayanan perizinan yang cepat, transparan, dan akuntabel di DPMPTSP.

2.2 Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang bertindak untuk mencapai tujuan tertentu. Herzberg (1959) menjelaskan bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik melalui pemenuhan kebutuhan psikologis dan lingkungan kerja yang mendukung. Dalam konteks ASN, motivasi berkaitan dengan semangat, tanggung jawab, komitmen, dan kemauan pegawai untuk bekerja secara produktif, di mana pegawai yang termotivasi akan menunjukkan antusiasme, dedikasi, serta inisiatif dalam menjalankan tugas pelayanan public (Afandi & Bahri, 2020; Sagita et al., 2018). Teori motivasi yang relevan antara lain Teori Dua Faktor Herzberg (1959), yang membedakan antara motivator factors (pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, perkembangan karier) sebagai pemicu kepuasan dan hygiene factors (lingkungan kerja, hubungan interpersonal, gaji, kebijakan organisasi) sebagai pencegah ketidakpuasan; Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (1943), yang menyatakan bahwa kinerja optimal tercapai ketika kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri terpenuhi; serta Teori Harapan Vroom (1964), yang menegaskan bahwa motivasi muncul ketika pegawai percaya bahwa usaha mereka menghasilkan kinerja yang baik dan memberikan imbalan yang diharapkan. Secara keseluruhan, motivasi ASN dipengaruhi oleh sistem penghargaan, kondisi kerja, kepemimpinan, jenjang karier, serta hubungan antarpegawai, dan motivasi yang tinggi mendorong ASN bekerja lebih efektif, meningkatkan kualitas layanan, serta mencapai target kinerja organisasi.

2.3 Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Kinerja ASN adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar kinerja, peraturan, serta tujuan organisasi pemerintah. (Kristianti et al., 2021; Nurjaya et al., 2021) menyatakan bahwa

kinerja sektor publik diukur berdasarkan efektivitas, efisiensi, kualitas pelayanan, dan akuntabilitas. Dalam organisasi seperti DPMPTSP, kinerja ASN tercermin dari kecepatan pelayanan, ketepatan prosedur, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, komunikasi dengan masyarakat, serta ketertiban administrasi dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas. Lebih lanjut, (Kristianti et al., 2021; Subyantoro & Hartati, 2022; Usvita, 2015) menjelaskan bahwa indikator kinerja ASN meliputi efektivitas atau kemampuan mencapai target, efisiensi dalam penggunaan sumber daya, kualitas pelayanan yang mencakup ketepatan, keramahan, dan akuntabilitas, disiplin seperti kehadiran dan kepatuhan aturan, serta tanggung jawab dan inisiatif pegawai. Seluruh indikator ini menggambarkan kapasitas ASN dalam memberikan pelayanan publik yang profesional dan sesuai dengan standar pelayanan minimal.

2.4 Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis penelitian ini dibangun atas dasar bahwa kepemimpinan memengaruhi perilaku dan pola kerja ASN, motivasi menentukan tingkat semangat dan produktivitas pegawai, dan kedua variabel tersebut bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja ASN. Berdasarkan teori dan kajian pustaka tersebut, rumusan hipotesis penelitian kemudian disusun untuk menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut secara empiris.

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN.

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN.

3. METODE PENELITIAN

2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen berdasarkan analisis data numerik. Pendekatan ini dipilih karena penelitian ingin menguji pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Penanaman Modal & Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Banggai. Desain eksplanatori memungkinkan peneliti mengidentifikasi seberapa besar kontribusi masing-masing variabel terhadap perubahan kinerja ASN.

2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada DPMPTSP Kabupaten Banggai, yaitu instansi yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pelayanan perizinan dan nonperizinan secara terpadu. Lokasi ini dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa kinerja ASN di lingkungan DPMPTSP berperan penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan investor. Penelitian dilakukan dalam rentang waktu November 2025, sesuai dengan periode pengumpulan data dan penyusunan laporan.

2.3 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada DPMPTSP Kabupaten Banggai. Berdasarkan data internal, jumlah ASN di instansi tersebut adalah 59 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil dan terjangkau, penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (census sampling), yaitu teknik penentuan sampel ketika seluruh anggota populasi digunakan sebagai

responden. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 59 ASN. Penggunaan teknik ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang komprehensif dan akurat tentang kinerja ASN tanpa adanya bias pemilihan.

2.1 Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama, yaitu Variabel Independen (X1) berupa Kepemimpinan yang menggambarkan kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan, bimbingan, keteladanan, komunikasi, dan pengaruh terhadap bawahan; Variabel Independen (X2) berupa Motivasi yang mencerminkan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat serta perilaku kerja ASN; serta Variabel Dependend (Y) berupa Kinerja ASN yang merepresentasikan hasil kerja pegawai dalam aspek efektivitas, kualitas pelayanan, disiplin, dan produktivitas. Ketiga variabel ini digunakan untuk memahami bagaimana faktor kepemimpinan dan motivasi dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan atau penurunan kinerja ASN di lingkungan organisasi publik.

Untuk memudahkan pengukuran, setiap variabel dijabarkan ke dalam indikator yang terstruktur. Variabel Kepemimpinan (X1) diukur menggunakan indikator kepemimpinan transformasional menurut Bass (1985), meliputi keteladanan pemimpin, kemampuan memberikan arahan, komunikasi efektif, kemampuan memotivasi bawahan, dan kemampuan memberdayakan pegawai. Variabel Motivasi (X2) diukur berdasarkan teori dua faktor Herzberg (1959), melalui indikator pencapaian kerja, pengakuan dan penghargaan, tanggung jawab, kebijakan dan lingkungan kerja, serta kesempatan berkembang. Sementara itu, variabel Kinerja ASN (Y) diukur berdasarkan indikator kinerja sektor publik menurut Mahsun (2015), yang mencakup efektivitas kerja, disiplin dan ketepatan waktu, kualitas pelayanan, tanggung jawab, serta inisiatif dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan.

3.6 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui pengisian kuesioner, serta data sekunder yang berasal dari dokumen internal DPMPTSP, literatur, regulasi, dan jurnal ilmiah yang relevan dengan konsep kepemimpinan, motivasi, dan kinerja ASN.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner (angket) menggunakan skala Likert 1–5, di mana responden diminta memberikan penilaian terhadap pernyataan terkait kepemimpinan, motivasi, dan kinerja, dengan ketentuan nilai 1 berarti Sangat Tidak Setuju, nilai 2 Tidak Setuju, nilai 3 Netral, nilai 4 Setuju, dan nilai 5 Sangat Setuju. Kuesioner tersebut dibagikan secara langsung kepada 59 ASN untuk memastikan tingkat respons yang optimal.

3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap, dimulai dengan uji instrumen yang terdiri atas uji validitas untuk memastikan setiap item pernyataan pada kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud, di mana item dinyatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel pada tingkat signifikansi 0.05. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas

menggunakan Cronbach's Alpha, dengan ketentuan bahwa suatu variabel dianggap reliabel apabila nilai Alpha melebihi 0.70. Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, di mana seluruh pengujian ini bertujuan memastikan bahwa data memenuhi persyaratan statistik sehingga model regresi linear berganda dapat digunakan dengan tepat.

Tahap berikutnya adalah analisis regresi linear berganda dengan model $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$, di mana Y merupakan kinerja ASN, X_1 adalah kepemimpinan, X_2 adalah motivasi, a adalah konstanta, β_1 dan β_2 merupakan koefisien regresi, dan e adalah error. Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan uji t secara parsial untuk melihat signifikansi masing-masing variabel X_1 dan X_2 , serta uji F secara simultan untuk menilai pengaruh keduanya secara bersama-sama terhadap kinerja ASN. Selain itu, koefisien determinasi (R-Square) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan hasil penelitian, nilai R-Square sebesar 0.311 menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi mampu menjelaskan 31,1% variasi kinerja ASN, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Demografi Responden

Penelitian ini melibatkan 59 Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Banggai, di mana seluruh populasi ASN digunakan sebagai sampel melalui teknik sampling jenuh. Karakteristik responden terdiri dari berbagai unsur, mulai dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, hingga masa kerja. Berdasarkan jenis kelamin, responden mencakup ASN laki-laki dan perempuan yang menempati jabatan struktural maupun fungsional, menunjukkan komposisi tenaga kerja yang beragam dan inklusif. Dari aspek usia, responden berada pada rentang usia produktif antara 25 hingga 55 tahun, mencerminkan perpaduan antara pegawai baru dan pegawai berpengalaman yang bersama-sama mendukung dinamika pelayanan publik.

Dari sisi pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan S1, disusul oleh S2, serta sebagian kecil lulusan D3, menunjukkan bahwa ASN di DPMPTSP memiliki kompetensi akademik yang memadai untuk menjalankan tugasnya secara profesional. Masa kerja responden juga bervariasi, mulai dari 3 tahun hingga lebih dari 20 tahun, sehingga menciptakan keseimbangan antara stabilitas yang dibawa oleh pegawai berpengalaman dan inovasi yang dihadirkan oleh pegawai yang lebih baru. Secara keseluruhan, gambaran demografi ini menunjukkan bahwa DPMPTSP Kabupaten Banggai memiliki sumber daya manusia yang beragam, representatif, dan siap mendukung pelaksanaan pelayanan publik secara optimal.

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner benar-benar mampu mengukur konstruk yang diteliti. Pengujian dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan tingkat signifikansi 0.05. Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel Kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja ASN memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Temuan ini mengonfirmasi bahwa setiap butir pernyataan telah mampu merepresentasikan variabel penelitian secara tepat dan layak digunakan dalam analisis berikutnya.

Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi jawaban responden menggunakan metode Cronbach's Alpha, di mana suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Alpha lebih besar dari 0.70. Berdasarkan hasil analisis, seluruh variabel—yakni Kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja ASN—memiliki nilai Alpha di atas 0.70, yang berarti instrumen penelitian memenuhi kriteria reliabilitas. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dapat dikatakan konsisten dan dapat dipercaya dalam mengukur variabel yang diteliti.

4.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan statistik, dilakukan serangkaian uji asumsi klasik. Uji pertama adalah uji normalitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dan analisis grafik melalui P-P Plot. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi statistik yang diperlukan.

Uji berikutnya adalah uji multikolinearitas yang digunakan untuk memastikan tidak terdapat hubungan yang terlalu kuat antar variabel independen. Kriteria yang digunakan adalah nilai Tolerance harus lebih besar dari 0.10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) harus kurang dari 10. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh variabel independen memenuhi kedua kriteria tersebut, sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam model. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen mampu berdiri sendiri dalam menjelaskan variabel dependen.

Uji terakhir adalah uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan metode Glejser untuk melihat apakah terjadi ketidaksamaan varians pada residual. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0.05, sehingga tidak ditemukan adanya heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dinyatakan stabil, memenuhi seluruh asumsi klasik, dan layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

4.4 Hasil Regresi Linear Berganda

Berdasarkan analisis regresi linear berganda, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (β)	t-hitung	Sig.
Kepemimpinan → Kinerja	0.431	4.044	0.000
Motivasi → Kinerja	0.389	3.069	0.003
R-Square	0.311	-	-
Model (F-test)	-	-	0.0000295

Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan sebesar 0.431 dengan t-hitung 4.044 dan signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa pengaruhnya positif dan signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Artinya, setiap peningkatan satu unit dalam kepemimpinan berkontribusi pada peningkatan kinerja ASN sebesar 0.431 unit. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas kepemimpinan yang ditampilkan pimpinan, semakin tinggi kinerja ASN dalam menjalankan tugas dan memberikan pelayanan publik. Variabel motivasi juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan koefisien regresi 0.389, t-hitung

3.069, dan signifikansi 0.003, menandakan bahwa peningkatan motivasi kerja ASN berkontribusi nyata terhadap produktivitas dan profesionalisme mereka. Semakin tinggi motivasi yang dirasakan ASN—baik yang berasal dari penghargaan, lingkungan kerja, maupun kesempatan pengembangan diri—semakin besar dorongan mereka untuk bekerja secara optimal.

Nilai R-Square sebesar 0.311 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi secara simultan mampu menjelaskan 31.1% variasi kinerja ASN, sementara 68.9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian seperti kompetensi, budaya organisasi, beban kerja, dan sistem penghargaan yang lebih luas. Nilai signifikansi uji F sebesar 0.0000295 mengonfirmasi bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan, sehingga kepemimpinan dan motivasi terbukti secara bersama-sama memengaruhi kinerja ASN. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan dan penguatan motivasi kerja merupakan strategi penting untuk mendorong peningkatan kinerja aparatur di lingkungan DPMPTSP Kabupaten Banggai.

4.5 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, dengan nilai koefisien sebesar 0.431 yang menggambarkan bahwa semakin baik kualitas kepemimpinan, semakin tinggi pula kinerja ASN. Temuan ini konsisten dengan teori kepemimpinan transformasional Bass (1985), yang menekankan pentingnya inspirasi, visi, keteladanan, serta pemberdayaan dalam mempengaruhi bawahan. Dalam konteks DPMPTSP Kabupaten Banggai, pemimpin yang komunikatif, memberikan arahan yang jelas, menjadi teladan, dan memberikan dukungan kepada bawahannya mampu mendorong ASN untuk bekerja dengan lebih antusias, disiplin, dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan publik.

Selain itu, motivasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN dengan koefisien 0.389 dan nilai signifikansi 0.003, menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja aparatur. Hasil ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg (1959), yang menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, lingkungan kerja yang nyaman, dan peluang pengembangan diri. Ketika faktor-faktor tersebut terpenuhi, ASN lebih terdorong untuk bekerja secara optimal, memberikan pelayanan publik yang cepat, tepat, dan ramah, serta menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi terhadap tugas yang mereka emban.

Lebih lanjut, hasil uji F dengan nilai signifikansi 0.0000295 menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, sementara motivasi yang kuat dapat memaksimalkan efektivitas gaya kepemimpinan. Keduanya membentuk sinergi yang menghasilkan kinerja ASN yang optimal, terutama pada aspek kualitas pelayanan, kecepatan proses perizinan, ketertiban administrasi, dan disiplin kerja. Meskipun demikian, nilai R-Square sebesar 0.311 menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain seperti kompetensi, budaya organisasi, dan beban kerja yang turut memengaruhi kinerja ASN di luar model penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Penanaman Modal dan

Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Banggai. Temuan ini menegaskan bahwa kualitas kepemimpinan yang ditandai oleh komunikasi efektif, keteladanan, pemberdayaan, serta kemampuan memberikan arahan sangat berperan dalam meningkatkan semangat dan produktivitas kerja ASN. Pemimpin yang mampu menggerakkan pegawai melalui inspirasi dan dukungan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi meningkatnya kinerja.

Motivasi juga terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja ASN. Faktor-faktor seperti pengakuan, penghargaan, lingkungan kerja, rasa tanggung jawab, dan kesempatan untuk berkembang mendorong pegawai bekerja lebih disiplin, lebih cepat, dan lebih profesional dalam memberikan pelayanan publik. Semakin tinggi motivasi pegawai, semakin optimal pula kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dan investor.

Secara simultan, kepemimpinan dan motivasi memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja ASN, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi model yang sangat tinggi dan nilai R-Square sebesar 0.311. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun variabel lain seperti kompetensi, budaya organisasi, dan beban kerja juga mempengaruhi kinerja, kepemimpinan dan motivasi tetap menjadi faktor utama yang harus diperkuat untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja ASN pada DPMPTSP Kabupaten Banggai harus dilakukan melalui kombinasi strategi kepemimpinan yang efektif dan upaya sistematis untuk meningkatkan motivasi pegawai. Temuan ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor publik serta menjadi dasar bagi pimpinan instansi untuk merancang kebijakan pembinaan pegawai yang lebih adaptif dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

REFERENSI

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Hall, E., & Stead, H. (2020). *A people's history of classics: Class and Greco-Roman antiquity in Britain and Ireland 1689 to 1939*. books.google.com.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101–109.
- Lubis, L. (2020). Konsep Kepemimpinan Perpustakaan Perguruan Tinggi Di Era Digital (Sebuah Kajian Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional). *Jurnal Ilmu Perpustakaan (Jiper)*, 1(2).
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172–184.
- Pradana, L. R., Setyanti, S. W. L. H., & Endhiarto, T. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Koperasi Dan UMKM Kabupaten Jember. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 10(2), 127–143.
- Prajogo, B., & Tahang, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Inovasi terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Judicious*, 4(1), 83–91. <https://doi.org/10.37010/jdc.v4i1.1248>
- Rizky, M. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI: GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA & BUDAYA ORGANISASI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301.
- Sagita, A. A., Susilo, H., & Muhammad Cahyo, W. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan dengan Motivasi kerja sebagai variabel mediator. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 57(1), 2357–2747.
- Subyantoro, A., & Hartati, A. S. (n.d.). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, UMKM, Dan Perindustrian Kabupaten Bantul). *JURNAL STUDI MANAJEMEN ORGANISASI*, 18(1), 1–9.

- Subyantoro, A., & Hartati, A. S. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, UMKM, Dan Perindustrian Kabupaten Bantul). *JURNAL STUDI MANAJEMEN ORGANISASI*, 18(1), 1–9.
- Usvita, M. (2015). Pengaruh Orientasi Kewirausahaan dan Orientasi Pasar terhadap Kinerja Perusahaan melalui Keunggulan Bersaing sebagai Variabel Intervening (Survey pada UKM Pangan Dinas Perindagtamben Kota Padang). *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(1), 30–37.
- Yemini, M., Oplatka, I., & Sagie, N. (2018). *Project management in schools: New conceptualizations, orientations, and applications*. books.google.com.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Hall, E., & Stead, H. (2020). *A people's history of classics: Class and Greco-Roman antiquity in Britain and Ireland 1689 to 1939*. books.google.com.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101–109.
- Lubis, L. (2020). Konsep Kepemimpinan Perpustakaan Perguruan Tinggi Di Era Digital (Sebuah Kajian Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional). *Jurnal Ilmu Perpustakaan (Jiper)*, 1(2).
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172–184.
- Pradana, L. R., Setyanti, S. W. L. H., & Endhiarto, T. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Koperasi Dan UMKM Kabupaten Jember. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 10(2), 127–143.
- Prajogo, B., & Tahang, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Inovasi terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Judicious*, 4(1), 83–91. <https://doi.org/10.37010/jdc.v4i1.1248>
- Rizky, M. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI: GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA & BUDAYA ORGANISASI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301.
- Sagita, A. A., Susilo, H., & Muhammad Cahyo, W. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan dengan Motivasi kerja sebagai variabel mediator. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 57(1), 2357–2747.
- Subyantoro, A., & Hartati, A. S. (n.d.). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, UMKM, Dan Perindustrian Kabupaten Bantul). *JURNAL STUDI MANAJEMEN ORGANISASI*, 18(1), 1–9.
- Subyantoro, A., & Hartati, A. S. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, UMKM, Dan Perindustrian Kabupaten Bantul). *JURNAL STUDI MANAJEMEN ORGANISASI*, 18(1), 1–9.
- Usvita, M. (2015). Pengaruh Orientasi Kewirausahaan dan Orientasi Pasar terhadap Kinerja Perusahaan melalui Keunggulan Bersaing sebagai Variabel Intervening (Survey pada UKM Pangan Dinas Perindagtamben Kota Padang). *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(1), 30–37.
- Yemini, M., Oplatka, I., & Sagie, N. (2018). *Project management in schools: New conceptualizations, orientations, and applications*. books.google.com.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Hall, E., & Stead, H. (2020). *A people's history of classics: Class and Greco-Roman antiquity in Britain and Ireland 1689 to 1939*. books.google.com.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101–109.
- Lubis, L. (2020). Konsep Kepemimpinan Perpustakaan Perguruan Tinggi Di Era Digital (Sebuah Kajian Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional). *Jurnal Ilmu Perpustakaan (Jiper)*, 1(2).
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin

- Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172–184.
- Pradana, L. R., Setyanti, S. W. L. H., & Endhiarto, T. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Koperasi Dan UMKM Kabupaten Jember. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 10(2), 127–143.
- Prajogo, B., & Tahang, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Inovasi terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Judicious*, 4(1), 83–91. <https://doi.org/10.37010/jdc.v4i1.1248>
- Rizky, M. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI: GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA & BUDAYA ORGANISASI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301.
- Sagita, A. A., Susilo, H., & Muhammad Cahyo, W. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan dengan Motivasi kerja sebagai variabel mediator. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 57(1), 2357–2747.
- Subyantoro, A., & Hartati, A. S. (n.d.). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, UMKM, Dan Perindustrian Kabupaten Bantul). *JURNAL STUDI MANAJEMEN ORGANISASI*, 18(1), 1–9.
- Subyantoro, A., & Hartati, A. S. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, UMKM, Dan Perindustrian Kabupaten Bantul). *JURNAL STUDI MANAJEMEN ORGANISASI*, 18(1), 1–9.
- Usvita, M. (2015). Pengaruh Orientasi Kewirausahaan dan Orientasi Pasar terhadap Kinerja Perusahaan melalui Keunggulan Bersaing sebagai Variabel Intervening (Survey pada UKM Pangan Dinas Perindagtamben Kota Padang). *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(1), 30–37.
- Yemini, M., Oplatka, I., & Sagie, N. (2018). *Project management in schools: New conceptualizations, orientations, and applications*. books.google.com.