

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

Murad Lahadji

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Luwuk

Info Artikel

Article history:

Received Nov, 2025

Revised Nov, 2025

Accepted Nov, 2025

Kata Kunci:

ASN; Kepemimpinan; Kinerja;
Motivasi

Keywords:

Civil Servants; Leadership;
Motivation; Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menelaah pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Banggai. Riset dilakukan dengan pendekatan kuantitatif melalui metode survei. Populasi penelitian melibatkan ASN, dengan jumlah responden sebanyak 59 (lima puluh sembilan) orang sebagai sampel. Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan dampak positif dan bermakna terhadap kinerja, dan motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh yang searah. Hasil ini mengindikasikan bahwa perbaikan praktik kepemimpinan serta penguatan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja ASN dalam pelaksanaan layanan publik.

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of leadership and work motivation on the performance of Civil Servants (ASN) at the Investment and Integrated Services Agency (DPMPTSP) of Banggai Regency. The research was conducted using a quantitative approach through a survey method. The research population involved ASN, with a total of 59 (fifty-nine) respondents as samples. The findings show that leadership has a positive and significant impact on performance, and work motivation also shows a similar influence. These results indicate that improving leadership practices and strengthening work motivation can improve ASN performance in the implementation of public services.

This is an open access article under the CC BY-SA license.



Corresponding Author:

Name: Murad Lahadji

Institution: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Luwuk

Email: murad18121977@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 merupakan kelompok profesi yang memegang posisi penting dalam pelaksanaan pemerintahan, penyediaan layanan kepada masyarakat, serta agenda pembangunan nasional. ASN mencakup Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang

diharapkan menjalankan tugas secara profesional dengan menjunjung integritas dan pertanggungjawaban. Dalam birokrasi masa kini, mutu kinerja ASN tidak semata ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan dan motivasi kerja yang mendorong produktivitas, kedisiplinan, serta peningkatan kualitas pelayanan publik.

Dinas Peranaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Banggai adalah perangkat pemerintah daerah yang memegang peran strategis dalam memperbaiki iklim investasi, merapikan proses perizinan agar lebih sederhana, serta menghadirkan layanan publik yang lebih mudah diakses, 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

3.1 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.

3.2 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.

3.3 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.

3.4 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 Dependental (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.

3.5 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.

3.6 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.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini ditempuh melalui beberapa langkah. Tahap awal adalah pengujian instrumen, yang mencakup uji validitas untuk memastikan setiap butir pernyataan pada kuesioner benar-benar merepresentasikan variabel yang diukur. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r-hitung melampaui r-tabel pada taraf signifikansi 0,05. Setelah itu, reliabilitas instrumen dinilai dengan metode Cronbach's Alpha, dengan kriteria bahwa variabel dianggap reliabel apabila nilai Alpha lebih dari 0,70. Apabila instrumen telah memenuhi validitas dan reliabilitas, pengujian dilanjutkan pada uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Rangkaian uji tersebut dilakukan untuk memastikan data memenuhi prasyarat statistik sehingga penerapan regresi linear berganda dapat dilakukan secara tepat.

Tahap berikutnya ialah analisis regresi linear berganda menggunakan persamaan $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$, dengan Y sebagai kinerja ASN, X_1 sebagai kepemimpinan, dan X_2 sebagai motivasi. Konstanta dinyatakan dengan a , koefisien regresi ditunjukkan oleh β_1 dan β_2 , sedangkan e merupakan komponen galat. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji melalui uji t untuk menilai signifikansi masing-masing X_1 dan X_2 secara parsial, serta uji F untuk melihat pengaruh keduanya secara simultan terhadap kinerja ASN. Selain itu, koefisien determinasi (R-Square) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,311, yang mengindikasikan bahwa kepemimpinan dan motivasi menjelaskan 31,1% variasi kinerja ASN, sedangkan bagian lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang digunakan.

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 bertujuan memastikan setiap butir pernyataan pada kuesioner benar-benar mampu mengukur konstruk yang menjadi fokus penelitian. Pengujian menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis memperlihatkan bahwa seluruh item pada variabel Kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja ASN memiliki nilai r-hitung yang melampaui r-tabel, sehingga semua item dinyatakan valid. Temuan ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan telah merepresentasikan variabel penelitian secara memadai dan dapat digunakan untuk tahap analisis berikutnya.

Berikutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk menilai kestabilan dan konsistensi jawaban responden melalui metode Cronbach's Alpha. Suatu variabel dinilai reliabel apabila nilai Alpha lebih dari 0,70. Berdasarkan hasil perhitungan, variabel Kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja ASN semuanya memiliki nilai Alpha di atas 0,70. Artinya, instrumen yang digunakan telah memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga kuesioner dapat dianggap konsisten serta dapat diandalkan dalam mengukur variabel yang diteliti.

4.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan model regresi yang digunakan telah memenuhi ketentuan statistik, penelitian ini menjalankan rangkaian uji asumsi klasik. Tahap awal adalah uji normalitas yang bertujuan menilai apakah residual mengikuti distribusi normal. Pengujian dilakukan melalui metode Kolmogorov-Smirnov serta pemeriksaan visual menggunakan grafik P-P Plot. Hasilnya menunjukkan nilai signifikansi berada di atas 0,05, sehingga residual dapat dinyatakan berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

Selanjutnya dilakukan uji multikolinearitas guna memastikan tidak adanya korelasi yang terlalu tinggi antar variabel bebas. Indikator yang digunakan yaitu nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh variabel independen memenuhi kedua batasan tersebut, sehingga model dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas. Temuan ini mengindikasikan bahwa tiap variabel independen memberikan kontribusi penjelasan yang tidak saling bertumpang tindih terhadap variabel dependen.

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	-	-

Variabel	Koefisien (β)	t-hitung	Sig.
Model (F-test)	-	-	0.0000295

Hasil analisis regresi linear berganda memperlihatkan bahwa kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja ASN. Variabel kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar 0.431 dengan nilai t 4.044 serta signifikansi 0.000, yang menunjukkan arah pengaruh positif dan terbukti signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, kenaikan satu unit pada aspek kepemimpinan diikuti peningkatan kinerja ASN sebesar 0.431 unit. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika pimpinan menampilkan kualitas kepemimpinan yang lebih baik, kinerja ASN dalam pelaksanaan tugas dan pelayanan publik cenderung meningkat.

Motivasi juga memberikan pengaruh yang searah dan bermakna, ditunjukkan oleh koefisien 0.389, nilai t 3.069, dan signifikansi 0.003. Ini menandakan bahwa peningkatan motivasi kerja berkontribusi langsung terhadap produktivitas dan profesionalisme ASN. Semakin kuat motivasi yang dirasakan ASN, baik yang dipicu oleh apresiasi, kondisi lingkungan kerja, maupun peluang pengembangan diri, semakin besar dorongan mereka untuk bekerja secara maksimal.

Nilai R-Square sebesar 0.311 mengindikasikan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 31.1% perubahan kinerja ASN, sedangkan 68.9% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model, seperti kompetensi, budaya organisasi, beban kerja, serta sistem penghargaan yang lebih komprehensif. Nilai signifikansi uji F sebesar 0.0000295 menegaskan bahwa model regresi secara keseluruhan layak dan signifikan, sehingga kedua variabel tersebut terbukti berpengaruh secara simultan terhadap kinerja ASN. Secara ringkas, hasil ini menegaskan bahwa perbaikan kualitas kepemimpinan dan penguatan motivasi kerja merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kinerja aparatur pada DPMPTSP Kabupaten Banggai.

4.5 Pembahasan

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan bermakna terhadap kinerja ASN, dengan koefisien sebesar 0,431. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja ASN. Temuan ini konsisten dengan teori kepemimpinan transformasional Bass (1985), yang menekankan peran inspirasi, arah visi, keteladanan, dan pemberdayaan sebagai faktor yang membentuk cara pemimpin memengaruhi bawahannya. Pada DPMPTSP Kabupaten Banggai, pimpinan yang mampu berkomunikasi dengan baik, menyampaikan arahan secara terstruktur, memberi contoh melalui tindakan, serta menyediakan dukungan kerja dapat memicu ASN bekerja lebih bersemangat, taat pada aturan, dan konsisten menjalankan tanggung jawab dalam pelayanan publik, sehingga kinerja ASN ikut meningkat.

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.

Pengujian F yang menghasilkan nilai signifikansi 0.0000295 menegaskan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja ASN. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berjalan dengan baik dapat

membangun suasana kerja yang mendorong semangat kerja, sedangkan motivasi yang tinggi membuat penerapan gaya kepemimpinan menjadi lebih tepat guna. Kombinasi keduanya menciptakan sinergi yang berujung pada peningkatan kinerja ASN, terutama terkait mutu layanan, percepatan proses perizinan, keteraturan administrasi, serta kedisiplinan kerja. Namun, nilai R-Square sebesar 0.311 juga mengisyaratkan bahwa kinerja ASN masih dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti kompetensi, budaya organisasi, dan beban kerja.

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.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Bass, B. M. (1985). Leadership: Good, better, best. *Organizational Dynamics*, 13(3), 26–40.
- 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.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, New York.
- 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).
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review Google Schola*, 2, 21–28.
- 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.
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. Wiley and Sons, New York.
- Yemini, M., Oplatka, I., & Sagie, N. (2018). *Project management in schools: New conceptualizations, orientations, and applications*. books.google.com.