

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran

Agus Sani^{1*}, Entang Andy Muhtar², Sofjan Aripin¹

¹Universitas Terbuka, Indonesia

²Universitas Padjadjaran, Indonesia

* boy.sani84@gmail.com

Abstract

Based on initial observations related to the organisational performance of the Pamong Praja Police and Fire Fighting Unit in Malinau Regency is still not optimal, due to a decrease in employee income and limited activity budgets. This study aims to determine the effect of leadership and motivation on employee performance in the agency. This research belongs to the category of explanatory research to explain the causal relationship and test the relationship that occurs between leadership and motivation factors on employee performance. The instrument used is a questionnaire which is then analysed using the OLS (Ordinary Least Squares) method. The research results are as follows (1) leadership has a positive influence on employee performance but the effect is not significant, meaning that when leadership increases performance will also increase, and vice versa. This is because in carrying out their duties and responsibilities they are still faced with limited competencies, facilities, and dynamic and difficult to predict situations in the field (2) motivation has a positive influence on employee performance and the effect is significant, meaning that when motivation increases, performance also increases, and vice versa; This is because carrying out their duties and responsibilities according to the rules (3) leadership and motivation simultaneously have a positive influence on employee performance and the effect is significant. Together, leadership as the ability to influence and direct individuals or groups to achieve pre-determined organisational goals and motivation as the power within a person that influences the direction, intensity and persistence of their own chosen behaviour are able to significantly influence the quality and quantity of something produced by the State Civil Apparatus of the Malinau Regency Pamong Praja Police and Fire Department in carrying out their duties and responsibilities.

Keywords: Leadership; Work Motivation; Employee Performance; Civil Service Police Unit; Fire Department

Abstrak

Berdasarkan hasil pengamatan awal terkait dengan kinerja organisasi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran di Kabupaten Malinau masih belum optimal, disebabkan karena penurunan penghasilan pegawai dan keterbatasan anggaran kegiatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut. Penelitian ini termasuk kategori penelitian *explanatoris* (penelitian penjelasan) untuk menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan yang terjadi antara factor kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Instrumen yang digunakan adalah kuisisioner yang kemudian dianalisis menggunakan metode OLS (*Ordinary Least Squares*). Adapun hasil penelitian sebagai berikut (1) Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai namun pengaruhnya tidak signifikan, artinya ketika kepemimpinan meningkat kinerja juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Hal ini disebabkan karena dalam melaksanakan tugas

dan tanggung jawabnya masih diberhadapkan dengan keterbatasan komoetensi, fasilitas, dan situasi dilapangan yang dinamis dan sulit untuk diprediksi (2) Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya signifikan, artinya ketika motivasi meningkat maka kinerja juga meningkat, begitu juga sebaliknya hal ini karena melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai aturan (3) Kepemimpinan dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya signifikan. Secara bersama-sama kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya dan motivasi sebagai kekuatan yang ada pada diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas dan persistensi perilaku pilihannya sendiri mampu berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas dan kuantitas sesuatu yang dihasilkan oleh Aparatur Sipil Negara Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Malinau dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai; Satuan Polisi Pamong Praja; Pemadam Kebakaran

Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat strategis dalam organisasi pelayanan publik. Menindak lanjuti hal tersebut, pemerintah bersama dengan Dewan Perwakilan Rakyat menetapkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara atau yang sering disebut dengan ASN. Hal tersebut tentunya sebagai upaya untuk menciptakan ASN yang professional, bebas dari intervensi politik, bebas dari praktik korupsi kolusi nepotisme, serta mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, sehingga memiliki kinerja yang prima (Ridwan & Sudrajat, 2020). Begitu juga dengan Pemerintah Daerah Kabupaten Malinau yang merespon terbitnya undang-undang tersebut dengan menetapkan kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Malinau yang dituangkan dalam Visi yakni Terwujudnya Kabupaten Malinau yang Mandiri, Damai, dan Sejahtera dengan didukung Pemerintahan yang Profesional. Visi tersebut telah menempatkan keberadaan ASN yang sangat strategis dalam pembangunan daerah sehingga diperlukan ASN sebagai sumber daya manusia yang professional dan berkinerja prima.

Begitu juga dengan Satpol PP (Satuan Polisi Pamong Praja) dan Damkar (Pemadam Kebakaran) Kabupaten Malinau yang menjadi bagian dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dituntut untuk dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal melalui keberadaan ASN yang bekerja di instansi tersebut. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi untuk dapat menjalankan tugas dan fungsi organisasi secara optimal untuk urusan ketentraman, ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat sebagai urusan wajib yang harus dilaksanakan Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Malinau. Keberadaan ASN pada organisasi perangkat daerah Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Malinau sangat strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di Kabupaten Malinau, karena kinerja yang optimal dari ASN yang ada pada organisasi publik akan berdampak terhadap optimalnya kinerja organisasi (Laleng & Sidi, 2023).

Sebaliknya apabila ASN yang ada pada Organisasi Perangkat Daerah Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Malinau tidak berkinerja secara optimal, maka kinerja organisasi dapat dipastikan juga tidak berkinerja organisasi secara optimal. Salah satu hal yang berpengaruh adalah kepemimpinan yang memberikan dampak terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan merupakan fungsi operatif manajemen

sumber daya manusia yang penting, karena semakin baik kepemimpinan dalam proses administrasi ASN maka semakin tinggi kinerja yang dicapai. Tanpa adanya kepemimpinan yang sesuai maka akan membuat kinerja karyawan tidak efektif. Pada akhirnya sulit bagi perusahaan untuk merealisasikan tujuannya (Sugiyono & Rahajeng, 2022). Salin itu kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang ada dalam organisasi (Lumingkewas, 2022). Artinya ketika kinerja ASN yang ada pada Satpol PP dan Damkar kurang optimal, maka kinerja organisasi juga menjadi kurang optimal. Menurut Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menjelaskan bahwa kinerja merupakan keluaran/hasil dari kegiatan atau program yang telah atau hendak dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur.

Organisasi publik sebagai entitas yang menggunakan sumber daya yang bersumber dari dana publik memiliki kewajiban untuk memberikan akuntabilitas kinerja. Hal tersebut dilakukan dengan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan. Tujuannya mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran atau target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik (Riwukore et al., 2022). Berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan terkait dengan kinerja organisasi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran ternyata masih belum optimal, salah satunya disebabkan karena penurunan penghasilan pegawai dan keterbatasan anggaran kegiatan. Penurunan penghasilan pegawai dan keterbatasan anggaran kegiatan yang ada pada instansi tersebut memberikan dampak terhadap motivasi kerja pegawai serta pelaksanaan kegiatan yang belum optimal.

Adapun motivasi ASN pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja juga memberikan dampak terhadap kinerja. Motivasi merupakan hasrat untuk berkembang yang bersumber dari kekuatan internal seseorang. Kuatnya hasrat tersebut akan mendorong seseorang untuk terus berusaha dan berupaya dengan maksimal untuk dapat mencapai tujuan dan cita-citanya. Sebaliknya, jika hasrat yang dimiliki oleh seseorang tersebut rendah maka bisa dipastikan bahwa orang tersebut tidak akan dapat mencapai tujuan dan cita-citanya secara optimal (Triono et al., 2021). Oleh sebab itu, pada organisasi publik diperlukan upaya yang bersumber dari eksternal diri ASN untuk meningkatkan motivasi ASN dalam bekerja dan melayani, biasanya upaya yang dilakukan adalah dengan program promosi jabatan, keterlibatan dalam program dan kegiatan strategis.

Berdasarkan temuan pengamatan awal, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait pengaruhnya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut. Meskipun tidak dipungkiri sudah banyak penelitian serupa yang mengkaji hal tersebut, namun penulis tetap merasa perlu karena masih ada beberapa hal yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Misalnya saja penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Enrekang Yasser et al., (2020) penelitian tersebut hanya menggunakan motivasi sebagai satu variable independen (X), sedangkan penelitian ini dua variable (kepemimpinan dan motivasi) meskipun instansi yang diteliti sama. Ada juga penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar (Astuty et al., 2021).

Penelitian tersebut menggunakan tiga variable independen, meskipun salah satunya variabelnya sama dengan penelitian ini, yakni motivasi. Kemudian penelitian Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran

Kabupaten Sidrap (Baharuddin et al., 2022). Pada penelitian tersebut ada kesamaan variable dependen (Y) yakni kinerja pegawai, namun variable independennya (X) sama yakni motivasi. Dengan demikian penelitian ini menjadi pelengkap temuan penelitian sebelumnya terkait hal yang mempengaruhi kinerja pegawai, dengan variable independen (X) yang berbeda untuk instansi Satpol PP dan Damkar.

Metode

Penelitian ini termasuk kategori penelitian *explanatoris* (penelitian penjelasan) untuk menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan yang terjadi antara factor kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran di Kabupaten Malinau. Penelitian ini ditujukan untuk menguji dan mengembangkan teori, sehingga hasilnya dapat menjelaskan terjadinya suatu gejala atau kenyataan sosial tertentu. Instrumen yang digunakan berupa data hasil kuesioner yang diperoleh dari responden penelitian yaitu pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Malinau. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Model analisis penelitian ini menggunakan metode OLS (*Ordinary Least Squares*) untuk menguji hubungan antara variabel independent dan variabel dependent. Kemudian untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara simultan dapat dianalisis dengan model analisis Koefisien Determinasi (R²).

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

- Uji Multikolinieritas. Hasil uji untuk kedua variable independen diperoleh nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 Artinya dalam penelitian ini diantara kedua variable independent tidak terjadi multikolinieritas, dan menyimpulkan bahwa uji multikolinieritas terpenuhi.
- Uji Heteroskedastisitas. Hasil pola yang terbentuk bersifat acak atau tidak membentuk pola tertentu yang teratur dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, dan disimpulkan uji heteroskedastisitas terpenuhi.
- Uji Autokorelasi. Hasil nilai asymp sig. (2-tailed) sebesar 0,253 atau lebih besar dari 0,05 yang berarti data yang dipergunakan cukup random sehingga tidak terdapat masalah autokorelasi.

2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>								
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		<i>Collinearity Statistics</i>		
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)	26.991	3.547		7.610	.000		
	Kepemimpinan	.138	.100	.228	1.384	.173	.564	1.772
	Motivasi	.219	.102	.352	2.139	.038	.564	1.772

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian, 2024

Hasil output SPSS diketahui nilai t hitung dari variable kepemimpinan sebesar 1,384 dan variable motivasi sebesar 2,139. Dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05 dan derajat kebebasan (dk) dengan ketentuan $dk = (n-2)$ atau $(50-2) = 48$, sehingga diperoleh angka t table sebesar 2,01.

a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Pada tingkat kepercayaan 0,05 berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan sehingga hasil output t hitung untuk variable kepemimpinan sebesar $1,384 < t$ table sebesar 2,01, t hitung sebesar 1,384 lebih kecil dari t table sebesar 2,01 sehingga berada didaerah H_0 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Malinau, namun pengaruh kepemimpinan tidak signifikan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang linear atau sebanding dengan kinerja ASN, artinya ketika kepemimpinan meningkat maka kinerja ASN juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Namun kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN.

Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable kepemimpinan sangat baik namun tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN kondisi tersebut memberikan indikasi bahwa ASN sebagai bawahan belum dapat mengikuti perintah dan arahan dari atasannya, sehingga kapasitas dan kompetensi ASN pada kantor Satpol PP dan Damkar perlu ditingkatkan secara konsisten. Temuan kepemimpinan yang baik namun tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja juga pernah ditemukan, bahwa variable kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Setiyono, 2017).

Hal tersebut tentunya menjadi fenomena menarik, mengingat terdapat beberapa penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui motivasi dan disiplin kerja. Hal ini menjelaskan bahwa apabila suatu organisasi memiliki pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karyawannya, maka hal ini akan berpengaruh terhadap motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawannya. Karena gaya kepemimpinan yang tepat memiliki peran yang sangat dominan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi (Bukit et al., 2019). Begitu juga gaya kepemimpinan situasional juga memiliki pengaruh yang signifikan (Nasir, 2020). Adanya fenomena tersebut perlu ditindaklanjuti dengan penelitian-penelitian selanjutnya yang menggunakan kepemimpinan sebagai variable independenya.

Kinerja Aparatur Sipil Negara Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Malinau tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan. Sama seperti penelitian penelitian sebelumnya, misalnya saja Gaya Kepemimpinan Partisipatif tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Taufiq et al., 2023). Oleh sebab itu, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kualitas ASN pada kantor Satpol PP dan Damkar sebagai berikut ini.

1) Integritas

Mampu menjadi ASN yang memiliki integritas, yaitu pegawai yang mampu menunjukkan kesesuaian antara perkataan, sikap dan perbuatan dengan nilai, visi dan misi organisasi yang ingin dicapai oleh organisasi (2024), seperti di Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Malinau. Sesuai dengan hasil penelitian ASN diharapkan akan memiliki kompetensi untuk dapat mengikuti arahan, perintah dan petunjuk dari pimpinan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja ASN.

2) Kompetensi

Memiliki kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh ASN, terdiri dari kompetensi secara manajerial mengelola sumber daya maupun kompetensi terkait dengan pelaksanaan tugas dan tanggungjawab untuk mencapai tujuan organisasi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Malinau

3) Konsistensi

ASN yang memiliki ketetapan atau kemantapan dalam bertindak terhadap perintah dan petunjuk Pimpinan yang mencerminkan sikap konsisten dalam menghadapi permasalahan maupun pelaksanaan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Malinau

4) Loyalitas

ASN yang setia, taat dan patuh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang berorientasi pada perwujudan tujuan, visi dan misi organisasi sehingga dapat menjadi teladan bagi ASN pada perangkat daerah yang lain.

5) Keterbukaan

ASN yang memiliki komunikasi yang baik, terbuka terhadap segala situasi dan kondisi sehingga melalui keterbukaan akan diperoleh Solusi terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh ASN maupun organisasi (Widodo, 2020).

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil *output* *t* hitung untuk variable motivasi sebesar 2,139 > *t* table sebesar 2,01 bahwa *t* hitung sebesar 2,139 lebih besar dari *t* table sebesar 2,01. Artinya pada tingkat kepercayaan 0,05 berpengaruh positif dan ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja. Besar pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah 0,352. Hasil analisis *standardized coefficient* nilai beta, secara parsial variable motivasi memiliki pengaruh signifikan dan paling dominan terhadap kinerja, hal ini ditunjukkan untuk variable motivasi memiliki nilai *standardized coefficient* (beta) terbesar yaitu sebesar 0,352 dibandingkan variable kepemimpinan sebesar 0,228 sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini diterima. Variable motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi sebagai kekuatan yang ada pada diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas dan persistensi perilaku pilihannya sendiri mampu berpengaruh signifikan terhadap kualitas dan kuantitas sesuatu yang dihasilkan oleh Aparatur Sipil Negara Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Malinau dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Temuan ini jelas sesuai pernyataan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Mulyadi & Pancasasti, 2022).

Adapun temuan ini sama dengan beberapa penelitian sebelumnya, yang menyatakan bahwa salah satu variable (motivasi) memiliki pengaruh yang signifikan. Seperti Motivasi Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah (Hutajulu et al., 2021). Ada juga temuan bahwa 48,7% variabel kinerja ASN dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), artinya ketiga variable tersebut berpengaruh signifikan (Rahayu et al., 2021). Kemudian ada temuan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan nilai motivasi kerja sebesar 1 satuan, akan meningkatkan pula kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar sebesar 0,335 (Akbar et al., 2022).

Selain itu temuan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen kinerja (Putra & Heriyanto, 2022). Dengan demikian, temuan penelitian kali ini memperkuat temuan sebelumnya terkait pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja. Pemerintah Daerah Kabupaten Malinau secara khusus Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran

untuk dapat meningkatkan kinerja ASN harus meningkatkan motivasi ASN melalui pemenuhan kebutuhan sesuai dengan teori tingkat kebutuhan yang dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow Prihartanta (2015) oleh Abraham Maslow sebagai berikut ini.

1) Kebutuhan Fisiologis

Penghasilan ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Malinau mampu memenuhi kebutuhan untuk kelangsungan hidup ASN beserta keluarga, seperti makan, minum, perumahan, serta pemenuhan kebutuhan fisiologis lainnya berupa hiburan, program pensiun, lingkungan kerja yang kondusif. Penghasilan yang diterima ASN berupa gaji dan tunjangan secara umum sudah mampu memenuhi kebutuhan hidup mendasar berupa pangan, sandang dan papan. Gaji yang mengikuti standar yang ditetapkan pemerintah pusat dengan nilai lebih tinggi dari UMK ditambah dengan tunjangan mampu memberikan motivasi bagi ASN untuk bekerja dengan baik.

Salah satu kelebihan profesi ASN dibandingkan profesi yang lain adalah adanya penghasilan yang diterima ASN ketika sudah pensiun ternyata mampu memberikan jaminan kepada ASN untuk dapat bekerja dengan lebih tenang dan nyaman sehingga mampu meningkatkan kinerja ASN. Organisasi juga harus mampu mewujudkan kondisi lingkungan organisasi yang kondusif untuk mendukung kinerja ASN Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Malinau secara baik dan optimal sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

2) Kebutuhan Keselamatan Dan Keamanan

Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Malinau harus mampu memenuhi kebutuhan keamanan dari ancaman, kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan. Dalam organisasi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Malinau kebutuhan ini dapat berupa keamanan kerja, senioritas, program pemberhentian kerja, uang pesangon, dana pensiun. Pemenuhan perlengkapan keselamatan kerja yang diperoleh ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Malinau dan ditunjang dengan tunjangan khusus keselamatan kerja telah mampu mendukung peningkatan kinerja ASN.

3) Kebutuhan Rasa Memiliki

Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Malinau harus mampu menjadi media bagi ASN untuk memenuhi kebutuhan akan teman, cinta dan memiliki. Dalam organisasi kebutuhan ini berupa kelompok kerja baik secara formal maupun non formal. Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Malinau secara berkala melaksanakan kegiatan kebersamaan berupa *family gathering* melibatkan seluruh ASN dan keluarga dilingkungan Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Malinau untuk melaksanakan kegiatan rekreasi yang dilaksanakan di wilayah Malinau maupun diluar Malinau, sehingga mampu meningkatkan kinerja ASN.

4) Kebutuhan Akan Harga Diri

Profesi ASN di Indonesia khususnya di Kabupaten Malinau masih menjadi profesi yang menjadi idaman bagi masyarakat (Lalong & Sidi, 2023). Profesi ASN mampu memenuhi kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan *prestise* dari masyarakat sehingga mampu meningkatkan kinerja ASN. Profesi ASN juga mampu memenuhi kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri. Didalam organisasi organisasi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Malinau kebutuhan ini berupa pengembangan keterampilan, kesempatan untuk kreatif, prestasi, promosi dan kemampuan yang diperoleh melalui kegiatan pendidikan, pelatihan dan diklat, sehingga mampu meningkatkan kapasitas ASN.

c. Pengaruh Secara Simultan

ANOVA ^a						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	73.792	2	36.896	9.214	.000 ^b
	Residual	188.208	47	4.004		
	Total	262.000	49			

a. *Dependent Variable: Kinerja*
b. *Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan*

Sumber: Data Penelitian, 2024

Nilai F hitung sebesar 9,214, dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05 dan derajat kebebasan (dk) dengan ketentuan numerator (jumlah variable-1) atau $(3-1) = 2$ dan denominator (jumlah kasus-4) atau $(50-4) = 46$. Dengan ketentuan tersebut diperoleh angka F table sebesar 3,20 F hitung terletak pada daerah H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh secara signifikan variable kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap variable kinerja. Pada organisasi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Malinau variable kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Oleh sebab itu, organisasi harus mampu meningkatkan kapasitas kepemimpinan dan meningkatkan motivasi ASN untuk dapat meningkatkan kinerja ASN (Ramadian et al., 2021).

Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Malinau harus mampu meningkatkan kapasitas kepemimpinan untuk menghasilkan pemimpin yang memiliki kualitas dan kemampuan manajerial yang baik, mampu melaksanakan tata kelola pemerintahan yang optimal, sehingga mampu menjadi contoh dan teladan bagi bawahan dalam melaksanakan setiap tugas pokok dan fungsi secara baik dan optimal. Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Malinau juga harus mampu meningkatkan motivasi ASN melalui pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan rasa memiliki, dan kebutuhan akan harga diri untuk dapat meningkatkan kinerja ASN.

Terkait variable motivasi berdasarkan temuan penelitian ini menegaskan apa yang sudah menjadi temuan pada penelitian sebelumnya, bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Enrekang (Yasser et al., 2020). Ada pula temuan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. Motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran (Astuty et al., 2021).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dibahas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut (1) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Pada organisasi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Malinau, kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai namun pengaruhnya tidak signifikan. Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya memiliki pengaruh yang sebanding atau linear dengan kinerja ASN, artinya ketika kepemimpinan meningkat kinerja juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Namun Kepemimpinan yang memiliki kapasitas yang sangat baik belum mampu diikuti sepenuhnya oleh kinerja pegawai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa

ASN pada kantor Satpol PP dan Damkar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masih dihadapkan dengan keterbatasan kompetensi, fasilitas, dan situasi lapangan yang dinamis dan sulit untuk diprediksi (2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Pada organisasi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Malinau, motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya signifikan. Motivasi sebagai kekuatan yang ada pada diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas dan persistensi perilaku pilihannya sendiri memiliki pengaruh yang linear atau sebanding dengan kinerja ASN, artinya ketika motivasi meningkat maka kinerja juga meningkat, begitu juga sebaliknya, dan motivasi mampu berpengaruh signifikan terhadap kualitas dan kuantitas sesuatu yang dihasilkan oleh Aparatur Sipil Negara Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Malinau dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (3) Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Pada organisasi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Malinau, kepemimpinan dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya signifikan. Secara bersama-sama kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya dan motivasi sebagai kekuatan yang ada pada diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas dan persistensi perilaku pilihannya sendiri mampu berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas dan kuantitas sesuatu yang dihasilkan oleh Aparatur Sipil Negara Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Malinau dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Daftar Pustaka

- Akbar, A., Irawan, H., Ansar, A., & Dahlan, S. S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 1-20.
- Baharuddin, H. B., Firman, A., & Asniwati, A. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidrap. *The Manusagre Journal*, 1(1), 82-93.
- Bukit, P., Yamali, F. R., & Ananda, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. *J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(2), 413-422.
- Firman, A., & Mustaking, M. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan Massaro*, 3(1), 47-60.
- Hutajulu, Y. M. M., Sintani, L., & Meitiana, M. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Asn Melalui Motivasi Kerja Satpol Pp Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal Of Environment and Management*, 2(1), 44-52.
- Lalong, E. M., & Sidi, P. (2023). Analisis Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Malinau. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 6(4), 944-958.
- Lumingkewas, I. (2022). Optimalisasi Pelayanan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tomohon. *Jurnal Administro: Jurnal Kajian Kebijakan dan ilmu Administrasi Negara*, 4(2), 30-34.

- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 11-21.
- Nasir, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(02), 1-11.
- Prihartanta, W. (2015). Teori-Teori Motivasi. *Jurnal Adabiya*, 1(83), 1-14.
- Putra, P. Z., & Heriyanto, H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Sumatera Selatan. *J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 1013-1018.
- Rahayu, I., Hidayat, M., & Badaruddin, B. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Sosial Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 78-85.
- Ramadian, A., Rizan, M., & Suhud, U. (2021). *Manajemen Strategi Pengembangan Aparatur Negara*. Malang: Ahlimedia Book.
- Ridwan, J., & Sudrajat, A. S. (2020). *Hukum Administrasi Negara dan Kebijakan Pelayanan Publik*. Bandung: Nuansa Cendekia.
- Riwukore, J. R., Habaora, F., & Terttiaavini, T. (2022). Good Governance Dalam Mengukur Kinerja Lembaga Negara. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 7(1).
- Setiyono, S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi PT. Pundikarya Sejahtera Bekasi. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1).
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan Dan Pertanian Provinsi Dki Jakarta Tahun 2020. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2691-2708.
- Taufiq, M., Maryadi, M., & Asri, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komitmen Organisasi Dan Sarana Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar. *Jurnal Pusaran Manajemen (Jpm)*, 1(2), 184-198.
- Triono, T., Agustang, A., Idkhan, A. M., & Rifdan, R. (2021). Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik. *Jisip (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(4).
- Tumiran. (2024). *Revitalisasi Kearifan Lokal dalam Peningkatan Kinerja Aparatur*. Yogyakarta: Deepublish.
- Widodo, D. S. (2020). *Membangun Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah*. Jakarta: Cipta Media Nusantara (CMN).
- Yasser, Y., Hakim, L., & Tahir, N. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Enrekang. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (Kimap)*, 1(3), 1086-1099.