

Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Padang

Mhd Farid Alamsyah¹, Syamsir², Rayhan Raffatta Ikmal³, Dhiva Rully Ramadhani⁴,
Salma Melco Indriani⁵, Reihan Abdillah⁶, Nanda Kurnia Mardis⁷, Muhammad Faiz⁸

Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang, Indonesia¹⁻⁸

Email Korespondensi: farid.bts017@gmail.com, syamsirsaili@yahoo.com,

rayhan.raffatta@gmail.com, dhivarullyramadhani@gmail.com,

salmamelcoindriani2005@gmail.com, reihana017@gmail.com, Abelkurnia160@gmail.com,

muhammadfaiz030806@gmail.com

Article received: 22 Januari 2026, Review process: 11 Februari

Article Accepted: 25 April 2026, Article published: 30 Mei 2026

ABSTRACT

Leadership plays a crucial role in determining the effectiveness and performance of public sector organizations. In the context of government institutions, effective leadership can enhance the performance of government apparatus through guidance, motivation, and sound decision-making. This study aims to analyze the role of leadership in improving the performance of government apparatus at the Investment and Integrated One-Stop Service Office (DPMPTSP) of Padang City. The study employs a qualitative approach with a descriptive method. Data were gathered through in-depth interviews with the Head of the General Sub-Division of DPMPTSP Padang and through a literature review of various leadership concepts in public administration. The findings reveal that the leadership style applied at DPMPTSP Padang reflects a transformational-participatory character: leaders provide clear and communicative direction, apply constructive corrective approaches without publicly humiliating employees, and foster an open and collaborative work environment. The primary challenge is the limitation of human resources and supporting facilities, yet this is offset by supporting factors including leadership commitment, sound communication, and a structured work system. The achievement of DPMPTSP Padang City in receiving the "Very Good" award in the PTSP Performance Assessment 2024 from the Ministry of Investment/BKPM demonstrates that strong leadership contributes meaningfully to improved public service quality

Keywords: Leadership, Government Apparatus Performance, DPMPTSP, Licensing Services, Investment.

ABSTRAK

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan efektivitas dan kinerja organisasi sektor publik. Dalam konteks instansi pemerintah, kepemimpinan yang baik mampu mendorong peningkatan kinerja aparatur melalui pengarahan, motivasi, serta pengambilan keputusan yang tepat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja aparatur pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Padang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan Kepala Sub Bagian Umum DPMPTSP Kota Padang serta studi literatur

terhadap berbagai konsep kepemimpinan dalam administrasi publik. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan di DPMPTSP Kota Padang mencerminkan karakter transformasional-partisipatif: pimpinan memberikan arahan yang jelas dan komunikatif, menerapkan pendekatan koreksi yang konstruktif dan tidak mempermalukan pegawai di depan umum, serta menciptakan suasana kerja yang terbuka dan kolaboratif. Kendala utama yang dihadapi adalah keterbatasan sumber daya manusia dan sarana pendukung, namun hal ini diimbangi oleh faktor pendukung berupa komitmen pimpinan, komunikasi yang baik, dan sistem kerja yang terukur. Capaian DPMPTSP Kota Padang yang meraih penghargaan kategori "Sangat Baik" dalam Penilaian Kinerja PTSP Tahun 2024 dari Kementerian Investasi/BKPM menjadi bukti nyata bahwa kepemimpinan yang kuat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Kinerja Aparatur, DPMPTSP, Pelayanan Perizinan, Penanaman Modal.*

PENDAHULUAN

Pemerintahan yang baik memerlukan aparatur yang berkualitas tinggi, profesional, dan berorientasi pada pelayanan publik. Kepemimpinan sangat penting dalam situasi ini. Menurut Terry (dalam Badan Kepegawaian Negara, 2022), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam jabatan pimpinan untuk memengaruhi orang lain dengan cara mengarahkan mereka untuk mewujudkan tujuan organisasi. Siagian (dalam Badan Kepegawaian Negara, 2022) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam jabatan pimpinan untuk memengaruhi perilaku orang lain agar berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Kedua perspektif tersebut menunjukkan bahwa arah dan kinerja aparatur pemerintah secara langsung dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan.

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan dua pendekatan utama kepemimpinan dalam organisasi publik dalam teori kontemporer: kepemimpinan transaksional, yang bergantung pada mekanisme penghargaan dan hukuman, dan kepemimpinan transformasional, yang berfokus pada pendekatan pemimpin secara pribadi kepada karyawan untuk mendorong mereka mencapai tujuan bersama. Yukl (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional melibatkan pemberian motivasi kepada karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian Anhara dan Dalimunthe (2025) yang dilakukan khusus di DPMPTSP Kota Serang membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif sebesar 42,2% dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam pelayanan publik. Temuan ini memperkuat relevansi kajian kepemimpinan pada instansi DPMPTSP, termasuk di Kota Padang.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Padang merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki fungsi strategis dalam penyelenggaraan pelayanan perizinan berusaha dan penanaman modal. Instansi ini berkomitmen untuk meningkatkan pelayanan publik yang prima melalui Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) dengan prinsip tiga pasti, yakni kepastian persyaratan, kepastian biaya, dan kepastian waktu penyelesaian

(DPMPTSP Kota Padang, 2024). Capaian signifikan berhasil diraih ketika DPMPTSP Kota Padang menerima penghargaan kategori “Sangat Baik” dalam Penilaian Kinerja PTSP dan Kinerja Percepatan Pelaksanaan Berusaha Pemerintah Daerah Tahun 2024 dari Menteri Investasi dan Hilirisasi/Kepala BKPM, Rosan Perkasa Roesliani.

Kementerian PANRB (2017) menyatakan bahwa pada tingkat kebijakan nasional, sangat penting bagi pimpinan untuk menunjukkan keseriusan dan komitmen dalam mendorong percepatan implementasi reformasi birokrasi di daerah. Dalam konteks DPMPTSP Kota Padang, arahan tersebut diwujudkan melalui penerapan sistem OSS-RBA (Online Single Submission Risk-Based Approach) untuk pelayanan perizinan berusaha berbasis risiko, yang menuntut kepemimpinan yang adaptif dan berorientasi pada inovasi digital.

Berdasarkan uraian di atas, terdapat relevansi yang kuat antara kualitas kepemimpinan dan peningkatan kinerja aparatur, termasuk di lingkungan DPMPTSP Kota Padang yang memiliki fungsi pelayanan perizinan strategis bagi masyarakat dan dunia usaha. Oleh karena itu, penelitian tentang peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja aparatur di DPMPTSP Kota Padang menjadi suatu kajian ilmiah yang relevan dan perlu dilakukan sebagai kontribusi bagi pengembangan administrasi publik dan manajemen pelayanan perizinan di daerah.

Kepemimpinan merupakan salah satu elemen fundamental dalam keberhasilan suatu organisasi. Terry (dalam Badan Kepegawaian Negara, 2022) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang dalam jabatan pimpinan untuk memengaruhi orang lain dengan cara mengarahkan mereka guna mewujudkan tujuan organisasi. Senada dengan hal tersebut, Siagian (dalam Badan Kepegawaian Negara, 2022) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi perilaku orang lain agar berpikir dan bertindak sesuai dengan arah pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks DPMPTSP, kepemimpinan yang efektif berarti kemampuan kepala dinas untuk mengarahkan seluruh aparatur agar memberikan pelayanan perizinan yang cepat, transparan, dan akuntabel sesuai dengan standar pelayanan yang ditetapkan.

Robbins dan Judge (2008) membedakan dua pendekatan utama kepemimpinan dalam organisasi publik: kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transaksional mengandalkan mekanisme penghargaan dan hukuman untuk menggerakkan bawahan, sedangkan kepemimpinan transformasional berfokus pada pendekatan personal pemimpin kepada karyawan untuk mendorong pencapaian tujuan bersama. Yukl (2013) menekankan bahwa kepemimpinan transformasional melibatkan pemberian inspirasi dan motivasi kepada karyawan agar melampaui kepentingan pribadi demi tujuan organisasi. Bagi instansi seperti DPMPTSP yang berhadapan langsung dengan tuntutan masyarakat dan dunia usaha, pendekatan kepemimpinan transformasional dinilai lebih relevan karena mendorong inovasi, adaptasi terhadap perubahan regulasi perizinan, dan peningkatan kualitas layanan secara berkelanjutan (Anhara & Dalimunthe, 2025).

Kinerja aparatur pemerintah merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai negeri sipil (ASN) dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi sesuai dengan standar yang ditetapkan. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kinerja individu ASN dapat diukur melalui dimensi produktivitas, efektivitas, efisiensi, kualitas kerja, dan kemampuan bekerja sama dalam tim. Dalam konteks DPMPTSP Kota Padang, dimensi kinerja tersebut diterjemahkan secara konkret melalui indikator seperti kecepatan penerbitan izin, tingkat kepuasan pemohon, kepatuhan terhadap standar waktu pelayanan, serta kemampuan mengoperasikan sistem OSS-RBA.

Bass dan Avolio (1994) menekankan bahwa kepemimpinan transformasional mampu memotivasi dan mendorong keterlibatan emosional karyawan sehingga berdampak positif pada kinerja. Wahyuningsih (2024) menemukan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja karyawan secara signifikan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Anhara dan Dalimunthe (2025) yang secara spesifik membuktikan pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai DPMPTSP, serta penelitian pada DPMPTSP Kabupaten Dharmasraya (2024) yang menunjukkan korelasi langsung antara kualitas kepemimpinan dan peningkatan kinerja pegawai dalam penyelenggaraan layanan perizinan.

Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja aparatur telah banyak dikaji dalam literatur administrasi publik. Badan Kepegawaian Negara (2022) menyatakan bahwa pemimpin memegang peran sentral sebagai penentu arah kebijakan dan penjaga agar kinerja organisasi tetap selaras dengan tujuan yang ditetapkan. Penelitian Anhara dan Dalimunthe (2025) yang dilakukan di DPMPTSP Kota Serang membuktikan secara empiris bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif dan signifikan sebesar 42,2% terhadap kinerja pegawai dalam pelayanan publik. Penelitian di DPMPTSP Kabupaten Dharmasraya (Jurnal Bisnis dan Manajemen, 2024) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai semakin meningkat.

Temuan ini sejalan dengan studi Azalia Fauzani dkk. (2025) di Kantor Lurah Air Tawar Barat Kota Padang yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan secara situasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan semangat kerja aparatur. Capaian nyata DPMPTSP Kota Padang berupa penghargaan "Sangat Baik" dalam Penilaian Kinerja PTSP Tahun 2024 menjadi indikator konkret bahwa kepemimpinan yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan perizinan di daerah.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami, menggambarkan, dan menginterpretasikan fenomena kepemimpinan dan kinerja aparatur secara mendalam. Moleong (2017) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena

tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian – misalnya perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan – secara holistik dan dalam bentuk kata-kata. Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data. Pertama, data primer diperoleh melalui wawancara mendalam (in-depth interview) dengan Kepala Sub Bagian Umum DPMPTSP Kota Padang, Bapak Wahyu Isandi Rahmatullah, sebagai informan kunci yang memiliki pengetahuan langsung tentang praktik kepemimpinan di instansi tersebut. Kedua, data sekunder diperoleh melalui studi literatur yang mencakup buku teks, jurnal ilmiah nasional dan internasional, laporan resmi pemerintah, serta hasil penelitian empiris terdahulu yang relevan dengan topik kepemimpinan dan kinerja aparatur (Sugiyono, 2019).

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi: (1) wawancara semiterstruktur dengan informan kunci di DPMPTSP Kota Padang, menggunakan pedoman wawancara yang mencakup empat tema utama, yaitu cara pemberian arahan dan motivasi, kondisi kedisiplinan pegawai, upaya menciptakan suasana kerja kondusif, serta faktor pendukung dan penghambat kinerja aparatur; dan (2) studi dokumentasi dan literatur, dilakukan dengan mengumpulkan, membaca, menelaah, dan menganalisis berbagai sumber tertulis yang relevan sebagaimana dianjurkan oleh Zed (2014). Analisis data menggunakan teknik analisis isi (content analysis) dan analisis deskriptif-interpretatif. Miles, Huberman, dan Saldana (2014) menyebutkan bahwa analisis data kualitatif mencakup tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dengan membandingkan informasi dari hasil wawancara dengan berbagai sumber literatur yang relevan, serta teknik member check untuk memastikan akurasi interpretasi peneliti (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Cara Pimpinan Memberikan Arahan, Motivasi, dan Koreksi kepada Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum DPMPTSP Kota Padang, Bapak Wahyu Isandi Rahmatullah, terungkap bahwa pendekatan kepemimpinan yang diterapkan mengintegrasikan aspek direktif dan partisipatif secara seimbang. Pimpinan memberikan arahan secara jelas dan langsung mengenai target dan prioritas pekerjaan guna mencegah miskomunikasi, namun tetap membuka ruang bagi pegawai untuk menyampaikan pendapat dan masukan sehingga tercipta komunikasi dua arah yang efektif. Hal ini sebagaimana disampaikan beliau: “Saya biasanya memberikan arahan secara jelas dan langsung, terutama terkait target dan prioritas pekerjaan agar tidak terjadi miskomunikasi. Namun, saya juga tetap memberi ruang kepada pegawai untuk menyampaikan pendapat atau masukan, sehingga tercipta komunikasi dua arah.”

Pola kepemimpinan ini sejalan dengan konsep kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (1994), di mana pemimpin yang efektif tidak hanya mengarahkan, tetapi juga menginspirasi dan memotivasi bawahan secara personal. Dalam konteks DPMPTSP Kota Padang, pendekatan komunikasi dua arah tersebut mencerminkan dimensi individualized

consideration dari kepemimpinan transformasional, yakni perhatian pemimpin terhadap kebutuhan dan aspirasi individual setiap pegawai. Hal ini sejalan dengan temuan Ilmi et al. (2023) yang menyatakan bahwa efektivitas komunikasi dalam lingkungan pemerintahan secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai melalui kejelasan peran dan pengurangan ambiguitas tugas. Senada dengan itu, penelitian Francisca, Rith, dan Risnawati (2023) menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang disertai komunikasi yang terbuka dan disiplin kerja yang terarah berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah.

Dalam hal motivasi, pimpinan mengutamakan pendekatan personal dan apresiasi terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun dalam forum rapat. Wahyuningsih (2024) menemukan bahwa pemberian apresiasi dan penghargaan bahkan dalam bentuk pujian verbal di forum public terbukti meningkatkan motivasi intrinsik pegawai secara signifikan. Pendekatan apresiasi personal yang diterapkan oleh pimpinan DPMPTSP Kota Padang ini menunjukkan kesadaran akan pentingnya reinforcement positif dalam manajemen kinerja ASN. Untuk koreksi, pimpinan melakukan pembinaan secara objektif dan konstruktif, tidak di depan umum, agar pegawai tetap merasa dihargai dan termotivasi untuk memperbaiki diri. Pendekatan koreksi yang tidak mempermalukan pegawai di depan umum ini merupakan praktik kepemimpinan yang sesuai dengan prinsip dignity dan respect dalam manajemen SDM modern (Robbins & Judge, 2017).

Kondisi Kedisiplinan Pegawai dan Penanganan Pelanggaran

Berdasarkan keterangan Bapak Wahyu Isandi Rahmatullah, kondisi kedisiplinan pegawai DPMPTSP Kota Padang secara umum sudah cukup baik, terutama dalam hal kehadiran dan penyelesaian tugas. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, seperti konsistensi terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja pegawai masih dalam tahap perkembangan yang memerlukan penguatan secara berkesinambungan.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Sumartini et al. (2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan variabel mediasi yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai pemerintah. Penelitian pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Karawang (2024) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 11,73%, di mana peningkatan disiplin kerja secara konsisten akan berdampak positif terhadap efektivitas pelayanan publik. Dalam konteks DPMPTSP, konsistensi terhadap SOP merupakan aspek krusial karena berkaitan langsung dengan akurasi dan kecepatan proses perizinan yang menjadi ekspektasi utama pemohon layanan.

Dalam hal penanganan pelanggaran, pimpinan menerapkan pendekatan pembinaan yang bertahap: dimulai dari teguran lisan, kemudian teguran tertulis apabila diperlukan. Selain itu, pimpinan juga mencari akar permasalahan agar solusi yang diberikan tidak hanya bersifat hukuman, tetapi juga mencakup perbaikan sistem atau pola kerja. Pendekatan ini mencerminkan filosofi kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan, bukan semata-mata pada penghukuman sebuah

karakteristik yang oleh Yukl (2013) dikategorikan sebagai ciri pemimpin yang matang secara manajerial. *International Journal of Administration and Management Research Studies (IJAMRS, 2025)* juga mengonfirmasi bahwa pemimpin yang mengutamakan pendekatan coaching dan developmental feedback dalam menangani pelanggaran terbukti lebih efektif dalam meningkatkan kinerja jangka panjang aparatur di instansi sektor publik.

Upaya Menciptakan Suasana Kerja yang Nyaman dan Mendorong Kerja Sama

Untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman, Bapak Wahyu Isandi Rahmatullah mengungkapkan bahwa pimpinan berusaha membangun komunikasi yang terbuka, saling menghargai, dan tidak kaku antara pimpinan dan pegawai. Pimpinan juga mendorong adanya kerja tim melalui pembagian tugas yang jelas dan kolaboratif. Dalam menghadapi tekanan target pelayanan, pimpinan menekankan pentingnya saling mendukung antar pegawai, melakukan evaluasi rutin agar kendala dapat segera diatasi, serta mengadakan kegiatan kebersamaan untuk memperlerat hubungan kerja.

Temuan ini selaras dengan hasil meta-analisis Bao, Zhang, dan Yang (2025) yang dipublikasikan dalam jurnal bereputasi, yang mengidentifikasi bahwa kepemimpinan transformasional di sektor public khususnya yang ditandai dengan komunikasi visioner, stimulasi intelektual, perhatian individual, dan pengaruh ideal merupakan anteseden kritis terhadap peningkatan kinerja organisasi. Dalam konteks DPMPTSP Kota Padang, upaya pimpinan membangun komunikasi terbuka dan tidak kaku merupakan manifestasi nyata dari dimensi idealized influence dan individualized consideration kepemimpinan transformasional. Riset bibliometrik tentang kepemimpinan transformasional dalam inovasi sektor publik (*Asian Journal of Social and Humanities, 2024*) juga mengonfirmasi bahwa pada tahun 2023, "performance" menjadi kata kunci yang paling intensif digunakan dalam topik penelitian ini, menunjukkan relevansi yang terus meningkat antara gaya kepemimpinan dan capaian kinerja organisasi publik.

Strategi evaluasi rutin yang diterapkan pimpinan DPMPTSP Kota Padang juga mencerminkan prinsip manajemen berbasis hasil (results-based management) yang dianjurkan oleh Kementerian PANRB (2017). Kegiatan kebersamaan sebagai perekat hubungan kerja merupakan investasi sosial yang terbukti meningkatkan kohesi tim dan mengurangi konflik interpersonal di lingkungan kerja birokrasi (Riski et al., 2024).

Kendala dan Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Aparatur

Berdasarkan hasil wawancara, kendala terbesar yang sering dihadapi dalam upaya peningkatan kinerja aparatur di DPMPTSP Kota Padang adalah keterbatasan sumber daya, baik dari segi jumlah pegawai maupun sarana pendukung. Selain itu, perbedaan kemampuan dan motivasi pegawai juga menjadi tantangan tersendiri. Kondisi ini merupakan persoalan struktural yang umum dihadapi oleh instansi pemerintah daerah di Indonesia, sebagaimana dikonfirmasi oleh berbagai penelitian di bidang administrasi publik (Badan Kepegawaian Negara, 2022).

Keterbatasan jumlah SDM berimplikasi pada beban kerja yang tidak proporsional, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kualitas pelayanan perizinan. Untuk mengatasinya, diperlukan strategi pengembangan SDM yang komprehensif, mencakup pelatihan teknis terkait sistem OSS-RBA, penguatan kompetensi pelayanan, serta program pengembangan karier yang terstruktur (Adawiyah et al., 2023). Temuan ini sejalan dengan laporan Kementerian PANRB (2017) yang menekankan pentingnya sistem manajemen SDM yang memberikan penghargaan kepada ASN yang berkinerja baik dan sanksi bagi yang melakukan pelanggaran.

Adapun faktor yang paling membantu keberhasilan adalah adanya komitmen pimpinan dan pegawai, komunikasi yang baik, serta sistem kerja yang jelas dan terukur. Dukungan lingkungan kerja yang kondusif dan adanya penghargaan terhadap kinerja juga sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja aparatur. Ahmad, Bashir, dan Farooq (2020) menemukan bahwa komitmen pimpinan dan komunikasi yang efektif merupakan dua prediktor terkuat keberhasilan organisasi. Temuan serupa juga diperoleh oleh Awaale (2024) yang mengkonfirmasi dampak positif kepemimpinan transformasional terhadap berbagai aspek kinerja organisasional, termasuk aspek komitmen, inovasi, dan kepuasan kerja pegawai.

Secara keseluruhan, hasil wawancara dengan Kasubbag Umum DPMPTSP Kota Padang menggambarkan profil kepemimpinan yang dapat dikategorikan sebagai kepemimpinan transformasional-partisipatif: direktif dalam hal target dan standar, namun terbuka dan apresiatif dalam interaksi dengan pegawai. Capaian penghargaan "Sangat Baik" dalam Penilaian Kinerja PTSP Tahun 2024 dari Kementerian Investasi/BKPM dapat dipandang sebagai validasi eksternal terhadap efektivitas kepemimpinan yang diterapkan di instansi ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Pertama, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di DPMPTSP Kota Padang mencerminkan karakteristik kepemimpinan transformasional-partisipatif. Pimpinan memberikan arahan yang jelas, tegas, dan komunikatif mengenai target dan prioritas kerja, sembari mempertahankan komunikasi dua arah yang memungkinkan pegawai berpartisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan operasional. Pendekatan motivasi yang bersifat personal dan apresiatif, serta koreksi yang dilakukan secara konstruktif dan privat, menunjukkan sensitivitas kepemimpinan terhadap harga diri dan perkembangan profesional pegawai sebuah praktik yang sangat sesuai dengan dimensi individualized consideration dalam teori kepemimpinan transformasional Bass dan Avolio (1994). Kedua, kondisi kedisiplinan aparatur DPMPTSP Kota Padang secara umum telah berada pada kategori baik, khususnya dalam hal kehadiran dan penyelesaian tugas. Namun demikian, masih diperlukan penguatan pada aspek konsistensi terhadap SOP dan ketepatan waktu penyelesaian layanan. Penanganan pelanggaran dilakukan secara bertahap dan berorientasi pada

pengembangan, bukan sekadar penghukuman, sehingga menciptakan iklim pembelajaran organisasional yang positif. Ketiga, upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dilakukan melalui pembangunan komunikasi yang terbuka dan tidak hierarkis, pembagian tugas yang jelas dan kolaboratif, evaluasi rutin untuk penyelesaian kendala, serta kegiatan kebersamaan untuk mempererat hubungan antar pegawai. Keempat, kendala utama yang dihadapi adalah keterbatasan jumlah SDM dan sarana pendukung, serta perbedaan kemampuan dan motivasi antar pegawai. Sebaliknya, faktor-faktor pendukung yang terbukti berkontribusi positif terhadap keberhasilan adalah komitmen pimpinan dan pegawai, komunikasi organisasi yang berkualitas, sistem kerja yang jelas dan terukur, lingkungan kerja yang kondusif, serta adanya sistem penghargaan terhadap kinerja. Perpaduan antara kepemimpinan yang efektif dengan faktor-faktor pendukung tersebut terbukti mampu mengantarkan DPMPTSP Kota Padang meraih penghargaan “Sangat Baik” dalam Penilaian Kinerja PTSP Tahun 2024 dari Kementerian Investasi/BKPM.

Secara keseluruhan, penelitian ini mengonfirmasi bahwa kepemimpinan transformasional-partisipatif yang diterapkan di DPMPTSP Kota Padang merupakan faktor signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja aparatur dan pencapaian standar pelayanan publik yang tinggi. Temuan ini memperkuat konsensus akademik bahwa investasi dalam pengembangan kapasitas kepemimpinan merupakan strategi yang cost-effective untuk meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik di tingkat daerah.

DAFTAR RUJUKAN

- Adawiyah, S. S. R., Wahyuningaih, S., & Associates. (2023). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Mirai*, 8(2), 171–178.
- Ahmad, S., Bashir, S., & Farooq, S. (2020). Transformational Leadership and Organizational Performance in Public Sector of Pakistan. *Journal of Public Affairs*, 20(2), e2024. <https://doi.org/10.1002/pa.2024>
- Anhara, & Dalimunthe, R. H. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai pada DPMPTSP Kota Serang. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 7(1), 45–58.
- Awaale, A. A. (2024). Impact of Transformational Leadership on Organizational Performance in Public Sector Agencies in Somalia. *American Journal of Leadership and Governance*, 9(2), 14–25. <https://doi.org/10.47672/ajlg.1846>
- Azalia Fauzani, dkk. (2025). Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Aparatur di Kantor Lurah Air Tawar Barat Kota Padang. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 12(1), 33–47.
- Badan Kepegawaian Negara. (2022). *Kepemimpinan dan Kinerja Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: BKN Press.
- Bao, Y., Zhang, Z., & Yang, C. (2025). A Meta-Analytic Review of Transformational Leadership Research in Public Administration. *Public Administration Review*. <https://doi.org/10.1177/02750740241290810>

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- DPMPTSP Kota Padang. (2024). *Laporan Kinerja DPMPTSP Kota Padang Tahun 2024*. Padang: DPMPTSP Kota Padang.
- Francisca, Rith, & Risnawati, A. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah. *Journal of Management and Business Accounting*, 2, 137-149.
- Ilmi, A., et al. (2023). Efektivitas Komunikasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pemerintah. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 15(3), 201-213.
- International Journal of Administration and Management Research Studies (IJAMRS). (2025). Enhancing Organizational Performance through Transformational Leadership: A Strategic Model for Public Administration. *IJAMRS*, 3(1).
<https://www.eduresearchjournal.com/index.php/ijamrs/article/view/662>
- Jurnal Bisnis dan Manajemen. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai DPMPTSP Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11(2), 88-101.
- Kementerian PANRB. (2017). *Pedoman Implementasi Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah*. Jakarta: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Riski, et al. (2024). Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah. *Jurnal Administrasi Negara*, 19(1), 55-68.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi (Edisi 12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumartini, et al. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Pemerintah Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor. *BINA: Jurnal Pembangunan Daerah*, 5(2), 112-128.
- Wahyuningsih, S. (2024). Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah: Kajian Empiris di Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Publik*, 15(1), 33-44.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Zed, M. (2014). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.