

Peran Moderasi Gaya Kepemimpinan dan Motivasi: Pengaruh Implementasi New Public Management Terhadap Kinerja Manajerial Sektor Publik

Sulkifli Yunus ^{1*} Yana Fajriah ² Rezki Arianty Akob ³

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya, Makassar, Indonesia. Email: sulkiflyyunus@gmail.com

² Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya, Makassar, Indonesia. Email: yana.fajriah@stiem-bongaya.ac.id

³ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya, Makassar, Indonesia. Email: rezki.arianti@stiem-bongaya.ac.id

RIWAYAT ARTIKEL

Disubmit : April 27, 2026
Ditinjau : Mei 02, 2026
Direvisi : Mei 07, 2026
Diterima : Mei 08, 2026
Diterbitkan : Mei 10, 2026

Pernyataan Konflik Kepentingan:

Para penulis menyatakan bahwa penelitian ini dilakukan tanpa adanya hubungan komersial atau keuangan apa pun yang dapat dianggap sebagai potensi konflik kepentingan.

ABSTRAK

Tujuan: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh implementasi New Public Management terhadap kinerja manajerial sektor publik dengan gaya kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel moderasi pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sinjai.

Metode Penelitian: Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh pegawai dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, serta analisis regresi.

Hasil dan Pembahasan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi New Public Management berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Gaya kepemimpinan dan motivasi mampu memperkuat hubungan tersebut, sehingga efektivitas penerapan New Public Management tidak hanya ditentukan oleh sistem, tetapi juga oleh faktor perilaku organisasi.

Implikasi: Penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan kepemimpinan dan motivasi dalam mendukung reformasi manajemen sektor publik. Hasil ini dapat menjadi dasar bagi instansi pemerintah dalam meningkatkan kinerja manajerial secara lebih efektif dan kontekstual.

Originalitas: Keaslian penelitian ini terletak pada pengujian gaya kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara implementasi New Public Management dan Kinerja manajerial.

Kata Kunci: new public management; kinerja manajerial; gaya kepemimpinan; motivasi.

1. Pendahuluan

Perkembangan kebutuhan masyarakat dalam lima tahun terakhir menunjukkan tuntutan yang semakin tinggi terhadap pelayanan publik yang cepat, efektif, dan akuntabel. Kondisi ini mendorong organisasi sektor publik untuk melakukan perubahan manajerial guna menyesuaikan diri dengan reformasi birokrasi yang berorientasi pada kinerja. Dalam konteks ini, New Public Management (NPM) menjadi pendekatan yang banyak digunakan karena menekankan efisiensi, efektivitas, akuntabilitas, serta orientasi pada hasil (output dan outcome) (Hasiru, 2026). Di Indonesia, penerapan NPM semakin diperkuat melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan pemanfaatan teknologi dalam tata kelola birokrasi. Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sinjai merupakan organisasi publik yang memiliki karakteristik kerja operasional, responsif, dan berisiko tinggi. Satpol PP berperan dalam penegakan peraturan daerah dan menjaga ketertiban umum, sedangkan Damkar bertugas dalam penanganan kebakaran dan kondisi darurat (Putri

et al., 2021). Karakteristik tugas ini menuntut manajemen yang cepat, tepat, dan berorientasi hasil, sehingga penerapan prinsip NPM menjadi sangat penting.

Data kinerja Satpol PP dan Damkar Kabupaten Sinjai tahun 2020–2024 menunjukkan bahwa beberapa indikator telah mencapai target secara konsisten, namun sebagian lainnya masih berfluktuasi. Persentase penegakan peraturan daerah dan penyelesaian pelanggaran K3 tercatat stabil pada angka 100% selama periode 2020–2024. Waktu tanggap penanganan kebakaran juga konsisten pada 15 menit, serta jumlah aparat profesional tetap sebanyak 241 orang. Namun, terdapat variasi pada indikator lain, seperti jumlah petugas Linmas yang menurun dari 1.698 orang menjadi 1.660 orang pada tahun 2023–2024, serta persentase pelayanan penyelamatan dan evakuasi korban kebakaran yang berfluktuasi dari 88%, 94%, 88%, 96%, hingga 89%. Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian target telah tercapai, kinerja belum sepenuhnya stabil. Fluktuasi tersebut mengindikasikan adanya kendala dalam pengelolaan kinerja, khususnya pada aspek koordinasi, konsistensi pelaksanaan, dan kualitas pengambilan keputusan. Dengan demikian, implementasi NPM belum sepenuhnya memberikan hasil yang optimal dalam meningkatkan kinerja manajerial.

Secara konseptual, berbagai penelitian menunjukkan bahwa penerapan New Public Management (NPM) dapat meningkatkan kinerja organisasi sektor publik melalui sistem pengukuran kinerja yang lebih terstruktur, transparansi pelaporan, serta penguatan orientasi hasil. Temuan dari systematic literature review oleh Supawanhar et al. (2024) menunjukkan bahwa reformasi NPM memiliki dampak signifikan dalam mengubah manajemen organisasi sektor publik menjadi lebih responsif, konsisten, dan profesional. Namun demikian, keberhasilan implementasi NPM tidak hanya ditentukan oleh sistem, tetapi juga oleh faktor internal organisasi, terutama gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Gaya kepemimpinan berperan penting dalam menerjemahkan prinsip NPM ke dalam praktik kerja. Pemimpin yang partisipatif dan transformasional cenderung mampu meningkatkan komitmen, partisipasi, dan inovasi pegawai, sehingga memperkuat kinerja manajerial. Hasil penelitian Pantih et al. (2025) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik. Namun, Nainggolan et al. (2023) menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak selalu berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja manajerial, yang mengindikasikan adanya variabel lain yang memengaruhi hubungan tersebut. Selain itu, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan implementasi NPM. Penelitian Nainggolan et al. (2023) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Temuan serupa juga diperkuat oleh Metalia & Aryani (2023) yang menyatakan bahwa motivasi berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik. Dalam konteks moderasi, Mularto et al. (2024) menemukan bahwa motivasi kerja mampu memoderasi hubungan antara kepemimpinan partisipatif dan kinerja pegawai, meskipun tidak pada semua hubungan variabel. Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya masih menempatkan gaya kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel independen atau mediasi (Suwahr et al., 2024), sehingga peran keduanya sebagai variabel moderasi dalam konteks NPM masih belum banyak dikaji.

Meskipun penelitian mengenai New Public Management (NPM) telah berkembang luas, sebagian besar studi masih berfokus pada organisasi sektor publik yang bersifat administratif, seperti rumah sakit, lembaga pendidikan, dan instansi pelayanan umum. Penelitian pada organisasi yang memiliki karakteristik operasional, responsif, dan berisiko tinggi seperti Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran masih sangat terbatas. Padahal, karakteristik tersebut menuntut pendekatan manajerial yang berbeda, terutama dalam hal kecepatan pengambilan keputusan dan koordinasi

lapangan. Penelitian terdahulu umumnya menempatkan gaya kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel independen atau mediasi, bukan sebagai variabel moderasi. Akibatnya, belum banyak kajian yang secara komprehensif menjelaskan bagaimana kedua faktor tersebut memperkuat atau memperlemah hubungan antara implementasi NPM dan kinerja manajerial. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan empiris dan teoretis dalam memahami efektivitas NPM secara kontekstual, khususnya pada organisasi publik yang bersifat operasional.

Berdasarkan kesenjangan yang diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh implementasi New Public Management terhadap kinerja manajerial sektor publik pada Satpol PP dan Damkar Kabupaten Sinjai, serta menguji peran gaya kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel moderasi. Dengan demikian, pertanyaan penelitian yang diajukan adalah: (1) apakah implementasi NPM berpengaruh terhadap kinerja manajerial sektor publik; (2) apakah gaya kepemimpinan memoderasi pengaruh NPM terhadap kinerja manajerial; dan (3) apakah motivasi memoderasi pengaruh NPM terhadap kinerja manajerial. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian model NPM dalam konteks organisasi publik yang bersifat operasional dan responsif, dengan mengintegrasikan gaya kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel moderasi secara simultan. Pendekatan ini memberikan kontribusi dalam memperluas pemahaman mengenai efektivitas NPM, tidak hanya dari aspek sistem, tetapi juga dari faktor perilaku organisasi yang bersifat kontekstual.

Bagian selanjutnya dari artikel ini disusun sebagai berikut. Bagian 2 memaparkan tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis. Bagian 3 memaparkan metode dan desain penelitian. Bagian 4 memaparkan pembahasan. Bagian 5 berisi kesimpulan dan rekomendasi.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Teori Perilaku Kepemimpinan

Teori Perilaku Kepemimpinan menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan ditentukan oleh perilaku yang ditunjukkan pemimpin, bukan semata-mata oleh sifat bawaan. Menurut Northouse (2025), kepemimpinan merupakan seperangkat perilaku yang dapat dipelajari dan dikembangkan melalui interaksi dengan bawahan. Perspektif ini muncul sebagai kritik terhadap trait theory dan memfokuskan pada apa yang dilakukan pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, serta mendukung bawahan. Dengan demikian, efektivitas kepemimpinan dapat diamati dari perilaku nyata pemimpin dan dampaknya terhadap kinerja organisasi.

Northouse (2025) mengidentifikasi dua dimensi utama, yaitu task behaviors dan relationship behaviors. Perilaku berorientasi tugas mencakup perencanaan, pengorganisasian, penetapan target, dan pengawasan untuk memastikan pencapaian kinerja, sedangkan perilaku berorientasi hubungan mencakup komunikasi, dukungan, dan pembangunan kepercayaan guna meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Kepemimpinan yang efektif ditentukan oleh kemampuan menyeimbangkan kedua dimensi tersebut sesuai situasi. Dalam penelitian ini, teori perilaku kepemimpinan digunakan sebagai landasan untuk menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang adaptif dapat memperkuat implementasi New Public Management (NPM) dalam meningkatkan kinerja manajerial sektor publik, sehingga diposisikan sebagai variabel moderasi.

2.2 Teori Dua Faktor Herzberg

Teori Dua Faktor yang dikembangkan oleh Herzberg (1965) menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu hygiene factors dan motivator factors. Herzberg membedakan antara faktor ekstrinsik yang berkaitan dengan kondisi kerja dan faktor intrinsik yang berkaitan dengan isi pekerjaan. Faktor hygiene seperti gaji, kondisi kerja, keamanan kerja, kebijakan organisasi, serta hubungan interpersonal tidak secara langsung meningkatkan kepuasan, tetapi berfungsi mencegah ketidakpuasan. Sebaliknya, motivator factors seperti prestasi (achievement), pengakuan (recognition), tanggung jawab (responsibility), pekerjaan itu sendiri, serta peluang pengembangan (growth dan advancement) berperan dalam menciptakan kepuasan kerja dan mendorong peningkatan kinerja. (Hasibuan, 2014) Herzberg (dalam Hasibuan, 2014:228) menegaskan bahwa motivasi yang efektif berasal dari pemenuhan kebutuhan intrinsik yang berkaitan dengan aktualisasi diri.

Dalam konteks organisasi, teori ini menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Pegawai dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung lebih bersemangat, memiliki komitmen, dan menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang kurang termotivasi. Oleh karena itu, dalam penelitian ini teori dua faktor Herzberg digunakan sebagai landasan untuk menjelaskan peran motivasi dalam memperkuat implementasi New Public Management (NPM) terhadap kinerja manajerial sektor publik. Dengan demikian, motivasi diposisikan sebagai variabel moderasi yang berpotensi meningkatkan efektivitas penerapan NPM dalam mendorong kinerja manajerial di Pemerintah Kabupaten Sinjai.

2.3 Teori Penetapan Tujuan

Teori Penetapan Tujuan (Goal Setting Theory) menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja individu. Teori ini menekankan bahwa perilaku kerja seseorang dipengaruhi oleh pemahaman terhadap tujuan yang ingin dicapai serta komitmen untuk mencapainya. Individu yang memahami dengan jelas apa yang diharapkan organisasi akan cenderung mengarahkan perilaku dan usahanya untuk mencapai target tersebut. Dalam perspektif ini, tujuan dipandang sebagai standar kinerja yang ingin dicapai, sehingga semakin tinggi komitmen individu terhadap tujuan, maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap tindakan dan hasil kinerja.

Menurut Akman et al. (2026), goal merupakan sesuatu yang secara sadar ingin dicapai oleh individu dan memerlukan perencanaan yang matang. Penetapan tujuan yang spesifik dan terukur memungkinkan individu untuk mengevaluasi kinerjanya dengan membandingkan hasil kerja saat ini dengan target yang telah ditetapkan maupun capaian sebelumnya. Selain itu, teori ini juga menegaskan bahwa tujuan yang menantang namun realistis dapat meningkatkan kinerja, terutama jika didukung oleh kemampuan dan keterampilan yang memadai. Dalam penelitian ini, teori penetapan tujuan digunakan sebagai landasan untuk menjelaskan bahwa kinerja manajerial sektor publik, khususnya dalam mewujudkan pelayanan yang ekonomis, efisien, dan efektif, dipengaruhi oleh kejelasan dan komitmen terhadap tujuan organisasi.

2.4 New Public Management terhadap Kinerja Manajerial Sektor Publik

Teori penetapan tujuan (goal setting theory) yang dikembangkan oleh Locke menjelaskan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh kejelasan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks

organisasi publik, konsep ini sejalan dengan pendekatan New Public Management (NPM) yang menekankan penetapan target kinerja yang terukur, berorientasi hasil, serta berbasis pada prinsip ekonomi, efisiensi, dan efektivitas (value for money) (Mahmudi, 2010). Melalui pendekatan ini, organisasi publik didorong untuk menggunakan indikator kinerja yang jelas sebagai dasar evaluasi dan pengambilan keputusan, sehingga setiap sumber daya yang digunakan dapat memberikan nilai optimal. Dengan demikian, implementasi NPM diyakini mampu meningkatkan kualitas pengelolaan organisasi dan kinerja manajerial sektor publik.

Temuan empiris juga mendukung hubungan tersebut. Penelitian Roach et al. (2025) menunjukkan bahwa penerapan New Public Management berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik implementasi prinsip-prinsip NPM, maka semakin tinggi pula kinerja manajerial yang dihasilkan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa NPM berperan sebagai mekanisme yang memperkuat orientasi kinerja dalam organisasi sektor publik. Oleh karena itu, berdasarkan hubungan tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: *New Public Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial sektor publik.*

2.5 Gaya kepemimpinan pada hubungan antara new public management terhadap kinerja manajerial sektor publik

Teori perilaku kepemimpinan (behavioral leadership theory) menjelaskan bahwa efektivitas kepemimpinan ditentukan oleh pola perilaku pemimpin dalam memengaruhi bawahan. Gaya kepemimpinan mencerminkan bagaimana pemimpin mengarahkan, memotivasi, dan membangun hubungan kerja dengan pegawai. Dalam perspektif ini, terdapat dua dimensi utama, yaitu orientasi tugas dan orientasi hubungan. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan mendorong komunikasi, partisipasi, dan motivasi pegawai, sedangkan gaya berorientasi tugas menekankan kejelasan peran, pengawasan, dan pencapaian target. Kombinasi kedua dimensi ini diyakini mampu meningkatkan efektivitas kerja serta mendorong pemanfaatan sumber daya secara ekonomis, efisien, dan efektif.

Dalam konteks New Public Management (NPM), pimpinan memiliki peran strategis dalam mengimplementasikan prinsip-prinsip manajemen berbasis kinerja. Mahmudi (2010) menegaskan bahwa NPM memberikan keleluasaan bagi manajer publik untuk mengelola organisasi secara profesional dan akuntabel. Namun, keberhasilan implementasi NPM sangat bergantung pada bagaimana gaya kepemimpinan diterapkan. Pemimpin yang mampu mengarahkan, memotivasi, dan mengoordinasikan bawahan secara efektif akan memperkuat penerapan NPM dalam meningkatkan kinerja manajerial. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang adaptif dapat melemahkan efektivitas implementasi NPM. Hal ini diperkuat oleh Febrian (2023) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta Barat. Berdasarkan uraian tersebut, gaya kepemimpinan tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga berperan sebagai variabel yang memperkuat hubungan antara implementasi NPM dan kinerja manajerial.

H2: *Gaya kepemimpinan memperkuat pengaruh New Public Management terhadap kinerja manajerial sektor publik.*

2.6 Motivasi pada Hubungan antara New Public Management terhadap Kinerja Manajerial Sektor Publik

Teori dua faktor yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu seperti dorongan berprestasi dan tanggung jawab, sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari lingkungan kerja seperti kebijakan organisasi, supervisi, dan imbalan. Dalam konteks organisasi, motivasi berperan sebagai pendorong utama yang memengaruhi perilaku kerja individu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam penerapan New Public Management (NPM), motivasi menjadi faktor penting yang dapat memperkuat pencapaian kinerja berbasis output dan outcome. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih berkomitmen dalam melaksanakan tugas, sehingga mendukung efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelayanan publik. Dengan demikian, motivasi tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga berperan dalam memperkuat hubungan antara implementasi NPM dan kinerja manajerial sektor publik. Hal ini sejalan dengan penelitian Nainggolan et al. (2023) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada organisasi sektor publik. Berdasarkan uraian tersebut, motivasi dipandang sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat efektivitas implementasi NPM dalam meningkatkan kinerja manajerial.

H3: *Motivasi memperkuat pengaruh New Public Management terhadap kinerja manajerial sektor publik.*

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian empiris untuk menguji pengaruh New Public Management terhadap kinerja manajerial sektor publik dengan gaya kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel moderasi. Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner terstruktur yang disebarakan secara langsung dan online kepada responden. Penelitian dilakukan pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sinjai selama periode Januari–Maret 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 59 orang, dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (census), sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan data sekunder dari literatur terkait. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Variabel yang diukur meliputi kinerja manajerial sebagai variabel dependen, New Public Management sebagai variabel independen, serta gaya kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel moderasi. Indikator kinerja manajerial terdiri dari 14 item (Kroll & Vogel, 2023), NPM terdiri dari 7 item (Drechsler, 2023), gaya kepemimpinan terdiri dari 7 item (Hassan et al., 2023), dan motivasi terdiri dari 11 item (Bellé & Cantarelli, 2022).

Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan analisis regresi dengan bantuan SPSS. Uji kualitas data meliputi uji validitas dan reliabilitas. Selain itu, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model regresi. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Model regresi digunakan untuk menguji pengaruh langsung NPM terhadap kinerja manajerial serta pengaruh moderasi gaya kepemimpinan dan motivasi.

Tabel 1. Kriteria Sampel

Kriteria	Jumlah (N)	Persentase (%)
Jumlah Responden		
Satpol PP	45	76,3
Pemadam Kebakaran	14	23,7

Sumber: Data Primer (2026)

Tabel 2. Variabel dan Pengukuran

Variabel	Kode	Indikator	Referensi Utama
New Public Management	NPM.1–NPM.7	Efisiensi, efektivitas, akuntabilitas, orientasi hasil	Drechsler (2023)
Gaya Kepemimpinan	GK.1–GK.7	Tujuan, komunikasi, diskusi, pengawasan, hubungan kerja	Hassan et al. (2023)
Motivasi	M.1–M.11	Motivasi intrinsik dan ekstrinsik, dorongan kerja, komitmen	Bellé & Cantarelli (2022)
Kinerja Manajerial	KM.1–KM.14	Perencanaan, koordinasi, evaluasi, supervisi	Kroll & Vogel (2023)

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Analisis

4.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan Tabel 3, responden didominasi oleh laki-laki (88,1%) dengan usia mayoritas di atas 41 tahun (88,1%). Dari segi masa kerja, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja 10–20 tahun (78,0%), yang menunjukkan tingkat pengalaman yang cukup tinggi. Sementara itu, tingkat pendidikan didominasi oleh lulusan S1 (61,0%), diikuti SMA (32,2%) dan S2 (6,8%).

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah (N)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	52	88,1
	Perempuan	7	11,9
Usia	< 30 Tahun	1	1,7
	31 – 40 Tahun	6	10,2
	> 41 Tahun	52	88,1
Masa Kerja	< 10 Tahun	4	6,8
	10 – 20 Tahun	46	78,0
	21 – 30 Tahun	6	10,2
	> 30 Tahun	3	5,1
Tingkat Pendidikan	SMA	19	32,2
	S1	36	61,0
	S2	4	6,8
	S3	0	0

Sumber: Data Primer diolah (2026)

4.1.2 Uji Normalitas

Data yang digunakan dalam penelitian terdistribusi secara normal. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai kormogolov smirnov yang lebih besar dari 0,05. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikan

kormogolov-smirnov yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu sampel akhir yang digunakan dalam penelitian ini adalah 59.

4.1.3 Uji Validitas dan Reabilitas Data

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan Reliabilitas
New Public Management (NPM)	NPM1	0,414	0,134	Valid	0,808	Reliabel
	NPM2	0,662	0,134	Valid		
	NPM3	0,838	0,134	Valid		
	NPM4	0,708	0,134	Valid		
	NPM5	0,791	0,134	Valid		
	NPM6	0,699	0,134	Valid		
	NPM7	0,674	0,134	Valid		
Gaya Kepemimpinan (GK)	GK1	0,566	0,134	Valid	0,669	Reliabel
	GK2	0,642	0,134	Valid		
	GK3	0,486	0,134	Valid		
	GK4	0,592	0,134	Valid		
	GK5	0,671	0,134	Valid		
	GK6	0,627	0,134	Valid		
	GK7	0,476	0,134	Valid		
Motivasi (M)	M1	0,525	0,134	Valid	0,601	Reliabel
	M2	0,312	0,134	Valid		
	M3	0,508	0,134	Valid		
	M4	0,249	0,134	Valid		
	M5	0,367	0,134	Valid		
	M6	0,562	0,134	Valid		
	M7	0,357	0,134	Valid		
	M8	0,367	0,134	Valid		
	M9	0,694	0,134	Valid		
	M10	0,718	0,134	Valid		
	M11	0,381	0,134	Valid		
Kinerja Manajerial (KM)	KM3	0,600	0,134	Valid	0,869	Reliabel
	KM4	0,491	0,134	Valid		
	KM5	0,592	0,134	Valid		
	KM6	0,565	0,134	Valid		
	KM7	0,732	0,134	Valid		
	KM8	0,516	0,134	Valid		
	KM9	0,654	0,134	Valid		
	KM10	0,691	0,134	Valid		
	KM11	0,680	0,134	Valid		
	KM12	0,646	0,134	Valid		
	KM13	0,725	0,134	Valid		
	KM14	0,535	0,134	Valid		

Sumber: Data Primer diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel New Public Management, gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja manajerial memiliki nilai Pearson Correlation yang lebih besar dari r tabel (0,134), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yaitu NPM sebesar 0,808, gaya kepemimpinan sebesar 0,669, motivasi sebesar 0,601, dan kinerja



manajerial sebesar 0,869. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel, sehingga layak digunakan dalam pengujian hipotesis.

4.1.5 Hasil Analisis Regresi

Berdasarkan Tabel 5, Model 1 menunjukkan bahwa New Public Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial ($\beta = 1,014$; $p < 0,001$) dengan nilai R^2 sebesar 0,459. Pada Model 2, interaksi antara NPM dan gaya kepemimpinan juga signifikan, dengan peningkatan R^2 menjadi 0,561, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memperkuat pengaruh NPM terhadap kinerja manajerial. Selanjutnya, Model 3 menunjukkan bahwa motivasi juga berperan sebagai variabel moderasi yang signifikan ($\beta = 0,545$; $p < 0,001$), meskipun nilai R^2 (0,462) lebih rendah dibandingkan Model 2. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi mampu memperkuat pengaruh NPM terhadap kinerja manajerial, dengan gaya kepemimpinan sebagai moderasi yang lebih dominan.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Model	Variabel	Koefisien (B)	Std. Error	Beta	t	Sig.	R ²	F Hitung
Model 1 (NPM → KM)	Konstanta	30,762	4,179	-	7,361	0,000	0,459	48,327
	NPM	1,014	0,146	0,677	6,952	0,000		
Model 2 (NPM*GK → KM)	Konstanta	26,387	8,634	-	3,000	0,000	0,561	35,732
	NPM	1,017	0,147	0,680	6,900	0,000		
	Gaya Kepemimpinan (Moderasi)	0,133	0,230	0,057	0,580	0,000		
Model 3 (NPM*M → KM)	Konstanta	9,604	6,994	-	1,373	0,175	0,462	24,050
	NPM	0,849	0,140	0,568	6,059	0,000		
	Motivasi (Moderasi)	0,545	0,151	0,337	3,603	0,001		

Sumber: Data Primer diolah (2026)

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh New Public Management terhadap Kinerja Manajerial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi New Public Management (NPM) berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial sektor publik. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan prinsip-prinsip NPM, maka semakin optimal pula kinerja manajerial yang dihasilkan. Dalam praktiknya, NPM mendorong organisasi untuk bekerja lebih terstruktur, transparan, dan berorientasi pada hasil, sehingga mampu meningkatkan efektivitas pengelolaan organisasi sektor publik. Hal ini terlihat dari bagaimana aspek profesionalisme, kejelasan prosedur, serta fleksibilitas pengelolaan organisasi menjadi faktor yang mendukung peningkatan kinerja manajerial.

Secara konseptual, temuan ini mendukung Goal Setting Theory yang menjelaskan bahwa kejelasan tujuan akan memengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu dalam organisasi. Implementasi NPM menyediakan kerangka kerja yang jelas melalui penetapan target, standar kinerja, serta sistem evaluasi yang terukur, sehingga aparatur mampu memahami peran dan tanggung jawabnya secara lebih spesifik. Dengan demikian, keberhasilan kinerja manajerial tidak terlepas dari kemampuan organisasi dalam menerjemahkan tujuan ke dalam praktik kerja yang efektif. Hal ini sejalan dengan pandangan

bahwa pelaksanaan NPM mampu mendorong terciptanya transparansi, kesederhanaan, fleksibilitas, efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas dalam pelayanan publik (Setyono, 2019).

Namun demikian, tidak semua prinsip NPM memberikan kontribusi yang sama dalam meningkatkan kinerja manajerial. Beberapa aspek seperti profesionalisme dan kejelasan standar kerja terlihat lebih dominan dalam mendukung kinerja, sementara penerapan mekanisme persaingan tidak sepenuhnya relevan dalam konteks organisasi sektor publik. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi NPM bersifat adaptif dan kontekstual, di mana organisasi cenderung menyesuaikan penerapan prinsip-prinsipnya sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan institusi. Kondisi ini sejalan dengan pandangan bahwa dalam era desentralisasi, pengelolaan organisasi publik perlu berorientasi pada input, output, dan outcome melalui pendekatan value for money (Sam et al., 2024).

4.2.2 Pengaruh New Public Management terhadap Kinerja Manajerial yang dimoderasi dengan Gaya Kepemimpinan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mampu memperkuat hubungan antara implementasi New Public Management (NPM) dan kinerja manajerial sektor publik. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan penerapan NPM tidak hanya bergantung pada sistem manajerial yang diterapkan, tetapi juga pada bagaimana pemimpin mengarahkan dan memengaruhi perilaku bawahan dalam menjalankan prinsip-prinsip tersebut. Dengan adanya kepemimpinan yang efektif, implementasi NPM menjadi lebih terarah dan mampu mendorong peningkatan kinerja manajerial secara optimal. Temuan ini menunjukkan bahwa kejelasan arahan dan keteladanan pemimpin menjadi aspek penting dalam memperkuat hubungan antara NPM dan kinerja manajerial. Arahan yang jelas membantu mengurangi ambiguitas dalam pelaksanaan tugas, sedangkan keteladanan mendorong internalisasi nilai-nilai organisasi pada bawahan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berperan sebagai mekanisme yang menjembatani antara sistem manajerial dan perilaku individu dalam organisasi.

Secara konseptual, temuan ini sejalan dengan Behavioral Leadership Theory yang menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan ditentukan oleh perilaku pemimpin dalam mengelola tugas dan hubungan dengan bawahan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas akan membantu bawahan memahami tujuan organisasi, sementara pendekatan hubungan yang baik akan meningkatkan komitmen dan motivasi dalam bekerja. Kombinasi kedua dimensi tersebut memungkinkan prinsip-prinsip NPM seperti efisiensi, akuntabilitas, dan orientasi hasil dapat diimplementasikan secara lebih efektif dalam organisasi.

Temuan ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik, terutama melalui peningkatan motivasi kerja (Pantih et al., 2025). Hasil ini juga sejalan dengan Noordegraaf (2016) yang menekankan bahwa dalam konteks NPM, peran manajer publik menjadi semakin kompleks dan membutuhkan kemampuan kepemimpinan yang adaptif dalam mengelola tuntutan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam keberhasilan implementasi NPM.

4.2.3 Pengaruh New Public Management terhadap Kinerja Manajerial yang Dimoderasi dengan Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mampu memperkuat hubungan antara implementasi New Public Management (NPM) dan kinerja manajerial sektor publik. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan penerapan NPM tidak hanya ditentukan oleh sistem manajerial yang diterapkan, tetapi juga oleh tingkat dorongan internal dan eksternal pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya motivasi yang tinggi, pegawai cenderung lebih responsif, memiliki komitmen yang kuat, serta mampu menginternalisasi prinsip-prinsip NPM dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Secara konseptual, temuan ini sejalan dengan Herzberg Two Factor Theory yang menjelaskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Dalam konteks penelitian ini, faktor intrinsik seperti tanggung jawab mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas secara optimal sebagai bagian dari komitmen profesional. Sementara itu, faktor ekstrinsik seperti hubungan kerja yang harmonis berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung implementasi NPM. Kombinasi kedua faktor ini memungkinkan pegawai tidak hanya menjalankan tugas secara formal, tetapi juga secara aktif mendukung perubahan manajerial yang diusung oleh NPM.

Temuan ini menunjukkan bahwa aspek tanggung jawab dan hubungan kerja yang harmonis menjadi elemen penting dalam memperkuat implementasi NPM. Tanggung jawab sebagai dorongan internal membuat pegawai memandang prinsip efisiensi dan efektivitas sebagai bagian dari nilai profesionalisme, bukan sekadar tuntutan administratif. Di sisi lain, hubungan kerja yang harmonis berfungsi sebagai mekanisme sosial yang mendukung koordinasi, komunikasi, serta kolaborasi antarpegawai. Dalam kondisi organisasi yang menuntut perubahan pola kerja seperti penerapan NPM, keberadaan hubungan sosial yang baik menjadi faktor kunci dalam mengurangi resistensi serta mempercepat proses adaptasi. Menariknya, temuan ini juga menunjukkan bahwa faktor motivasi non-finansial lebih dominan dibandingkan motivasi finansial dalam memengaruhi kinerja manajerial. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam konteks organisasi seperti Satpol PP dan Damkar Kabupaten Sinjai, dorongan psikologis dan sosial memiliki peran yang lebih kuat dibandingkan insentif material. Kondisi ini menjelaskan bahwa motivasi tidak semata-mata bersifat ekonomis, tetapi juga berkaitan dengan nilai, tanggung jawab, serta interaksi sosial dalam lingkungan kerja.

Secara empiris, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hersona & Sidharta (2017) serta Razak et al. (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Namun demikian, temuan ini berbeda dengan penelitian Samsul A et al. (2021) yang menyatakan bahwa motivasi tidak mampu memoderasi hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial. Perbedaan ini dapat dijelaskan oleh perbedaan konteks dan jenis variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, NPM merupakan kerangka manajerial yang bersifat strategis dan menyeluruh, sehingga membutuhkan dukungan motivasi yang lebih kuat untuk dapat diimplementasikan secara efektif. Sebaliknya, partisipasi anggaran lebih bersifat teknis dan prosedural, sehingga tidak selalu dipengaruhi oleh tingkat motivasi pegawai.

5. Kesimpulan dan Rekomendasi

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh implementasi New Public Management terhadap kinerja manajerial sektor publik dengan mempertimbangkan peran gaya kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi New Public Management mampu meningkatkan kinerja manajerial, serta diperkuat oleh keberadaan gaya kepemimpinan yang

efektif dan tingkat motivasi kerja yang tinggi. Gaya kepemimpinan berperan dalam mengarahkan dan memengaruhi perilaku pegawai agar selaras dengan tujuan organisasi, sedangkan motivasi mendorong pegawai untuk menjalankan tugas secara optimal. Dengan demikian, keberhasilan peningkatan kinerja manajerial tidak hanya ditentukan oleh sistem manajemen yang diterapkan, tetapi juga oleh faktor manusia dalam organisasi.

Secara ilmiah, penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian manajemen sektor publik dengan menegaskan bahwa efektivitas implementasi New Public Management bersifat kontekstual dan dipengaruhi oleh faktor perilaku organisasi, khususnya gaya kepemimpinan dan motivasi. Penelitian ini juga memiliki implikasi praktis bagi instansi pemerintah dalam merancang kebijakan manajerial yang tidak hanya berfokus pada sistem, tetapi juga pada penguatan kualitas kepemimpinan dan peningkatan motivasi kerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan perspektif yang lebih komprehensif dalam memahami keberhasilan reformasi manajemen publik.

Penelitian ini hanya dilakukan pada satu instansi sektor publik dengan karakteristik tertentu, sehingga generalisasi hasil penelitian masih terbatas. Selain itu, pendekatan yang digunakan bersifat kuantitatif sehingga belum mampu menggali secara mendalam dinamika perilaku organisasi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian, menambahkan variabel lain yang relevan, serta menggunakan pendekatan kualitatif atau metode campuran agar memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai implementasi New Public Management dalam meningkatkan kinerja manajerial sektor publik.

Pernyataan Penggunaan Kecerdasan Buatan Generatif

Selama proses penyusunan karya ini, penulis menggunakan ChatGPT untuk membantu meningkatkan kejelasan dan keterbacaan. Penulis telah meninjau dan mengedit hasilnya serta bertanggung jawab penuh atas isi publikasi ini.

Referensi

- Akman, S., Çinibulak, E., & Ulukan, M. (2026). Motivation, Goal Setting, and Performance Psychology (pp. 82–104).
- Andi Aliyyah Ramadhani Sam, Haliah Haliah, & Andi Kusumawati. (2024). Disclosure of Transparency, Accountability and Value for Money Concept in Public Sector Financial Management: A Systematic Literature Review. *International Journal of Economic Research and Financial Accounting (IJERFA)*, 3(1 SE-Economics and Accounting). <https://doi.org/10.55227/ijerfa.v3i1.245>
- Febrian, W. D. F. (2023). Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2 SE-), 89–98. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v3i2.72>
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke)*. Bumi Aksara.
- Hasiru, R. (2026). The Role of New Public Management in Enhancing Regional Budget Efficiency and Public Service Effectiveness in Gorontalo City. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 10(1), 189–205. <https://doi.org/10.24198/jmpp.v10i1.67827>
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(3 SE-Articles), 528–537. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2017.015.03.18>
- Herzberg, F. (1965). The motivation to work among Finnish supervisors. *Personnel Psychology*, 18(4).
- Mahmudi. (2010). *Manajemen kinerja sektor publik (Edisi ke-2)*. Yogyakarta: UPP STIE YKPN.

- Metalia, A. A., & Aryani, S. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai badan penghubung Pemerintah provinsi Papua di Jakarta. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 3(3), 248–257. <https://doi.org/10.59188/journalsosains.v3i3.702>
- Mularto, D., Utomo, F. C., & Latukismo, T. H. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi oleh Motivasi Kerja. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 15(4). <https://doi.org/10.59188/covalue.v15i4.4717>
- Nainggolan, Y. T., Devi, C., Pratiwi, S. R., & Rahmawati, M. (2023). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ekonomika*, 14(1), 1–21. <https://doi.org/10.35334/jek.v14i1.2694>
- Noordegraaf, M. (2016). Public management reform and public professionalism. In *Theory and practice of public sector reform* (pp. 194–220). Routledge.
- Northouse, P. G. (2025). *Leadership: Theory and practice*. Sage publications.
- Pantih, S., Khaq, A., & Suwarno, S. (2025). The Influence of Leadership Style on Public Sector Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(3 SE-Articles), 1951–1962. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i3.3509>
- Putri, S. W., Suryany, E., & Amri, U. (2021). Pelaksanaan Tugas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol Pp) Dan Pemadam Kebakaran (DAMKAR) Di Kabupaten Sijunjung. *Jurnal Public Administration, Business and Rural Development Planning*, 3(2), 1–8. <https://ejournal.stia-lppn.ac.id/index.php/journal/article/view/94>
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67. <https://www.proquest.com/openview/c7a1aa7937bebc409727cbeb4779d23c/1?pq-origsite=gscholar&cbl=816339>
- Roach, C. M. L., Abraham, R., Hijal-Moghrabi, I., & Sabharwal, M. (2025). New Public Management Reform Strategies: Cross-National Impacts on Performance-Oriented Management. *Public Administration and Development*. <https://doi.org/10.1002/pad.70040>
- Samsul A, M., Thalib, S. B. W., & Soleiman, I. D. (2021). Analisis Sistem Pengendalian Intern Terhadap Penggajian Pada Toserba Sinar Mas Ende. *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi*, 1(1 SE-), 86–92. <https://doi.org/10.37478/jria.v1i1.1012>
- Setyono, D. (2019). Analisis Penerapan New Public Management (NPM) Sebagai Kerangka Peningkatan Kualitas Pelayanan Pada Balai Kesehatan/Rumah Sakit. *Aktiva: Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 4(2), 148–155. <https://doi.org/10.53712/aktiva.v4i2.725>
- Supawanhar, S., Askani, A., & Hartono, R. (2024). Kualitas Pelayanan Sektor Publik Dengan Pendekatan Perspektif New Public Management (NPM). *Journal of Governance and Public Administration*, 1(3), 502–510. <https://doi.org/10.59407/jogapa.v1i3.1014>
- Suwahru, M. A., Yunus, M. K., & Remmang, H. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Indonesian Journal of Business and Management*, 6(2), 306–315. <https://doi.org/10.35965/jbm.v6i2.4443>

Penulis Koresponden

Sulkifli Yunus dapat dihubungi di: sulkiflyyunus@gmail.com

