STRATEGI KEPEMIMPINAN DAN KINERJA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH: BUKTI EMPIRIS DARI DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN BANDUNG

Mira Veranita
Program Studi Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, Bandung, Indonesia

Abstract

Changes in the public sector environment require improved organizational performance supported by effective leadership strategies. In the context of local employment services, leadership plays a critical role in managing personnel and enhancing the quality of public service delivery. This study aims to analyze leadership strategies in improving organizational performance at the Local Employment Agency of Bandung Regency. The study employs a mixed methods approach with a sequential explanatory design. Quantitative data were collected through a questionnaire administered to 72 employees and analyzed using descriptive statistics and simple regression analysis. Qualitative data were obtained through in-depth interviews and observations to provide contextual understanding of leadership practices.
The findings indicate that leadership strategies have a positive and significant effect on organizational performance. Leadership vision, decision-making, communication, motivation, and human resource management contribute to effectiveness, efficiency, service quality, and goal achievement. The study concludes that integrative and context-sensitive leadership is essential for improving the performance of local government organizations.
Keywords: *strategic leadership; organizational performance; public sector; local government; employment services*

Abstrak

Perubahan lingkungan organisasi sektor publik menuntut peningkatan kinerja yang didukung oleh strategi kepemimpinan yang efektif. Dalam konteks pelayanan ketenagakerjaan daerah, kepemimpinan berperan penting dalam mengelola aparatur dan meningkatkan kualitas pelayanan publik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja organisasi di Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung.
Penelitian menggunakan pendekatan mixed method dengan desain sequential explanatory. Data kuantitatif dikumpulkan melalui kuesioner terhadap 72 pegawai dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan regresi sederhana. Data kualitatif diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi untuk memperdalam pemahaman terhadap praktik kepemimpinan.
Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Visi kepemimpinan, pengambilan keputusan, komunikasi, motivasi, dan pengelolaan sumber daya manusia berkontribusi pada efektivitas, efisiensi, kualitas pelayanan, dan pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang integratif dan kontekstual berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi perangkat daerah.
Kata kunci: kepemimpinan strategis; kinerja organisasi; sektor publik; pemerintah daerah; layanan ketenagakerjaan

Corresponding author : mirave2198@gmail.com

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan organisasi sektor publik dalam dua dekade terakhir ditandai oleh meningkatnya kompleksitas tuntutan pemangku kepentingan, percepatan digitalisasi layanan publik, serta penguatan agenda akuntabilitas dan kinerja birokrasi. Dalam konteks tersebut, kepemimpinan tidak lagi dipahami semata sebagai fungsi administratif, melainkan sebagai faktor strategis yang menentukan kemampuan organisasi publik dalam menciptakan nilai publik (*public value)* dan merespons dinamika lingkungan yang semakin tidak pasti(Virtanen & Jalonen, 2024; Wahyuni & Cahyani, 2025; Yuana et al., 2025). Kepemimpinan sektor publik dituntut mampu mengartikulasikan visi jangka panjang, mengelola perubahan, serta mengoordinasikan sumber daya organisasi secara efektif dan adaptif(Rahman et al., 2023; Wright & Pandey, 2010).

Di Indonesia, isu kinerja organisasi perangkat daerah (OPD) menjadi perhatian utama seiring dengan implementasi reformasi birokrasi dan penguatan sistem manajemen kinerja berbasis hasil *(performance-based management)* (Adeti & Christiani, 2022). Laporan Kementerian PANRB menunjukkan bahwa meskipun indeks reformasi birokrasi secara nasional mengalami peningkatan, disparitas kinerja antar OPD masih relatif tinggi, khususnya pada aspek kepemimpinan, budaya kinerja, dan kualitas pelayanan publik (KemenPANRB, 2023). Kondisi ini mengindikasikan bahwa perbaikan struktural dan regulatif belum sepenuhnya diimbangi oleh kapasitas kepemimpinan yang mampu menggerakkan organisasi secara strategis.

Tantangan tersebut semakin nyata pada sektor ketenagakerjaan daerah yang berhadapan langsung dengan persoalan pengangguran, perubahan struktur pasar kerja pasca pandemi COVID-19, serta tuntutan peningkatan kualitas layanan penempatan dan pelatihan tenaga kerja (BPS, 2024). Dinas Ketenagakerjaan sebagai OPD strategis dituntut tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga berperan aktif dalam merumuskan dan mengimplementasikan kebijakan ketenagakerjaan yang responsif, efektif, dan berorientasi pada hasil (Adeti & Christiani, 2022). Namun, berbagai evaluasi menunjukkan bahwa kinerja dinas ketenagakerjaan di tingkat daerah sering kali belum optimal, baik dari sisi efektivitas program maupun kualitas pelayanan publik(Maelani & Atmawinata, 2025; Sungkar et al., 2025). Hal ini menunjukkan bahwa persoalan kinerja tidak hanya berkaitan dengan keterbatasan sumber daya, tetapi juga erat kaitannya dengan strategi kepemimpinan yang diterapkan dalam mengelola aparatur dan proses organisasi.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara kepemimpinan dan kinerja organisasi sektor publik. Studi-studi tentang kepemimpinan transformasional menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja melalui peningkatan motivasi dan komitmen pegawai (Avolio et al., 1999; Breevaart & Zacher, 2019). Di sisi lain, pendekatan kepemimpinan transaksional dan birokratis dinilai masih relevan dalam konteks organisasi publik yang sarat regulasi, meskipun sering dikritik karena kurang adaptif terhadap perubahan lingkungan (Van Wart, 2023). Penelitian mutakhir juga mulai menekankan pentingnya strategic leadership yang mengintegrasikan visi, pengambilan keputusan berbasis data, komunikasi efektif, serta pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi pemerintah (Bryson et al., 2014).

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih didominasi oleh pendekatan kuantitatif yang berfokus pada pengujian hubungan linier antara satu gaya kepemimpinan tertentu dan kinerja organisasi. Pendekatan ini cenderung kurang mampu

menangkap dinamika strategis kepemimpinan dalam praktik, khususnya bagaimana pemimpin sektor publik mengombinasikan berbagai strategi kepemimpinan secara kontekstual dalam menghadapi keterbatasan struktural, tekanan lingkungan, dan kompleksitas birokrasi daerah. Selain itu, kajian empiris mengenai strategi kepemimpinan pada dinas ketenagakerjaan di tingkat pemerintah daerah, khususnya di Kabupaten Bandung, masih relatif terbatas.

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat *research gap* pada kurangnya pemahaman komprehensif mengenai bagaimana strategi kepemimpinan dirancang, diimplementasikan, dan berdampak pada kinerja organisasi perangkat daerah sektor ketenagakerjaan ketika dilihat secara integratif dan kontekstual. Penelitian sebelumnya belum banyak mengombinasikan analisis kuantitatif mengenai pengaruh kepemimpinan dengan pendalaman kualitatif terhadap praktik kepemimpinan sehari-hari di lingkungan birokrasi daerah.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja organisasi di Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kabupaten Bandung dengan menggunakan pendekatan *mixed method* melalui desain *sequential explanatory*. Kebaruan *(novelty)* penelitian ini terletak pada integrasi pendekatan kepemimpinan strategis dengan perspektif kontekstual birokrasi daerah melalui kombinasi analisis kuantitatif dan kualitatif, yang memungkinkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai mekanisme pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja organisasi.

Secara akademik, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian kepemimpinan strategis di sektor publik dengan menegaskan bahwa kepemimpinan pada organisasi perangkat daerah bersifat hibrida dan kontekstual, tidak terbatas pada satu gaya kepemimpinan tertentu. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi berbasis bukti bagi pemerintah daerah dalam merancang dan mengimplementasikan strategi pengembangan kepemimpinan guna meningkatkan kinerja organisasi dan kualitas pelayanan ketenagakerjaan.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan *mixed method* dengan desain *sequential explanatory*, yaitu pengumpulan dan analisis data kuantitatif pada tahap awal yang diikuti dengan pendalaman data kualitatif (Peacock, 2022). Pendekatan ini digunakan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai strategi kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi di Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung.

Metode Kuantitatif

a) Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung yang berjumlah 72 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (total sampling), sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian.
b) Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator strategi kepemimpinan dan kinerja organisasi. Pengukuran variabel menggunakan skala Likert lima tingkat..
c) Uji validitas instrumen dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan taraf signifikansi 0,05. Butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach’s Alpha, dengan kriteria reliabel apabila nilai alpha > 0,70.

d) Analisis data kuantitatif dilakukan melalui: Analisis deskriptif, Analisis korelasi, Pengujian asumsi klasik dan Analisis inferensial

Metode Kualitatif

a) Pengumpulan data kualitatif dilakukan melalui:

- Wawancara mendalam *(depth interview)* dengan informan kunci, yaitu pimpinan dan pegawai yang memiliki pemahaman terkait strategi kepemimpinan dan kinerja organisasi.
- Observasi, terhadap aktivitas organisasi dan pola interaksi kepemimpinan di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan.
- Studi kepustakaan, dengan menelaah buku, jurnal ilmiah, dokumen kebijakan, serta laporan kinerja yang relevan.

b) Analisis data kualitatif dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data dianalisis untuk mengidentifikasi pola, tema, dan makna yang berkaitan dengan implementasi strategi kepemimpinan dan implikasinya terhadap kinerja organisasi.

Integrasi data dilakukan pada tahap pembahasan dengan cara mengaitkan hasil analisis kuantitatif dan temuan kualitatif. Data kualitatif digunakan untuk menjelaskan, memperkuat, dan menginterpretasikan hasil kuantitatif sesuai dengan konteks empiris organisasi.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori kepemimpinan strategis dan kinerja organisasi sektor publik, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Strategi kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi di Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung.

Strategi kepemimpinan dalam penelitian ini diperlakukan sebagai konstruk tunggal yang dibentuk oleh beberapa dimensi utama, yaitu visi kepemimpinan, pengambilan keputusan, komunikasi, motivasi, dan pengelolaan sumber daya manusia. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan regresi linier sederhana untuk melihat pengaruh strategi kepemimpinan secara keseluruhan terhadap kinerja organisasi..

Kerangka Konseptual Penelitian

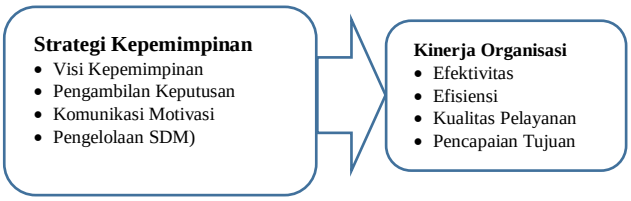
Kerangka konseptual penelitian ini dibangun berdasarkan pendekatan kepemimpinan strategis dalam organisasi sektor publik. Strategi kepemimpinan diposisikan sebagai variabel independen yang memengaruhi kinerja organisasi sebagai variabel dependen.

Strategi kepemimpinan dalam penelitian ini dioperasionalkan melalui beberapa dimensi utama, yaitu visi kepemimpinan, pengambilan keputusan, komunikasi, motivasi, dan pengelolaan sumber daya manusia. Dimensi-dimensi tersebut dipandang sebagai faktor kunci yang menentukan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan, meningkatkan kualitas pelayanan, serta mengoptimalkan kinerja aparatur.

Kinerja organisasi diukur melalui indikator efektivitas kerja, efisiensi, kualitas pelayanan, dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks Dinas Ketenagakerjaan, kinerja organisasi tidak hanya mencerminkan capaian administratif, tetapi juga keberhasilan dalam memberikan pelayanan publik yang responsif dan akuntabel.

Pendekatan mixed method memungkinkan kerangka konseptual ini diuji secara kuantitatif untuk melihat kekuatan hubungan dan pengaruh antarvariabel, serta diperdalam secara kualitatif untuk mengungkap faktor kontekstual, dinamika kepemimpinan, dan

praktik manajerial yang memengaruhi kinerja organisasi.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Meskipun strategi kepemimpinan terdiri atas beberapa dimensi, penelitian ini tidak menguji pengaruh masing-masing dimensi secara parsial. Seluruh dimensi diperlakukan sebagai satu konstruk terpadu yang merepresentasikan strategi kepemimpinan dalam konteks organisasi perangkat daerah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif Responden

Tabel 1. Descriptive Statistics Karakteristik Responden

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Usia	72	23	58	41.36	8.214
Masa Kerja (tahun)	72	1	32	14.58	7.965

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

a) Strategi Kepemimpinan (X)

Tabel 2. Descriptive Statistics Strategi Kepemimpinan

Dimensi	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Visi Kepemimpinan	72	3.20	5.00	4.21	0.463
Pengambilan Keputusan	72	3.00	5.00	4.09	0.512
Komunikasi	72	3.40	5.00	4.33	0.445
Motivasi	72	3.20	5.00	4.18	0.487
Pengelolaan SDM	72	2.80	5.00	3.94	0.566
Strategi Kepemimpinan (Total)	72	3.28	4.92	4.15	0.421

b) Kinerja Organisasi (Y)

Tabel 3. Descriptive Statistics Kinerja Organisasi

Indikator	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Efektivitas Kerja	72	3.10	5.00	4.26	0.458
Efisiensi	72	2.90	5.00	3.88	0.537
Kualitas Pelayanan	72	3.20	5.00	4.31	0.446
Pencapaian Tujuan	72	3.10	5.00	4.19	0.471
Kinerja Organisasi (Total)	72	3.33	4.88	4.16	0.402

Hasil Uji Validitas

Tabel 4. Item-Total Statistics (Ringkasan)

Variabel	Jumlah Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Strategi Kepemimpinan	20	0.412 – 0.782	Valid
Kinerja Organisasi	16	0.436 – 0.801	Valid

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5. Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Strategi Kepemimpinan	0.921	20
Kinerja Organisasi	0.908	16

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6. One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test

N	Asymp. Sig. (2-tailed)
72	0.200

Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Coefficients – Collinearity Statistics

Variabel	Tolerance	VIF
Strategi Kepemimpinan	1.000	1.000

Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Tabel 8. Coefficients (Dependent Variable: Abs_Residual)

Variabel	t	Sig.
Strategi Kepemimpinan	0.843	0.402

Uji Autokorelasi

Tabel 9. Model Summary

Model	Durbin-Watson
1	1.982

Hasil Analisis Korelasi

Tabel 10. Correlations

Variabel	Strategi Kepemimpinan	Kinerja Organisasi
Strategi Kepemimpinan	1	0.721**
Kinerja Organisasi	0.721**	1
	Sig. (2-tailed) = 0.000	
	N = 72	

Hasil Analisis Regresi Sederhana

Tabel 11. Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
0.721	0.520	0.513	0.281

Tabel 12. ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6.184	1	6.184	78.392	0.000
Residual	5.707	70	0.082		
Total	11.891	71			

Tabel 13. Coefficients

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.214	0.298		4.074	0.000
Strategi Kepemimpinan	0.712	0.081	0.721	8.855	0.000

Hasil ini menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan sebagai konstruk terpadu memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja organisasi, tanpa membedakan kontribusi masing-masing dimensi secara parsial.

Hasil Penelitian Kualitatif

Hasil wawancara mendalam dan observasi menghasilkan temuan faktual sebagai berikut:

- Pimpinan menyampaikan visi dan target kerja secara rutin
- Komunikasi kerja dilakukan melalui forum formal dan informal
- Pengawasan dan evaluasi kinerja dilakukan secara berkala
- Terdapat keterbatasan jumlah pegawai dan beban kerja tinggi pada unit pelayanan

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi di Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung. Temuan ini dibuktikan melalui nilai korelasi yang kuat ($r = 0{,}721$; $p < 0{,}001$) serta kontribusi pengaruh sebesar 52% ($R^2 = 0{,}520$), yang mengindikasikan bahwa lebih dari separuh variasi kinerja organisasi dapat dijelaskan oleh strategi kepemimpinan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menegaskan pentingnya peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja organisasi sektor publik. Studi (Avolio et al., 1999; Breevaart & Zacher, 2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mampu mengartikulasikan visi, memotivasi pegawai, dan membangun komunikasi efektif berdampak langsung pada peningkatan kinerja organisasi. Demikian pula, penelitian (Ariyanti & Sawitri, 2024) pada organisasi pemerintah daerah di Indonesia menemukan bahwa kualitas kepemimpinan berkontribusi signifikan terhadap efektivitas dan kualitas pelayanan publik.

Dalam konteks kepemimpinan strategis, hasil penelitian ini juga konsisten dengan (Bryson et al., 2014; Van Wart, 2023) yang menekankan bahwa kepemimpinan sektor publik tidak

hanya berfungsi sebagai pengendali administratif, tetapi sebagai aktor strategis yang mengintegrasikan visi, pengambilan keputusan, serta pengelolaan sumber daya manusia dalam menghadapi kompleksitas lingkungan birokrasi(Fauzan et al., 2025).

Temuan deskriptif menunjukkan bahwa dimensi komunikasi dan visi kepemimpinan memperoleh skor rata-rata tertinggi, yang secara substantif mengindikasikan peran penting kedua aspek tersebut dalam membentuk strategi kepemimpinan secara keseluruhan.

Namun demikian, terdapat perbedaan penting dibandingkan sebagian penelitian terdahulu. Berbeda dengan studi yang menekankan satu gaya kepemimpinan tertentu (misalnya transformasional atau transaksional)(Rudiana et al., 2025; Veranita et al., 2024; Yen Efawati et al., 2025) penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di tingkat OPD bersifat hibrida dan kontekstual, di mana pemimpin mengombinasikan aspek strategis, administratif, dan relasional secara simultan. Temuan kualitatif menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan tidak hanya diwujudkan melalui visi dan motivasi, tetapi juga melalui pengawasan rutin, evaluasi berkala, serta pengelolaan beban kerja pegawai.

Selain itu, dimensi pengelolaan sumber daya manusia memperoleh nilai rata-rata paling rendah (mean = 3,94), yang berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menempatkan *HR leadership* sebagai faktor dominan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa keterbatasan struktural dan sumber daya pada organisasi pemerintah daerah dapat membatasi efektivitas strategi kepemimpinan, meskipun secara normatif kepemimpinan telah berjalan baik.

Implikasi Teoretis dan Praktis

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori kepemimpinan strategis di sektor publik, khususnya dalam konteks organisasi perangkat daerah. Temuan penelitian memperkuat argumentasi bahwa kepemimpinan strategis tidak bersifat tunggal atau linier, melainkan merupakan hasil integrasi berbagai dimensi kepemimpinan yang saling melengkapi.

Pendekatan mixed method yang digunakan juga memperkaya literatur dengan menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan dan kinerja tidak hanya dapat dipahami melalui hubungan statistik, tetapi juga melalui praktik kepemimpinan sehari-hari yang dipengaruhi oleh konteks organisasi, beban kerja, dan keterbatasan sumber daya. Dengan demikian, penelitian ini mendukung perspektif kontinjensi dalam kepemimpinan sektor publik.

Dari sisi praktis, hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi penting bagi pengelolaan organisasi pemerintah daerah, khususnya Dinas Ketenagakerjaan:

Penguatan komunikasi kepemimpinan perlu dipertahankan dan ditingkatkan melalui forum dialog dua arah, bukan hanya komunikasi instruktif.

Perumusan visi dan target kinerja perlu diterjemahkan lebih operasional hingga level unit kerja agar berdampak langsung pada efektivitas dan efisiensi pelayanan.

Pengelolaan sumber daya manusia perlu mendapat perhatian lebih serius, terutama terkait distribusi beban kerja dan penguatan kapasitas pegawai, agar strategi kepemimpinan dapat diimplementasikan secara optimal.

Pemerintah daerah dapat menggunakan temuan ini sebagai dasar penyusunan program pengembangan kepemimpinan *(leadership development)* bagi pejabat struktural OPD.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu disampaikan secara jujur. *Pertama,* penelitian dilakukan pada satu organisasi

perangkat daerah dengan jumlah responden terbatas, sehingga generalisasi hasil penelitian ke OPD lain perlu dilakukan secara hati-hati. *Kedua*, pengukuran kinerja organisasi masih berbasis persepsi pegawai, sehingga berpotensi mengandung bias subjektivitas. *Ketiga*, meskipun pendekatan *mixed method* mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif, penelitian ini belum sepenuhnya mengeksplorasi faktor eksternal seperti kebijakan pusat, dinamika politik lokal, dan tekanan lingkungan yang juga berpotensi memengaruhi kinerja organisasi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan desain longitudinal atau komparatif antar daerah guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan holistik.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja organisasi di Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, yang tercermin dari kuatnya hubungan antara visi kepemimpinan, pengambilan keputusan, komunikasi, motivasi, dan pengelolaan sumber daya manusia dengan efektivitas, efisiensi, kualitas pelayanan, serta pencapaian tujuan organisasi.

Secara ilmiah, penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya kajian kepemimpinan strategis di sektor publik dengan menegaskan bahwa kepemimpinan yang bersifat integratif dan kontekstual memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi perangkat daerah. Selain itu, penggunaan pendekatan mixed method memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap mekanisme pengaruh kepemimpinan dalam praktik birokrasi pemerintahan.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan objek penelitian pada berbagai organisasi perangkat daerah dan menggunakan desain longitudinal atau komparatif antar wilayah, serta mengintegrasikan variabel kontekstual lain seperti budaya organisasi, sistem penganggaran berbasis kinerja, dan faktor lingkungan eksternal guna memperoleh gambaran yang lebih utuh mengenai determinan kinerja organisasi sektor publik.

DAFTAR PUSTAKA

Adeti, B. A., & Christiani, C. (2022). Reformasi Administrasi dan Birokrasi Pemerintahan Daerah Dalam Menigkatkan Kualitas Layanan Publik di Daerah. *Jurnal Media Administrasi*, *7*(1). https://doi.org/https://doi.org/10.56444/jma.v7i1.62

Ariyanti, N., & Sawitri, H. S. R. (2024). The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance Through Job Satisfaction, Organizational Commitment and the Use of Social Media in Public Organization (Case Study of Financial Services Authority Employees). *International Journal of Social Science Research and Review*, *7*(1). https://doi.org/10.47814/ijssrr.v7i1.1859

Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *72*(4), 441–462. https://doi.org/10.1348/096317999166789

Breevaart, K., & Zacher, H. (2019). Main and interactive effects of weekly transformational and laissez-faire leadership on followers' trust in the leader and leader effectiveness. *Journal of*

Occupational and Organizational Psychology, *92*(2), 384–409. https://doi.org/10.1111/joop.12253

Bryson, J. M., Crosby, B. C., & Bloomberg, L. (2014). Public value governance: Moving beyond traditional public administration and the new public management. *Public Administration Review*, *74*(4), 445–456. https://doi.org/10.1111/puar.12238

Fauzan, Veranita, M., & Purwadhi. (2025). Pengaruh Tuntutan Kerja dan Usia terhadap Kepatuhan Karyawan dengan Reward sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Klinik X di Kabupaten Cirebon). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen (Eko-Bisma)*, *4*(2). https://doi.org/https://doi.org/10.58268/eb.v4i2.172

Maelani, J., & Atmawinata, M. R. (2025). Strategi Dinas Ketenagakerjaan Dalam Menanggulangi Pengangguran di Kabupaten Bandung. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, *12*(2). https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v12i2.46700

Peacock, G. (2022). A sequential explanatory mixed-methods study of UK higher education teacher experiences when building rapport with international students online. *SN Social Sciences*, *2*(10). https://doi.org/10.1007/s43545-022-00533-2

Rahman, S., Teicher, J., Cox, J. W., & Alam, Q. (2023). Slipstreaming for Public Sector Reform: How Enterprising Public Sector Leaders Navigate Institutional Inertia. *Journal of Public Administration Research and Theory*, *33*(1), 4–18. https://doi.org/10.1093/jopart/muac006

Rudiana, R., Nunung, A., Ratna H, Y., Pujihartanti, E., & Veranita, M. (2025). Women's Transformational Leadership In Improving Public Services: A Systematic Review. *International Journal Administration, Business & Organization*, *6*(2), 16–25. https://doi.org/10.61242/ijabo.25.507

Sungkar, F. S., Bale, U., Isnandi, B., & Riaji, A. R. (2025). Strategi Dinas Ketenagakerjaan Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Di Kabupaten Bandung Jawa Barat. *Jurnal Dialektika Politik*, *9*(1). https://doi.org/10.37949/jdp

Van Wart, M. (2023). Public-Sector Leadership Theory: An Assessment. *Public Administration Review*, *63*(2). https://doi.org/DOI:10.1111/1540-6210.00281

Veranita, M., Abdul Aziz, F., Nurwansyah, A., Abdul Aziz, M., & Diana Fitaloka, N. (2024). Analisis Efektifitas Kepemimpinan Transformasional Dalam Penetapan Kebijakan Organisasi Di Era Digital. *Journal of Governance and Public Administration (JoGaPA)*, *1*(2). https://doi.org/https://doi.org/10.59407/jogapa.v1i2.592

Virtanen, P., & Jalonen, H. (2024). Public value creation mechanisms in the context of public service logic: an integrated conceptual framework. *Public Management Review*, *26*(8), 2331–2354. https://doi.org/10.1080/14719037.2023.2268111

Wahyuni, F., & Cahyani, R. M. (2025). Strengthening Public Sector Performance: The Role of Good Governance, Leadership Style, and Service Quality in Village Government Administration. *International Journal Of Social Science Humanity & Management Research*, *4*(5). https://doi.org/10.58806/ijsshmr.2025.v4i5n21

Wright, B. E., & Pandey, S. K. (2010). Transformational leadership in the public sector: Does structure matter? *Journal of Public Administration Research and*

Theory, *20*(1), 75–89. https://doi.org/10.1093/jopart/mup003

Yen Efawati, Rachman, A., Andriani, R., Veranita, M., & Rinawati. (2025). Digital Transformation and Organizational Resilience: The Mediating Role of Digital Literacy. *International Journal Administration, Business & Organization*, *6*(3), 457–471. https://doi.org/10.61242/ijabo.25.684

Yuana, I., Sabilalo, M. A., Fauzih, F., & Halim, A. I. M. (2025). Leadership, Governance, and Organizational Environment as Determinants of Employee Motivation and Performance in a Public Sector Institution. *Society*, *13*(1), 520–537. https://doi.org/10.33019/society.v13i1.820

.