

# The Impact of Leadership and Organizational Culture on Public Sector Performance: Evidence from the Department of Food Crops, Merauke Regency

Yuyun Meisaroh<sup>1</sup>, Muhammad Ardiansyah<sup>2</sup>, Erwin Nugraha Purnama<sup>3\*</sup>

<sup>1,2,3</sup>Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Musamus Merauke, Indonesia

Email\*: [erwin92@unmus.ac.id](mailto:erwin92@unmus.ac.id)

## Abstract

This study examines the impact of leadership and organizational culture on public sector performance in regional governments, focusing on the Department of Food Crops in Merauke Regency, Indonesia. Grounded in Transformational Leadership Theory, Organizational Culture Theory, and Public Performance Management, this research adopts a quantitative explanatory design to investigate causal relationships among variables. Primary data were collected through structured questionnaires administered to public sector employees, complemented by interviews and institutional documentation. Data analysis was conducted using multiple linear regression to assess both partial and simultaneous effects.

The results reveal that leadership significantly and positively influences public sector performance, while organizational culture also demonstrates a strong positive effect on performance outcomes. Furthermore, leadership is found to play a critical role in shaping organizational culture, indicating an indirect pathway through which leadership enhances performance. Simultaneously, leadership and organizational culture explain a substantial proportion of variance in public sector performance, highlighting their strategic importance in public administration.

The novelty of this study lies in integrating leadership and organizational culture within a unified empirical model in the context of regional government institutions in Eastern Indonesia, a setting that remains underexplored in existing literature. This study contributes theoretically by reinforcing the multidimensional relationship between leadership, culture, and performance, and practically by offering insights for policymakers to strengthen leadership capacity and foster adaptive organizational cultures to improve public sector effectiveness.

**Keywords:** Transformational Leadership, Organizational Culture, Public Sector Performance, Regional Government, Public Administration

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja sektor publik pada pemerintah daerah, dengan fokus pada Dinas Tanaman Pangan Kabupaten Merauke, Indonesia. Penelitian ini didasarkan pada *Transformational Leadership Theory*, *Organizational Culture Theory*, dan *Public Performance Management*, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui desain explanatory untuk menguji hubungan kausal antar variabel. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang disebarakan kepada pegawai sektor publik, serta didukung oleh wawancara

dan dokumentasi organisasi. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sektor publik, sementara budaya organisasi juga memberikan pengaruh positif yang kuat terhadap kinerja. Selain itu, kepemimpinan terbukti berperan penting dalam membentuk budaya organisasi, yang menunjukkan adanya jalur tidak langsung dalam meningkatkan kinerja. Secara simultan, kepemimpinan dan budaya organisasi mampu menjelaskan proporsi yang signifikan dari variasi kinerja sektor publik, sehingga menegaskan pentingnya kedua variabel tersebut dalam konteks administrasi publik.

Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi antara kepemimpinan dan budaya organisasi dalam satu model empiris yang terpadu dalam konteks pemerintah daerah di Indonesia bagian timur, yang masih jarang diteliti dalam literatur sebelumnya. Kontribusi teoretis dengan memperkuat hubungan multidimensional antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja, serta kontribusi praktis bagi pembuat kebijakan dalam meningkatkan kapasitas kepemimpinan dan membangun budaya organisasi yang adaptif guna meningkatkan efektivitas sektor publik.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kinerja Sektor Publik, Pemerintah Daerah, Administrasi Publik

## PENDAHULUAN

Kinerja sektor publik merupakan indikator krusial dalam menilai efektivitas penyelenggaraan pemerintahan, terutama pada level pemerintah daerah yang berinteraksi langsung dengan masyarakat. Dalam era desentralisasi dan otonomi daerah, pemerintah dituntut untuk menghadirkan pelayanan publik yang tidak hanya efisien, tetapi juga akuntabel dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat (Sudirjo et al., 2023). Namun demikian, berbagai tantangan masih mengemuka, seperti rendahnya produktivitas aparatur, terbatasnya inovasi pelayanan, serta lemahnya sistem akuntabilitas organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja sektor publik tidak semata-mata ditentukan oleh regulasi formal, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh faktor internal organisasi, terutama kepemimpinan dan budaya organisasi (Tambaip et al., 2023).

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan motivasi, komitmen, dan keterlibatan pegawai. Pendekatan kepemimpinan transformasional, misalnya, terbukti mampu mendorong perubahan organisasi dan meningkatkan efektivitas kinerja melalui visi yang inspiratif dan komunikasi yang efektif. Di sisi lain, budaya organisasi juga diidentifikasi sebagai faktor penting yang membentuk perilaku kerja dan mempengaruhi kinerja organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan adaptif mampu meningkatkan koordinasi, memperkuat nilai kerja, serta mendorong inovasi dalam pelayanan publik (Depari & Sinambela, 2025). Dalam konteks organisasi sektor publik yang cenderung birokratis, budaya hierarchy seringkali mendominasi sehingga menghambat fleksibilitas dan inovasi.

Meskipun hubungan antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja telah banyak diteliti, terdapat **research gap** yang masih perlu dikaji lebih lanjut. Sebagian besar penelitian sebelumnya cenderung menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara terpisah terhadap kinerja, tanpa mengintegrasikan kedua variabel tersebut dalam satu model konseptual yang komprehensif. Selain itu, studi yang secara khusus mengkaji peran kepemimpinan dalam membentuk budaya organisasi sebagai

mekanisme yang mempengaruhi kinerja sektor publik masih relatif terbatas, terutama dalam konteks pemerintah daerah di wilayah Indonesia bagian timur yang memiliki karakteristik organisasi dan tantangan yang berbeda (Nabila, 2025). Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mampu mengisi kesenjangan tersebut dengan pendekatan yang lebih integratif dan kontekstual.

Urgensi penelitian ini semakin kuat mengingat pentingnya peningkatan kinerja sektor publik dalam mendukung pembangunan daerah, khususnya pada sektor strategis seperti ketahanan pangan (Nurtjahjo et al., 2025). Dinas Tanaman Pangan Kabupaten Merauke sebagai salah satu instansi pemerintah daerah memiliki peran vital dalam mendukung produktivitas pertanian dan ketahanan pangan lokal (Lauwinata et al., 2024). Namun, berbagai indikasi menunjukkan bahwa masih terdapat kendala dalam efektivitas kerja, koordinasi antar unit, serta inovasi dalam pelaksanaan program. Kondisi ini menegaskan perlunya kajian empiris yang mendalam untuk mengidentifikasi faktor-faktor internal organisasi yang mempengaruhi kinerja, khususnya kepemimpinan dan budaya organisasi.

**Kebaruan penelitian** terletak pada mengintegrasikan kepemimpinan dan budaya organisasi dalam satu model analisis yang komprehensif untuk menjelaskan kinerja sektor publik. Penelitian ini juga menempatkan budaya organisasi sebagai variabel yang dipengaruhi oleh kepemimpinan sekaligus sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja, sehingga memberikan perspektif yang lebih holistik dalam memahami dinamika organisasi sektor publik. Konteks penelitian yang berfokus pada pemerintah daerah di Kabupaten Merauke juga menjadi nilai tambah, mengingat masih terbatasnya kajian empiris di wilayah tersebut.

**Tujuan penelitian** ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja sektor publik, baik secara parsial maupun simultan, serta mengkaji peran kepemimpinan dalam membentuk budaya organisasi. Penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu administrasi publik, tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi pemerintah daerah dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja organisasi yang lebih efektif, adaptif, dan berkelanjutan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi, terutama dalam sektor publik yang menghadapi kompleksitas tuntutan pelayanan masyarakat. Dalam konteks ini, pendekatan kepemimpinan transformasional menjadi salah satu teori yang paling relevan untuk menjelaskan bagaimana pemimpin mampu meningkatkan kinerja organisasi. Kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, serta mendorong perubahan positif dalam organisasi melalui visi yang jelas dan komunikasi yang efektif (Sahid et al., 2023). Dimensi utama dalam kepemimpinan transformasional meliputi pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian individual (*individualized consideration*). Keempat dimensi ini berperan dalam meningkatkan komitmen pegawai, memperkuat loyalitas organisasi, serta mendorong peningkatan kinerja individu dan kolektif (Wijayanti, 2024).

Dalam organisasi sektor publik, kepemimpinan transformasional memiliki peran strategis dalam menghadapi tantangan birokrasi yang cenderung kaku dan hierarkis (Tambaip et al., 2025). Pemimpin yang mampu mengadopsi gaya transformasional dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan inovatif, sehingga mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik. Kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan juga mampu mengurangi resistensi terhadap inovasi dan mendorong adaptasi organisasi terhadap perkembangan lingkungan eksternal. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi, tetapi juga berperan dalam membentuk budaya organisasi yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Budaya organisasi merupakan elemen penting yang membentuk karakter dan perilaku anggota organisasi. Teori budaya organisasi menjelaskan bahwa budaya terdiri dari tiga lapisan utama, yaitu artefak, nilai, dan asumsi dasar yang secara bersama-sama membentuk pola pikir dan tindakan anggota organisasi (Tadesse Bogale & Debela, 2024). Artefak mencakup simbol, struktur, dan praktik yang dapat diamati secara langsung, sedangkan nilai mencerminkan prinsip dan standar yang dianut oleh organisasi. Asumsi dasar merupakan keyakinan yang tidak disadari namun sangat mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi. Dalam sektor publik, budaya organisasi memiliki peran penting dalam menentukan kualitas pelayanan, disiplin kerja, serta integritas aparatur pemerintah.

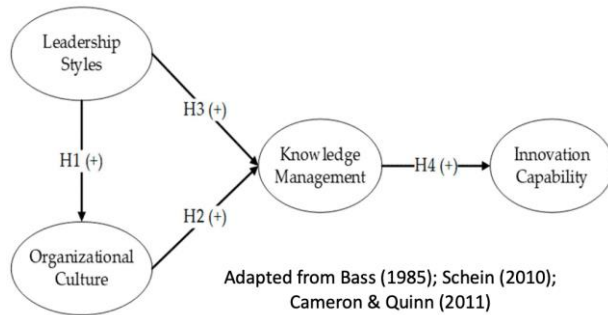
Selain itu, pendekatan Competing Values Framework memberikan perspektif yang lebih komprehensif dalam memahami variasi budaya organisasi. Kerangka ini mengelompokkan budaya organisasi ke dalam empat tipe utama, yaitu clan, adhocracy, market, dan hierarchy. Budaya clan menekankan hubungan interpersonal yang kuat dan kerja sama tim, sedangkan adhocracy berfokus pada inovasi dan fleksibilitas. Budaya market berorientasi pada pencapaian hasil dan kompetisi, sementara budaya hierarchy menekankan struktur, aturan, dan kontrol (Bozkus, 2023). Dalam organisasi pemerintah daerah, budaya hierarchy cenderung dominan karena adanya sistem birokrasi yang ketat, namun kombinasi dengan budaya clan dan adhocracy diperlukan untuk meningkatkan inovasi dan kualitas pelayanan publik.

Kinerja sektor publik merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Konsep Public Performance Management menekankan bahwa kinerja sektor publik harus diukur berdasarkan efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas. Efektivitas berkaitan dengan tingkat pencapaian tujuan organisasi, efisiensi mengacu pada penggunaan sumber daya secara optimal, sedangkan akuntabilitas berkaitan dengan pertanggungjawaban organisasi terhadap publik. Dalam konteks pemerintah daerah, kinerja tidak hanya dilihat dari output, tetapi juga dari outcome yang dirasakan oleh masyarakat sebagai penerima layanan.

Hubungan antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja sektor publik bersifat kompleks dan saling mempengaruhi. Kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk dan mengarahkan budaya organisasi melalui nilai-nilai yang ditanamkan serta kebijakan yang diterapkan. Budaya organisasi yang kuat dan positif akan mendukung peningkatan kinerja organisasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi meskipun didukung oleh kepemimpinan yang baik (Arabeche et al., 2022). Oleh karena itu, integrasi antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja sektor publik.

Berdasarkan kajian teoritis tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja sektor publik serta pengaruh tidak langsung melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening. Budaya organisasi juga memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja organisasi, sehingga kedua variabel ini menjadi determinan utama dalam peningkatan kinerja sektor publik. Dengan demikian, penelitian ini mengembangkan model konseptual yang menghubungkan kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja sektor publik dalam konteks pemerintah daerah, khususnya pada Dinas Tanaman Pangan Kabupaten Merauke, seperti dalam image berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual Studi



Model konseptual pada Gambar 1 menggambarkan hubungan antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja sektor publik dalam konteks pemerintah daerah. Kepemimpinan diposisikan sebagai variabel utama yang tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja sektor publik, tetapi juga berperan dalam membentuk budaya organisasi sebagai variabel intervening. Budaya organisasi selanjutnya berfungsi sebagai faktor yang memperkuat atau memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja organisasi (Tampaip et al., 2024). Hubungan antar variabel tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja sektor publik tidak dapat dilepaskan dari sinergi antara kualitas kepemimpinan dan kekuatan budaya organisasi. Oleh karena itu, model ini menjadi dasar dalam pengujian hipotesis penelitian yang telah dirumuskan, serta memberikan kerangka analitis untuk memahami dinamika internal organisasi dalam upaya meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas kinerja sektor publik.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research untuk menguji hubungan kausal antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja sektor publik (Nurlaela et al., 2025). Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengujian hipotesis secara empiris melalui analisis statistik serta memberikan pemahaman objektif terhadap hubungan antar variabel dalam konteks organisasi sektor publik.

Penelitian ini dirancang untuk menjawab pertanyaan utama mengenai bagaimana pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja sektor publik, serta bagaimana peran kepemimpinan dalam membentuk budaya organisasi. Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dikembangkan, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja sektor publik.

H2: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja sektor publik.

H3: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap budaya organisasi.

H4: Kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja sektor publik.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Tanaman Pangan Kabupaten Merauke, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen organisasi, laporan kinerja, serta literatur ilmiah yang relevan. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Kabupaten Merauke dan rekanan dari dinas yang dihitung menggunakan rumus Slovin untuk memastikan tingkat representativitas data dengan tingkat kesalahan (margin of error) sebesar 5%. Rumus Slovin dinyatakan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

di mana  $n$  adalah jumlah sampel,  $N$  adalah jumlah populasi, dan  $e$  adalah tingkat kesalahan yang ditetapkan (0,05) ditetapkan **67 orang**. Berdasarkan jumlah populasi tersebut, penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik **proportional random sampling** untuk memastikan bahwa setiap bagian atau unit kerja dalam organisasi terwakili secara proporsional. Teknik ini dipilih guna meningkatkan representativitas data dan mengurangi potensi bias dalam proses pengambilan sampel.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert lima poin yang mengukur variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja sektor publik. Instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan indikator teoritis yang relevan dan telah diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Seluruh konstruk memenuhi kriteria reliabilitas dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan antar variabel. Sebelum analisis utama, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan, dengan tingkat signifikansi 5% ( $p < 0,05$ ). Selain itu, koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja sektor publik.

Model regresi dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

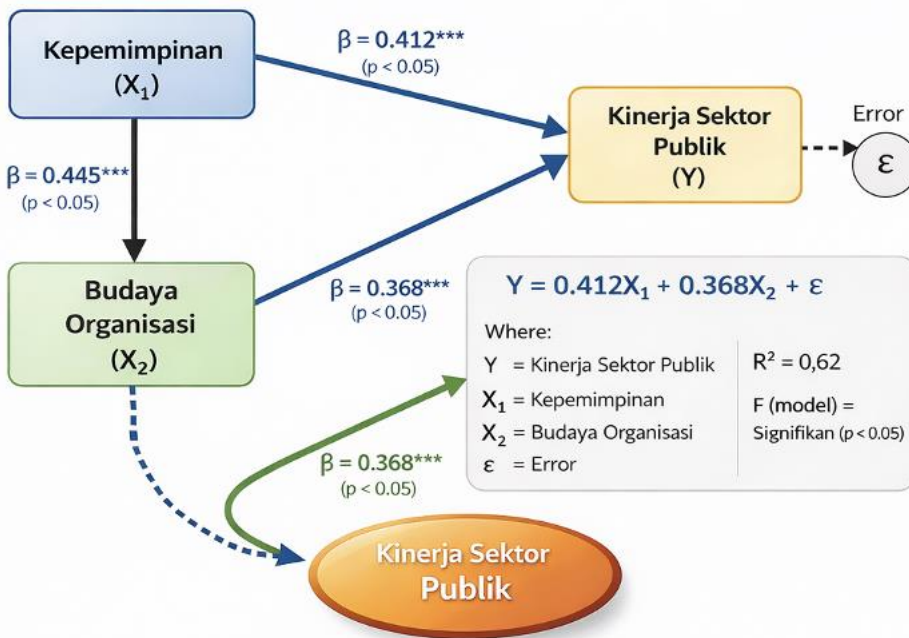
di mana  $Y$  adalah kinerja sektor publik,  $X_1$  adalah kepemimpinan,  $X_2$  adalah budaya organisasi, dan  $\varepsilon$  adalah error term. Model ini digunakan untuk mengidentifikasi kontribusi masing-masing variabel independen terhadap peningkatan kinerja sektor publik dalam konteks pemerintah daerah.

## Results and Discussion

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara deskriptif, variabel kepemimpinan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,12 (SD = 0,56), yang mengindikasikan bahwa praktik kepemimpinan dalam organisasi berada pada kategori tinggi. Budaya organisasi juga menunjukkan nilai rata-rata yang tinggi (mean = 4,05; SD = 0,61), mencerminkan adanya sistem nilai dan norma yang relatif kuat dalam organisasi. Sementara itu, kinerja sektor publik memiliki nilai rata-rata sebesar 3,98 (SD = 0,59), yang menunjukkan bahwa tingkat kinerja organisasi berada pada kategori cukup tinggi. Selain itu, seluruh konstruk penelitian memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, sehingga instrumen dinyatakan layak untuk analisis lebih lanjut.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sektor publik ( $\beta = 0,412$ ;  $p < 0,05$ ), serta budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sektor publik ( $\beta = 0,368$ ;  $p < 0,05$ ). Selain itu, kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap budaya organisasi ( $\beta = 0,445$ ;  $p < 0,05$ ). Nilai koefisien determinasi ( $R^2 = 0,62$ ) menunjukkan bahwa 62% variasi kinerja sektor publik dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

Temuan ini dapat digambarkan sebagai berikut mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki daya jelaskan yang kuat dalam konteks organisasi sektor publik.



**Gambar 1.** Model Penelitian Akhir

**Keterangan:** Angka pada gambar menunjukkan koefisien jalur standar, dengan tingkat signifikansi  $p < 0,05$

Model akhir menunjukkan bahwa **kepemimpinan** ( $X_1$ ) dan **budaya organisasi** ( $X_2$ ) memiliki **pengaruh positif** dan **signifikan** terhadap kinerja sektor publik, (Y), dengan koefisien masing-masing sebesar 0,412 dan 0,368. Selain itu, kepemimpinan secara signifikan memengaruhi **budaya organisasi** ( $\beta = 0,445$ ). Model ini menjelaskan 62% variansi dalam kinerja sektor publik ( $R^2 = 0,62$ ), menunjukkan kekuatan penjelasan yang substansial.

Interpretasi hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berperan sebagai faktor utama yang tidak hanya mempengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga melalui pembentukan budaya organisasi sebagai mekanisme penguat. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong motivasi, keterlibatan, dan inovasi pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan dalam sektor publik tidak terbatas pada fungsi administratif, tetapi juga sebagai agen perubahan yang membentuk nilai dan perilaku organisasi.

Temuan ini sejalan dengan Transformational Leadership Theory yang menekankan bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan kinerja melalui inspirasi, visi, dan stimulasi intelektual. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung Organizational Culture Theory yang menyatakan bahwa budaya organisasi berperan sebagai sistem nilai yang membentuk perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan adaptif terbukti mampu memperkuat efektivitas organisasi sektor publik. Dalam konteks ini, Competing Values Framework (CVF) memberikan pemahaman bahwa keseimbangan antara budaya hierarchy, clan, dan adhocracy dapat meningkatkan performa organisasi secara optimal.

Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu, hasil penelitian ini konsisten dengan berbagai studi yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi publik

melalui peningkatan motivasi dan komitmen pegawai (Hamidah & Awalya, 2025). Selain itu, budaya organisasi juga terbukti sebagai faktor penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Namun, beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak selalu berpengaruh signifikan dalam konteks birokrasi yang kaku, sehingga diperlukan peran kepemimpinan yang kuat untuk mendorong perubahan. Hal ini memperkuat temuan penelitian ini bahwa kepemimpinan memiliki peran strategis dalam membentuk budaya organisasi yang lebih adaptif dan berorientasi pada kinerja.

**Research gap penelitian** ini mengisi kekosongan dalam literatur yang selama ini cenderung mengkaji kepemimpinan dan budaya organisasi secara terpisah dalam mempengaruhi kinerja sektor publik. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih berfokus pada hubungan langsung antara kepemimpinan dan kinerja, atau budaya organisasi dan kinerja, tanpa mengintegrasikan keduanya dalam satu model konseptual yang komprehensif, khususnya dalam konteks pemerintah daerah di wilayah berkembang seperti Indonesia bagian timur. Selain itu, studi empiris yang mengkaji peran kepemimpinan dalam membentuk budaya organisasi sebagai mekanisme tidak langsung terhadap kinerja masih relatif terbatas (Deswan, 2025). Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi dengan menghadirkan model integratif yang menjelaskan hubungan langsung dan tidak langsung antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja sektor publik dalam konteks lokal yang spesifik.

**Implikasi teoretis** dari penelitian ini adalah penguatan integrasi antara teori kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dalam menjelaskan kinerja sektor publik. Penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel bersifat multidimensional, di mana kepemimpinan tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga melalui pembentukan budaya organisasi sebagai variabel penguat. Hal ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori administrasi publik dengan pendekatan yang lebih holistik dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi.

**Implikasi praktis** menunjukkan bahwa pemerintah daerah perlu mengembangkan kepemimpinan yang bersifat transformasional serta membangun budaya organisasi yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada kinerja. Program pelatihan kepemimpinan, penguatan nilai-nilai organisasi, serta sistem evaluasi kinerja berbasis hasil dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja sektor publik. Selain itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi dan inovasi untuk mengatasi keterbatasan birokrasi yang cenderung kaku.

## **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja sektor publik pada Dinas Tanaman Pangan Kabupaten Merauke. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sektor publik, demikian pula budaya organisasi yang terbukti berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas organisasi. Selain itu, kepemimpinan juga terbukti berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi, yang menunjukkan adanya hubungan yang saling terkait antara kedua variabel tersebut. Secara simultan, kepemimpinan dan budaya organisasi mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja sektor publik, sehingga menjadi faktor utama dalam peningkatan kinerja organisasi pemerintah daerah.

Temuan utama penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif, khususnya yang bersifat transformasional, mampu mendorong terciptanya budaya organisasi yang positif dan adaptif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja sektor publik. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja

organisasi tidak hanya bergantung pada sistem formal, tetapi juga pada kualitas kepemimpinan dan nilai-nilai budaya yang berkembang dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar pemerintah daerah memperkuat kapasitas kepemimpinan melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi yang berorientasi pada kepemimpinan transformasional. Selain itu, perlu dilakukan penguatan budaya organisasi yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan orientasi kinerja guna meningkatkan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan.

Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain penggunaan pendekatan kuantitatif yang belum mampu menggali secara mendalam aspek sosial dan budaya organisasi, serta keterbatasan lokasi penelitian yang hanya berfokus pada satu instansi pemerintah daerah. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan mixed methods serta memperluas objek penelitian agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan generalisasi yang lebih luas.

#### Referensi:

- Arabeche, Z., Soudani, A., Brahmi, M., Aldieri, L., Vinci, C. P., & Abdelli, M. E. A. (2022). Entrepreneurial orientation, organizational culture and business performance in SMEs: Evidence from emerging economy. *Sustainability*, 14(9), 5160.
- Bozkus, K. (2023). Organizational culture change and technology: Navigating the digital transformation. In *Organizational culture-Cultural change and technology*. IntechOpen.
- Depari, O. A., & Sinambela, J. G. A. (2025). Revitalisasi Budaya Organisasi melalui Praktik MSDM Berbasis Nilai: Strategi Adaptif Menuju Keunggulan Kompetitif di Era Disrupsi. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 1300–1305.
- Deswan, D. (2025). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI DAN PUBLIC SERVICE MOTIVATION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTABUMI LAMPUNG UTARA. UNIVERSITAS LAMPUNG.
- Hamidah, C., & Awalya, N. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Hubungan Masyarakat pada Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 6(3).
- Lauwinata, L., Susanto, H., & Phoek, S. E. M. (2024). Partisipasi masyarakat dalam implementasi ISPO: Analisis keberlanjutan, sosio-ekonomi, dan konflik di Kabupaten Merauke. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 4(6), 1065–1079.
- Nabila, P. (2025). Article Efektivitas Audit Kinerja Sektor Publik dalam Mewujudkan Good Governance melalui Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Publik. *Jamanta: Jurnal Mahasiswa Akuntansi Unita*, 5(1), 1–11.
- Nurlaela, N., Noch, M. Y., & Pongtiku, A. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 541–558.
- Nurtjahjo, A., Phoek, S. E. M., & Lauwianata, L. (2025). Pembangunan Nasional Melalui Ekonomi Hijau. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 17(I).
- Sahid, A., Amirullah, I., Khaeriyah, K., Natsir, N., & Syafaruddin, S. (2023). Transformational leadership in organizational change. *International Journal of Economics and Management Research*, 2(2), 172–177.

- Sudirjo, F., Ausat, A. M. A., Rijal, S., Riady, Y., & Suherlan, S. (2023). ChatGPT: Improving Communication Efficiency and Business Management of MSMEs in the Digital Age. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 643–652.
- Tadesse Bogale, A., & Debela, K. L. (2024). Organizational culture: a systematic review. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2340129.
- Tambaip, B., Tjilen, A. P., & Ohoiwutun, Y. (2025). Transformative Leadership in Equitable Public Management: Advancing Educational Access and Quality in South Papua. *Journal of Ecohumanism*, 4(2), 1117–1131.
- Tambaip, B., Tjilen, A. P., Riyanto, P., & Ohoiwutun, Y. (2023). Higher Education Transformational Leadership in Papua: Analysis of Behavioral and Competency. *Eurasian Journal of Educational Research*, 106(106), 266–279.
- Tampaip, B., Ohoiwutun, Y., Tjilen, A. P., & Riyanto, P. (2024). *Transformation of Organizational Behavior in Village Fund Management: Evaluation Study and Increasing the Effectiveness of Development Programs*.
- Wijayanti, T. C. (2024). Employee loyalty transformation: Motivation, discipline, work environment, commitment as a moderator. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 7(3), 5466–5488.