BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk lingkungan lembaga pemerintahan seperti yang dijelaskan di atas. Sebagai entitas kesatuan yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan program - program pemerintah, dinas harus mampu mengelola sumber daya manusia secara efisien dengan efektif. Kepemimpinan sebuah tanggung jawab untuk melaksanakan program - program pemerintah, Dinas harus mampu mengelola sumber daya manusia secara efisien dan efektif. Kepemimpinan dapat meningkatkan motivasi karyawan, meningkatkan kinerja organisasi, dan mendukung pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Namun, kepemimpinan yang tidak efektif kepemimpinan juga dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, dan bahkan kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi .

Di Indonesia, keberadaan dinas sebagai salah satu unit organisasi pemerintahan memiliki tugas yang sangat strategis dalam memberikan pelayanan publik dan menjalankan kebijakan pemerintah. Dinas tidak hanya berfungsi sebagai eksekutor kebijakan, tetapi juga sebagai penghubung antara pemerintah pusat dan masyarakat dalam penyampaian layanan. Oleh karena itu, kualitas kepemimpinan di dalam dinas sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut. Masalah kepemimpinan di dinas sering kali menjadi sorotan, baik itu terkait dengan pengambilan keputusan, kemampuan manajerial, maupun gaya kepemimpinan yang diterapkan. Berbagai tantangan yang dihadapi dinas, seperti perubahan kebijakan pemerintah, dinamika masyarakat, serta keterbatasan sumber daya, menjadikan peran pemimpin semakin kompleks dan membutuhkan pendekatan yang lebih adaptif. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengelola perubahan secara efektif akan sangat berpengaruh pada kinerja organisasi dinas tersebut.

Seiring dengan perkembangan zaman, terutama dalam era globalisasi dan digitalisasi, tantangan yang dihadapi oleh pemimpin di dinas semakin beragam.

Pengaruh teknologi informasi, tuntutan transparansi, serta kebutuhan untuk meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas menjadi hal yang harus dikelola dengan bijaksana oleh seorang pemimpin. Dalam konteks ini, kepemimpinan yang efektif bukan hanya mengarah pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga pada pencapaian tujuan jangka panjang yang berkelanjutan, yang dapat memberikan manfaat bagi masyarakat luas.

Efektivitas Kepemimpinan merujuk pada sejauh mana seorang pemimpin dapat mencapai tujuan dan visi organisasi, serta bagaimana ia mempengaruhi dan mengarahkan tim atau anggota organisasi untuk bekerja secara produktif dan efisien. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya dilihat dari hasil yang dicapai, tetapi juga dari kemampuan pemimpin untuk memotivasi, menginspirasi, dan mengelola sumber daya dengan baik.

Menurut H. Emerson (dalam Handayaningrat, S 1994:16) yang menyatakan bahwa Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan didalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program. Sementara itu Commision, A (dalam Mahsun 2006:180) menyatakan bahwa efektivitas adalah menyediakan jasa-jasa yang benar sehingga memungkinkan pihak yang berwenang untuk mengimplementasikan kebijakan dan tujuannya.

Di sisi lain , kepemimpinan mengacu pada kemampuan seseorang (yaitu, seorang pemimpi) untuk memengaruhi orang lain (yaitu, pengikut - pengikutnya). Dampaknya, orang lain dalam kelompok tersebut diperlakukan dengan cara yang sama seperti pemimpinnya. Kadangkala dibedakan antara kepemimpinan sebagai suatu proses sosial dan kepemimpinan sebagai suatu kedudukan (Koentjaraningrat, 1967:181). Berbeda dengan kekedudukan , kepemimpinan merupakan seperangkat hak dan kewajiban yang dimiliki seseorang atau suatu kelompok. Menurut keSoekanto (1990 : 318–319), kepemimpinan adalah salah satu proses sosial yang mencakup setiap perilaku yang dilakukan oleh individu atau kelompok orang yang dapat menimbulkan gerak dari masyarakat umum.

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donelly (1996:13), Bass menggambarkan kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan dengan beberapa ciri, antara lain motivasi (Pertimbangan, Mampu Pengetahuan, kelancaran Memutuskan,

berbicara), kepribadian (Penyesuaian diri, kesiagaan, kreativitas, integritas pribadi, percaya diri, keseimbangan emosional dan kemandirian kontrol).

Dengan demikian melalui pemahaman tentang pentingnya efektivitas kepemimpinan, maka dapat mengidentifikasi faktor faktor kunci yang membentuknya, serta langkah-langkah yang dapat diambil oleh organisasi untuk memastikan bahwa setiap aspek dari operasional, budaya, dan kepemimpinan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan yang diinginkan (Darmawan et al., 2020). Penting bagi organisasi untuk mengakui peran krusial budaya organisasi dan kepemimpinan dalam menghadapi tantangan ini (Arifin & Irfan, 2021; Djazilan, 2020).

Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBP3A) memiliki 17 UPTD disetiap kecamatan yang ada di Kabupaten Kuningan. Berdasarkan rekap data efektifitas kepemimpinan tahun 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rekap Data Efektifitas Kepemimpinan 2024

No	Kecamatan (UPT)	Visi & Strategi (20)	Komunikasi (20)	Keteladanan (15)	Pendelegasian (15)	Pencapaian Target (20)	Motivasi Tim (10)	Total	Kategori
1	Japara	13	12	9	10	12	6	62	Cukup
2	Maleber	12	11	8	9	11	6	57	Kurang
3	Ciniru	14	13	9	11	13	6	66	Cukup
4	Karangkancana	13	12	8	10	12	5	60	Kurang
5	Hantara	12	12	9	9	12	6	60	Kurang
6	Subang	11	11	7	9	10	5	53	Kurang
7	Selajambe	14	13	9	10	13	7	66	Cukup
8	Ciwaru	13	12	9	10	12	6	62	Cukup
9	Cibeureum	12	11	8	9	11	6	57	Kurang
10	Cilebak	13	12	8	10	12	6	61	Cukup
11	Darma	12	12	8	10	11	5	58	Kurang
12	Cihaur	14	13	10	11	13	7	68	Cukup
13	Nusaherang	11	11	7	9	11	5	54	Kurang
14	Cibingbin	13	12	9	10	12	6	62	Cukup
15	Kalimanggis	14	13	9	10	13	6	65	Cukup
16	Cidahu	12	12	9	10	12	6	61	Cukup
17	Ciawigebang	15	14	10	11	14	7	71	Baik
18	Mandirancan	13	12	9	10	12	6	62	Cukup
19	Luragung	12	11	8	9	11	5	56	Kurang
20	Lebakwangi	11	10	7	8	10	5	51	Kurang
21	Garawangi	13	12	9	9	12	6	61	Cukup
22	Kuningan	15	14	11	12	15	8	75	Baik
23	Cigugur	14	13	10	11	14	7	69	Cukup
24	Jalaksana	13	12	9	10	12	6	62	Cukup
25	Cilimus	14	13	9	10	13	7	66	Cukup
26	Pancalang	11	10	7	8	10	5	51	Kurang

27	Pasawahan	12	11	8	9	11	5	56	Kurang
28	Kadugede	13	12	9	10	12	6	62	Cukup
29	Nagrak	11	10	7	8	10	5	51	Kurang
30	Sindangagung	13	12	9	10	12	6	62	Cukup
31	Cipicung	12	11	8	9	11	5	56	Kurang
32	Kramatmulya	14	13	10	11	14	7	69	Cukup

Sumber : Hasil data diolah

Berdasarkan data empirik pada 32 kecamatan di Kabupaten Kuningan, terlihat bahwa efektivitas kepemimpinan masih belum optimal dan cenderung bervariasi. Dari total kecamatan yang dianalisis, sebagian besar berada pada kategori “cukup” dan “kurang”, dengan hanya sebagian kecil yang mencapai kategori “baik”. Kecamatan seperti Kuningan dan Ciawigebang menunjukkan skor tinggi (≥70), sedangkan kecamatan seperti Lebakwangi, Pancalang, dan Nagrak berada pada kategori rendah (≤51). Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan efektivitas kepemimpinan antar wilayah yang cukup signifikan. Efektivitas kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi publik, khususnya pada tingkat unit pelaksana teknis (UPT) kecamatan yang berperan langsung dalam pelayanan kepada masyarakat. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya ditunjukkan melalui kemampuan merumuskan visi dan strategi, tetapi juga melalui komunikasi, keteladanan, pendelegasian, pencapaian target, serta kemampuan memotivasi tim kerja (Yukl, 2013; Northouse, 2018).

Selanjutnya, jika dilihat dari berbagai indikator, aspek motivasi adalah yang paling menantang. Sebagian Kecamatan hanya menerima skor sebesar 5-6 dari maksimal 10. Hal ini menunjukan bahwa kepemimpinan tidak selalu mampu memberikan semangat dan keterlibatan pegawai secara ideal. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian Bass dan Riggio (2006), yang menyatakan bahwa motivasi bawahan merupakan hasil dari kepemimpinan transformasional dan memiliki dampak langsung pada kinerja kerja.

Lebih lanjut, jika dilihat dari masing-masing indikator, kelemahan paling menonjol terdapat pada aspek motivasi tim. Sebagian besar kecamatan hanya memperoleh skor 5–6 dari maksimal 10. Hal ini mengindikasikan bahwa pemimpin belum sepenuhnya mampu mendorong semangat dan keterlibatan pegawai secara optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian Bass dan Riggio (2006) yang

menyatakan bahwa kemampuan memotivasi bawahan merupakan inti dari kepemimpinan transformasional dan berpengaruh langsung terhadap kinerja tim.

Selain itu, aspek pendelegasian juga menunjukan nilai relatif rendah jika dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini menunjukan bahwa masih ada kecenderungan bagi para pemimpin untuk memusatkan pengambilan keputusan, hal yang menghambat pengembangan kompetensi tingkat bawah dan mengurangi efektivitas organisasi (Robbins & Judge, 2017). Penelitian ini juga menunjukkan sebelumnya bahwa pendelegasian yang efektif dapat meningkatkan kepercayaan, keyakinan, dan produktivitas karyawan (Harris et al., 2014). Dalam kasus lain dalam beberapa kasus, terdapat sebuah fenomena dikenal sebagai ketimpangan antara indikator kepemimpinan di beberapa kecamatan. Misalnya, ada manajer yang memiliki keterampilan komunikasi dan visi yang baik tetapi tidak mampu mencapai tujuan kerja secara efisien. Situasi ini menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak dapat ditentukan secara parsial, melainkan harus dilihat secara holistik sebagai integrase berbagai kompetensi kepemimpinan (Northouse, 2018).

Kesenjangan skor antar kecamatan juga mengindikasikan adanya perbedaan dalam penerapan gaya kepemimpinan, kompetensi manajerial, serta tingkat partisipasi pegawai. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompetensi pemimpin, keterlibatan pegawai, dan komitmen organisasi (Avolio et al., 2009; Macey & Schneider, 2008). Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih lanjut faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kepemimpinan, khususnya dalam konteks organisasi publik di tingkat kecamatan. Untuk lebih memperjelas fenomena, berikut merupakan tabel hasil pra survey:

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey

No	Pernyataan	Responden	Ya	Tidak	Ya (%)	Tidak (%)
1	Pemimpin di unit kerja saya secara alami muncul sebagai sosok yang diandalkan dalam situasi kerja	33	14	19	42,42%	57,58%

2	Pemimpin di unit kerja saya mampu mengambil peran kepemimpinan tanpa harus selalu ditunjuk secara formal	33	13	20	39,39%	60,61%
3	Pemimpin di unit kerja saya dinilai mampu menjalankan tugas kepemimpinan secara efektif	33	15	18	45,45%	54,55%
4	Pemimpin di unit kerja saya mampu mencapai tujuan organisasi sesuai dengan yang telah ditetapkan	33	14	19	42,42%	57,58%
5	Pemimpin di unit kerja saya memiliki keyakinan diri yang tinggi dalam mengambil keputusan penting	33	16	17	48,48%	51,52%
6	Pemimpin di unit kerja saya yakin terhadap kemampuannya dalam mengelola tim kerja secara optimal	33	15	18	45,45%	54,55%
7	Tim kerja di unit saya mampu mencapai target kerja yang telah ditentukan	33	13	20	39,39%	60,61%
8	Kinerja tim kerja di unit saya menunjukkan peningkatan yang konsisten dari waktu ke waktu	33	12	21	36,36%	63,64%

Sumber : data diolah

Berdasarkan hasil pra-survey terhadap 33 responden, menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan di unit kerja masih menghadapi berbagai permasalahan yang cukup serius. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban “Tidak” pada hampir seluruh pernyataan yang diajukan. Pada indikator *leadership emergence*, sebagian besar responden menilai bahwa pemimpin belum secara alami muncul sebagai sosok yang diandalkan dalam situasi kerja maupun dalam mengambil peran kepemimpinan tanpa penunjukan formal. Selain itu, pada indikator *perceived*

leadership effectiveness, responden juga menilai bahwa pemimpin belum sepenuhnya mampu menjalankan fungsi kepemimpinan secara efektif serta belum optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Situasi ini menunjukkan bahwa tindakan kepemimpinan tidak selalu memberikan dampak signifikan terhadap pertumbuhan dan perkembangan organisasi.

Lebih lanjut, permasalahan juga terlihat pada indikator *leadership self-efficacy dan group performance*. Sebagian responden menilai bahwa pemimpin masih belum memiliki tingkat keyakinan diri yang tinggi dalam mengambil keputusan strategis maupun dalam mengelola tim secara optimal. Dampaknya, kinerja tim kerja juga belum menunjukkan hasil yang maksimal, ditandai dengan rendahnya pencapaian target serta belum adanya peningkatan kinerja yang konsisten dari waktu ke waktu. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak berjalan optimal dan berdampak negative pada kinerja kerja. Oleh dari itu, perlu untuk mengidentifikasi factor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan agar dapat meningkatkan produktivitas organisasi secara komprehensif.

Berdasarkan Podsakoff dkk., (1990), faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan meliputi loyalitas karyawan dan komitmen organisasi sedangkan Bass & Avolio (1994) menyatakan bahwa loyalitas karyawan dan komitmen organisasi mempengaruhi efektivitas kepemimpinan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yukl (2010), kompetensi manajerial merupakan dasar keberhasilan seorang pemimpin dalam mengidentifikasi perubahan dan mencapai efektivitas. Namun, Spreitzer (1995) menegaskan bahwa karyawan yang memiliki partisifasi sangat penting sebagai sarana untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan.

Pemimpin transformasional tidak hanya mendorong kinerja, tetapi juga membentuk nilai dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Sebagai upaya peningkatan efektifitas kepemimpinan perlu dibutuhkan kepemimpinan transformasional di era modern saat ini. Dalam konteks penelitian ini, kepemimpinan transformasional dijadikan variabel independen yang diduga memiliki pengaruh terhadap efektivitas kepemimpinan, baik secara langsung

maupun melalui komitmen organisasi sebagai mediator. Kepemimpinan transformasional diasumsikan menjadi gaya kepemimpinan yang paling relevan dalam konteks perubahan organisasi dan pemberdayaan pegawai, serta selaras dengan upaya meningkatkan partisipasi dan keterlibatan sumber daya manusia dalam pencapaian visi organisasi. Podsakoff et al. (1996) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepercayaan bawahan, komitmen organisasi, dan perilaku kewargaan organisasi (organizational citizenship behavior). Lo et al. (2009) dalam penelitiannya pada sektor perbankan di Malaysia menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara positif berkorelasi dengan efektivitas kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan. Purwanto et al. (2020) dalam studi di sektor pendidikan di Indonesia, membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan meningkatkan efektivitas kerja guru melalui mediasi komitmen organisasi. Sementara itu Avolio & Bass (2004) juga menyatakan bahwa pemimpin transformasional lebih berhasil dalam membangun tim kerja yang kolaboratif dan mampu mempertahankan semangat kerja tinggi dalam jangka panjang.

Namun, efektivitas kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh gaya kepemimpinan saja. Kompetensi manajerial, yang mencakup kemampuan dalam perencanaan strategis, pengambilan keputusan, manajemen waktu, komunikasi, dan pengelolaan tim, menjadi elemen penting dalam mendukung pelaksanaan peran kepemimpinan. Seorang pemimpin yang transformasional, tetapi tidak memiliki kecakapan manajerial yang memadai, berisiko tidak mampu menerjemahkan visi menjadi aksi yang konkret dan terukur.

Menurut Nugroho & Utomo (2015), temuan penelitian menunjukkan bahwa kompetensi manajerial memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas kerja manajerial di pemerintahan. Menurut Pangemanan dkk., (2020) keterampialan manajerial memiliki dampak langsung terhadap kinerja organisasi sector public dan ditingkatkan dengan partisifasi karyawan.Sutrisno (2016) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa kompetensi manajerial adalah salah satu penentu utama keberhasilan pemimpin dalam organisasi modern yang dinamis. Selain itu Wirawan (2013) dalam Teori Kepemimpinan Organisasi juga menyatakan bahwa

kompetensi manajerial merupakan elemen penting dalam menentukan efektivitas fungsi-fungsi kepemimpinan dan pengambilan keputusan.

Selain itu, partisipasi pegawai dalam proses organisasi berkontribusi signifikan terhadap efektivitas kepemimpinan. Keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, pelaksanaan kebijakan, dan penyelesaian masalah menciptakan rasa memiliki dan meningkatkan motivasi kerja. Ketika pegawai merasa dilibatkan, mereka cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi, berkontribusi lebih aktif, dan mendukung kebijakan serta keputusan yang diambil oleh pimpinan.

Dalam kontek penelitian ini, riset partisifasi karyawan di anggap sebagai variabel independent yang dapat memengaruhi efektivitas kepemimpinan baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasi sebagai variabel perantara. Seiring meningkatnya partisipasi karyawan, tingkat dukungan terhadap pemimpin dan staf organisasi juga meningkat, sehingga tercipta lingkungan kerja yang produktif, harmonis dan adaptif.

Menurut analisis Locke & Schweirger (1979), mayoritas penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa partisipasi karyawan memiliki dampak positif terhadap efektivitas pemimpin atas hasil kerja organisasi secara keseluruhan. Spreitzer (1995) mengemukakan bahwa pemberdayaan dan partisipasi pegawai berkontribusi terhadap peningkatan motivasi intrinsik dan produktivitas kerja. Serta menurut Purwanto et al. (2021) menemukan bahwa partisipasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kepemimpinan, terutama dalam organisasi sektor publik di Indonesia. Selain itu menurut Hasibuan & Syahrul (2020) dalam penelitiannya pada sektor pendidikan menyatakan bahwa partisipasi pegawai tidak hanya memperkuat kepemimpinan kepala sekolah, tetapi juga meningkatkan loyalitas guru terhadap institusi.Ghozali dan Fuad (2018) juga mencatat bahwa tingkat partisipasi pegawai memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi dan pencapaian target kinerja.

Namun demikian, pengaruh dari ketiga variabel tersebut terhadap efektivitas kepemimpinan seringkali tidak berlangsung secara langsung, melainkan melalui mekanisme psikologis dan afektif yang lebih kompleks, salah satunya

adalah komitmen organisasi. Komitmen suatu organisasi adalah cara bagi karyawan untuk merasa terhubung secara mendalam dengan organisasi secra emosional, teridentifikasi, dan kooperatif. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap tujuan dan sasaran organisasi sebagai organisasi militer akan melakukan segala daya upaya untuk mencapainya. Sementara studi yang dilakukan oleh oleh Yukl (2010) menyatakan bahwa kompetensi manajerial merupakan fondasi keberhasilan seorang pemimpin dalam mengelola perubahan dan mencapai efektivitas tim. Penelitian Spreitzer (1995) menyoroti pentingnya partisipasi pegawai sebagai bentuk pemberdayaan yang berdampak positif terhadap efektivitas organisasi dan rasa tanggung jawab individu. Mowday, Steers, & Porter (1979) menemukan bahwa komitmen organisasi adalah prediktor kuat terhadap kehadiran, retensi, dan kinerja pegawai. Hasil lain menurut Judge & Piccolo (2004) menunjukkan **t**ransformational leadership lebih efektif dibanding transactional dalam meningkatkan kepuasan, motivasi, dan efektivitas kepemimpinan. Hasil lain juga menurut Kozminski et al. (2022) mengatakan kompetensi manajerial (perencanaan, komunikasi, pengambilan keputusan) berhubungan signifikan dengan efektivitas kepemimpinan

Namun demikian, terdapat kesenjangan riset (*research gap*) yang belum banyak dibahas secara mendalam, diantaranya kurangnya integrasi variabel dalam satu model komprehensif: Sebagian besar penelitian sebelumnya mengkaji hubungan antara dua atau tiga variabel saja secara terpisah. Masih jarang studi yang menggabungkan kepemimpinan transformasional, kompetensi manajerial, dan partisipasi pegawai secara simultan dalam memprediksi efektivitas kepemimpinan. Kemudian belum banyak yang meneliti peran komitmen organisasi sebagai mediator: Komitmen organisasi sering dikaji sebagai variabel dependen atau independen, namun belum banyak studi yang menjadikan komitmen organisasi sebagai variabel perantara yang menjembatani pengaruh gaya kepemimpinan dan karakteristik manajerial terhadap efektivitas.Pada konteks lokal dan sektor spesifik masih terbatas: Sebagian besar penelitian dilakukan di sektor privat atau organisasi multinasional, sementara studi yang dilakukan dalam konteks organisasi publik,

pendidikan, atau pemerintahan di Indonesia masih terbatas, padahal dinamika struktural dan budaya organisasi sangat berbeda.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas kepemimpinan pada salah satu Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBP3A) kabupaten Kuningan. Berdasarkan para peneliti tujuan untuk mengatasi hal tersebut dengan mengembangkan model konseptual yang secara simultan menilai dampak kepemimpinan transformasional, keterampilan manajerial dan partisipasi pegawai terhadap efektivitas kepemimpinan,dengan menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat mempelajari lebih lanjut tentang karakteristik kepemimpinan yang efektif serta factor-faktor yang mempengaruhi implementasi kepemimpinan di dinas, sehingga dapat menjadi panduan bagi para pemimpin dinas, pembuatan kebijakan, dan akademisi dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif di masa mendatang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang fenomena yang dijelaskan diatas. Maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas kepemimpinan ?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi manajerial terhadap efektivitas kepemimpinan?
3. Bagaimana pengaruh partisipasi pegawai terhadap efektivitas kepemimpinan?
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap efektivitas kepemimpinan?
5. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi?
6. Bagaimana pengaruh kompetensi manajerial terhadap komitmen organisasi?
7. Bagaimana pengaruh partisipasi pegawai terhadap komitmen organisasi?

8. Apakah komitmen organisasi memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas kepemimpinan?
9. Apakah komitmen organisasi memediasi pengaruh kompetensi manajerial terhadap efektivitas kepemimpinan?
10. Apakah komitmen organisasi memediasi pengaruh partisipasi pegawai terhadap efektivitas kepemimpinan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian menjelaskan hasil akhir yang diharapkan dari penelitian ini adalah fakta empiris berupa model untuk :

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas kepemimpinan.
2. Menganalisis pengaruh kompetensi manajerial terhadap efektivitas kepemimpinan.
3. Menganalisis pengaruh partisipasi pegawai terhadap efektivitas kepemimpinan.
4. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap efektivitas kepemimpinan.
5. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.
6. Menganalisis pengaruh kompetensi manajerial terhadap komitmen organisasi.
7. Menganalisis pengaruh partisipasi pegawai terhadap komitmen organisasi.
8. Menganalisis peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas kepemimpinan.
9. Menganalisis peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh kompetensi manajerial terhadap efektivitas kepemimpinan.
10. Menganalisis peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh partisipasi pegawai terhadap efektivitas kepemimpinan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya adalah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen dan kepemimpinan, khususnya dalam memperkaya literatur tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional, kompetensi manajerial, partisipasi pegawai, dan efektivitas kepemimpinan. Dengan memasukkan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, penelitian ini diharapkan mampu membangun model konseptual yang lebih komprehensif dan akurat.
2. Memberikan pemahaman baru terhadap peran variabel mediasi dalam dinamika kepemimpinan, terutama bagaimana komitmen organisasi menjembatani pengaruh variabel-variabel kunci terhadap efektivitas kepemimpinan. Ini dapat menjadi referensi untuk penelitian lanjutan yang mengembangkan model serupa dalam konteks organisasi yang berbeda.
3. Memvalidasi dan memperkuat temuan penelitian terdahulu, serta menguji kembali teori-teori klasik seperti teori kepemimpinan transformasional (Bass & Avolio, 1994), teori kompetensi manajerial (Boyatzis, 2004), dan teori komitmen organisasi (Meyer & Allen, 2009) dalam konteks terkini dan lokal.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi pimpinan organisasi, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merumuskan strategi peningkatan efektivitas kepemimpinan melalui penguatan gaya kepemimpinan transformasional, peningkatan kompetensi manajerial, dan optimalisasi partisipasi pegawai. Temuan ini juga dapat membantu organisasi dalam merancang program pelatihan kepemimpinan yang lebih terarah dan berdampak.
2. Bagi manajer SDM dan pengambil kebijakan, penelitian ini memberikan wawasan strategis dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan komitmen organisasi, dengan

mempertimbangkan dinamika hubungan antara kepemimpinan dan partisipasi pegawai.

3. Bagi pegawai dan tim kerja, penelitian ini dapat mendorong pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya keterlibatan aktif dalam proses organisasi, serta bagaimana peran mereka turut berkontribusi terhadap keberhasilan dan efektivitas kepemimpinan secara menyeluruh.
4. Bagi institusi pendidikan dan lembaga pelatihan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan ajar atau modul pengembangan kepemimpinan, kompetensi manajerial, dan peningkatan keterlibatan pegawai dalam konteks organisasi modern.