



TRANSFORMASI KEPEMIMPINAN DAN DINAMIKA INSTITUSIONAL : MEMBANGUN TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BAIK MELALUI REFORMASI ADMINISTRASI PUBLIK

**Hasanuddin ^{1,a}, Kardinah Indriana Meutia ^{2,b,*}, Rosalina Siagian ^{3,c}, Wirawan Widjanarko ^{4,d}, Christophorus Indra Wahyu Putra ^{5,e}, Gerry Juan Carlos ^{6,f},
Mohamad Saobari ^{7,g}**

^{1,2,3,4,5,6,7} Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

^{a, b, c, d, e, f, g} Email: hasanuddin@dsn.ubharajaya.ac.id, kardinah.indriana@dsn.ubharajaya.ac.id,
ocasigian@gmail.com, wwidjanarko@gmail.com, indrahatibie@gmail.com,
gerryjuancarlos@yahoo.co.id, sobarimohammad@gmail.com

*Correspondent Email: hasanuddin@dsn.ubharajaya.ac.id

Article History:

Received: 29-04-2024; Received in Revised: 05-05-2024; Accepted: 10-05-2024

DOI: <http://dx.doi.org/10.35914/jemma.v7i1.2715>

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang transformasi kepemimpinan dan dinamika institusional terhadap tata kelola pemerintahan yang baik melalui reformasi administrasi publik. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh transformasi kepemimpinan dan dinamika institusional terhadap reformasi administrasi publik dan tata kelola pemerintahan yang baik. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini 100 orang dengan sampel sebanyak 100 orang. Data yang digunakan adalah data primer, diperoleh dengan cara menggunakan kuisioner yang disebar kepada responden melalui google form. Hasil dalam penelitian ini adalah Transformasi kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap tata kelola pemerintahan yang baik; Dinamika institusional tidak berpengaruh terhadap tata kelola pemerintahan yang baik; Transformasi kepemimpinan berpengaruh terhadap reformasi administrasi publik; Dinamika institusional tidak berpengaruh terhadap reformasi administrasi publik serta Reformasi administrasi publik berpengaruh terhadap tata kelola pemerintahan yang baik.

Kata kunci: Transformasi Kepemimpinan, Dinamika Institusional, Reformasi Administrasi Publik, Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik

Abstract

This study discusses the transformation of leadership and institutional dynamics towards good governance through public administration reform. The aim of this research is to understand the impact of leadership transformation and institutional dynamics on public administration reform and good governance. The research method used is quantitative. The population in this study is 100 people with a sample of 100 people. The data used is primary data, obtained using a questionnaire distributed to respondents through google form. The results in this study is Leadership

transformation has no effect on good governance; Institutional dynamics has no impact on good Governance; Leadership Transformation has an impact on public administration reform; Institutional Dynamics does not influence public administration reform; Public administration reforms have an influence on good government

Keywords: *Leadership Transformation, Institutional Dynamics, Public Administration Reform, Good Governance*

1. Pendahuluan

Pemerintahan yang efektif telah muncul sebagai perhatian kritis di banyak negara, termasuk Indonesia. Gagasan ini mencakup prinsip-prinsip dasar seperti keterlibatan, keterbukaan, tanggung jawab, efisiensi, dan kepatuhan terhadap kerangka hukum dalam administrasi aset publik dan perumusan kebijakan pemerintah (Kaufmann et al., 2010). Tata kelola yang baik secara luas dipandang sebagai persyaratan dasar untuk mencapai kemajuan dan promosi pemerintahan yang demokratis.

Di Indonesia, upaya untuk mencapai pemerintahan yang efektif telah menjadi titik fokus yang signifikan setelah periode reformasi tahun 1998. Hal ini dibuktikan melalui berbagai langkah dan undang-undang, termasuk Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Pembentukan Negara Bersih dan Transparan tanpa Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, beserta Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Tanggung Jawab Efisiensi Organisasi Sektor Publik (Sari & Nistor, 2019).

Tata kelola yang baik melibatkan pengelolaan urusan publik yang efektif, dengan fokus utama pada integritas, pencegahan praktik korupsi, dan fungsi optimal pemerintah untuk kesejahteraan masyarakat. Hal ini memerlukan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip dasar seperti predikabilitas hukum, kesejahteraan publik, transparansi, keadilan, keahlian, dan tanggung jawab, dengan tujuan akhir membangun administrasi yang transparan dan bebas korupsi. Kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, dan warga negara sangat penting untuk tata kelola yang baik, dengan penekanan pada kerja sama timbal balik daripada perebutan kekuasaan. Ini mempromosikan prinsip-prinsip yang meningkatkan keinginan untuk kemandirian, kemajuan berkelanjutan, dan keadilan di antara masyarakat, sehingga memastikan kegiatan badan-badan pemerintah lancar dan makin baik (Rasul, 2009).

Tata kelola pemerintahan yang baik sebagai tolok ukur penting untuk mengevaluasi kinerja pemerintah, dengan penekanan perlunya penegakan hukum dan peraturan yang tepat untuk mencegah penyalahgunaan kekuasaan dan memastikan akuntabilitas dan transparansi. Terlepas dari upaya untuk menegakkan prinsip-prinsip tata kelola yang baik, hambatan tetap ada, seperti implementasi dan keterlibatan yang tidak lengkap dari semua segmen masyarakat. Prinsip-prinsip dasar tata kelola yang baik, meliputi akuntabilitas, transparansi, dan keterlibatan publik, sangat diperlukan untuk membentuk pemerintahan yang benar-benar melayani dan mencerminkan kepentingan penduduknya. Tata kelola yang efektif menuntut kolaborasi antara pemerintah, masyarakat sipil, dan sektor swasta, sementara juga memerlukan struktur peraturan yang membahas aspek-aspek seperti ekonomi, politik, dan administrasi untuk kesejahteraan bersama (Maranjaya, 2022). Untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang baik perlu dukungan dari berbagai unsur seperti pentingnya reformasi administrasi publik, kepemimpinan transformative dan dukungan DInamika Institusional.

Reformasi administrasi publik merupakan proses kunci dalam peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik. Reformasi administrasi publik sebagai cara pandang yang berbeda dalam melihat, menyelesaikan dan memberikan solusi yang lebih baik sangat diperlukan dalam tata kelola pemerintahan. Perlunya tata kelola pemerintahan yang baik melalui reformasi administrasi publik dikarenakan masih terlihat permasalahan yang mengganggu tugas-tugas pemerintahan. Reformasi administrasi publik mengacu pada upaya sistematis untuk mengubah dan meningkatkan kinerja, struktur, proses, dan budaya dalam sektor publik. Reformasi ini bertujuan untuk menciptakan administrasi publik yang efisien, efektif, transparan, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

Reformasi administrasi publik adalah upaya untuk melakukan perubahan atau perbaikan dalam sistem administrasi publik dengan tujuan meningkatkan kinerja pemerintah dan melayani masyarakat secara lebih baik. Hal ini sangat terkait dengan arus ideologi yang dominan di suatu negara, sebab reformasi administrasi publik akan menjawab permasalahan spesifik, dan juga paradigma yang digunakan dan prioritas reformasi apa saja akan berbeda seiring waktu (Cheung, 2020). Selain reformasi administrasi publik, faktor-faktor seperti kepemimpinan transformatif, DInamika Institusional, berperan penting dalam mendorong tata kelola pemerintahan yang baik.

Kepemimpinan adalah proses dari perilaku dimana seseorang mendorong sekelompok individu untuk mencapai serangkaian tujuan (Northouse, 2021). Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu kunci dari gaya kepemimpinan dalam praktik manajemen yang terbukti berdampak positif terhadap sikap, perilaku, dan perkembangan individu karyawan (Berraies & Zine El Abidine, 2019). Berbagai peneliti telah menyarankan bahwa teori kepemimpinan transformasional telah sangat memperluas penelitian kepemimpinan saat ini (Dhar, 2015).

Para peneliti di bidang manajemen pengetahuan telah meneliti banyak faktor yang mungkin dapat mempengaruhi aktivitas berbagi pengetahuan dalam organisasi, di antaranya ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam mempromosikan kegiatan berbagi pengetahuan melalui motivasi karyawan (Bryant, 2003) temuan ini juga selaras dengan temuan dalam penelitian sebelumnya (Berraies dan El Abidine, 2019; Le dan Hui, 2019; Shariq et al., 2019). Lebih lanjut kepemimpinan transformasional dapat mempromosikan praktik-praktik tata kelola yang baik seperti transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi publik melalui pengembangan kebijakan dan reformasi birokrasi (Moynihan et al., 2013). Tidak hanya kepemimpinan transformasional yang berperan dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik melalui reformasi administrasi publik, juga DInamika Institusional berkontribusi mendorong kearah yang lebih baik.

Dinamika institusional atau kelembagaan berkaitan dengan perubahan dan kemajuan yang kelembagaan, peraturan, dan prosedur. Modifikasi ini dapat bermanifestasi secara internal dalam suatu perusahaan atau organisasi, serta secara eksternal karena pengaruh lingkungan seperti kebijakan pemerintah, harapan masyarakat, atau perubahan sosial ekonomi. Dinamika institusi memainkan peran penting dalam pencapaian tata kelola yang efektif. Lembaga yang menunjukkan kemampuan beradaptasi dan penerimaan terhadap perubahan lebih mungkin untuk secara efektif mengatasi kebutuhan masyarakat dan memberikan layanan publik yang efisien. Sebaliknya, institusi yang menunjukkan ketidakfleksibelan dan resistensi terhadap

dinamika kelembagaan dapat menghadapi tantangan seperti inefisiensi, kurangnya transparansi, dan erosi kepercayaan publik (Pratama & Supriyono, 2022).

Dinamika institusional merupakan faktor penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Dinamika Institusional mengacu pada kemampuan sebuah lembaga atau organisasi pemerintah dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Kapabilitas ini mencakup berbagai aspek, seperti sumber daya manusia, anggaran, infrastruktur, sistem manajemen, struktur organisasi, kepemimpinan, dan mekanisme akuntabilitas.

Dinamika institusional di Indonesia telah terjadi, hal ini dapat dilihat seperti reformasi birokrasi, desentralisasi, dan perubahan kebijakan. Reformasi birokrasi yang dimulai pada tahun 2010 dimaksudkan untuk meningkatkan kapasitas dan integritas lembaga pemerintah melalui berbagai cara seperti penyederhanaan struktur organisasi, peningkatan kualitas sumber daya manusia, dan penguatan sistem akuntabilitas (Nugroho et al., 2021). Namun, dinamika institusional juga menghadapi tantangan seperti penolakan terhadap perubahan, lemahnya koordinasi antar lembaga, dan keterbatasan sumber daya. Oleh karena itu, kajian dan evaluasi terhadap dampak dinamika institusional menjadi penting untuk memastikan bahwa perubahan tersebut benar-benar mendukung tata kelola pemerintahan yang baik (Pratama, 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana variabel-variabel tersebut mempengaruhi peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik melalui reformasi administrasi publik.

2. Metodologi

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini 100 orang dengan sampel sebanyak 100 orang. Data yang digunakan adalah data primer, diperoleh dengan cara menggunakan kuisioner yang disebar kepada responden melalui *google form*. Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian *Outer Model*, pengujian *Inner Model*, pengujian hipotesis dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) – SmartPLS 3.0 (Ali & Octavia, 2023).

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Model Pengukuran Uji Outer Model Uji Validitas

Uji outer model yang dilakukan dalam penelitian ini mengevaluasi sejauh mana setiap pernyataan kuisioner dapat secara akurat menangkap variabel yang diteliti (Kusumawati et al., 2022). Saat menggunakan SmartPLS untuk menganalisis model luar, dua proses penilaian yang dilakukan:

1. Validitas Konvergen

Nilai yang terkait dengan hasil pemuatan faktor pada variabel laten dan indikator masing-masing ditunjukkan melalui validitas konvergen. Ketika koefisien korelasi mencapai atau melebihi 0,7, ukuran reflektif tunggal dianggap substansial. Investigasi awal menunjukkan bahwa nilai skala pengukuran pemuatan mulai dari 0,5 hingga 0,6 dianggap memuaskan (Ali & Limakrisna, 2013). Faktor pemuatan minimum yang digunakan dalam penelitian ini adalah $> 0,7$. Korelasi yang kuat di antara metrik konstruk sangat penting.

Tabel 1. Hasil Analisis Outer Model (Convergen Validity)

Indikator	Transformasi Kepemimpinan	Dinamika Institusional	Reformasi Administrasi Publik	Tata Kelola Pemerintahan yang baik
TK1	0.753			
TK2	0.775			
TK3	0.701			
TK4	0.769			
TK5	0.761			
TK6	0.848			
TK7	0.722			
DI1		0.749		
DI2		0.744		
DI3		0.808		
DI4		0.792		
DI5		0.765		
DI6		0.761		
RAP1			0.732	
RAP2			0.829	
RAP3			0.733	
RAP4			0.830	
RAP5			0.793	
TKP1				0.835
TKP2				0.835
TKP3				0.785
TKP4				0.750

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa 4 variabel yang digunakan dalam penelitian ini bisa dinyatakan valid, karena setiap indikator pada setiap variabel memperoleh nilai *loading factor* > 0.7 , maka dapat dinyatakan indikator setiap variabel memenuhi syarat untuk diteliti (Maryanti et al., 2022).

2. *Discriminant Validity*

Pengukuran validitas diskriminan biasanya dinilai melalui pemeriksaan nilai pemuatan silang (*cross loading*) dan nilai rata-rata varians yang diekstraksi (AVE). Kriteria penting melibatkan membandingkan nilai pemuatan setiap indikator pada variabel laten untuk mengevaluasi apakah suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang cukup. Nilai AVE melebihi 0,5 umumnya dianggap sebagai indikasi validitas diskriminan yang memuaskan. Selain itu, sangat penting bahwa ukuran konstruksi yang berbeda menunjukkan korelasi yang rendah untuk memastikan kekhasan setiap konstruksi (Fauzi, 2018).

Tabel 2. Hasil Analisis *Outer Model (Cross Loading)*

Indikator	Transformasi Kepemimpinan	Dinamika Institusional	Reformasi Administrasi Publik	Tata Kelola Pemerintahan yang baik
TK1	0.753	0.463	0.588	0.362
TK2	0.775	0.426	0.555	0.395
TK3	0.701	0.393	0.506	0.359
TK4	0.769	0.492	0.660	0.513
TK5	0.761	0.529	0.588	0.482
TK6	0.848	0.530	0.634	0.336
TK7	0.722	0.357	0.457	0.271
DI1	0.332	0.733	0.539	0.536
DI2	0.487	0.752	0.732	0.552
DI3	0.591	0.824	0.829	0.603
DI4	0.440	0.781	0.733	0.583
DI5	0.389	0.754	0.830	0.467
DI6	0.516	0.746	0.607	0.473
RAP1	0.576	0.497	0.732	0.399
RAP2	0.603	0.656	0.829	0.676
RAP3	0.731	0.632	0.733	0.465
RAP4	0.553	0.701	0.830	0.728
RAP5	0.510	0.607	0.793	0.526
TKP1	0.411	0.619	0.601	0.835
TKP2	0.463	0.663	0.641	0.835
TKP3	0.290	0.464	0.543	0.785
TKP4	0.501	0.479	0.539	0.750

Sumber: Output Smart PLS 3.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa perbandingan nilai *loading factor* pada transformasi kepemimpinan (TK1) sebesar 0,753 yang dimana lebih besar dari nilai *loading factor* konstruk lainnya, yaitu dinamika institusional (0.463), reformasi administrasi publik (0.588), dan tata kelola pemerintahan yang baik (0.362). Berdasarkan hasil uji diskriminan validitas diatas, dapat dilihat bahwa semua variabel laten sudah memiliki validitas diskriminan yang baik. Maka dapat disimpulkan bahwa uji validitas diskriminan sudah terpenuhi, dan dapat dinyatakan valid.

3. Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 3. Hasil Analisis *Outer Model (AVE)*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Transformasi Kepemimpinan	0.581
Dinamika Institusional	0.586
Reformasi Administrasi Publik	0.615
Tata Kelola Pemerintahan yang baik	0.643

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai AVE dari variabel transformasi kepemimpinan sebesar 0.581, kapabilitas kepemimpinan 0.586, reformasi administrasi publik 0.615, dan tata kelola pemerintahan yang baik 0.643. Hal tersebut menunjukkan bahwa keempat variabel dalam penelitian ini memiliki nilai lebih dari 0.5, artinya setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang baik.

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas bertujuan untuk mengukur seberapa akurat konsistensi dari jawaban responden didalam mengisi kuisioner, sesuai pertanyaan yang diajukan (Fauzi, Wulandari, et al., 2022). Terdapat 2 cara yang dilakukan dalam pengujian ini, yaitu:

1. *Composite Reliability*

Nilai *composite reliability* dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* pada menu konstruk reliability dan validitas. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* nya $> 0,7$. Berikut dapat dilihat nilai *composite reliability* pada tabel:

Tabel 4. Hasil Analisis *Construct Reliability and Validity (Composite Reliability)*

Variabel	Composite Reliability
Transformasi Kepemimpinan	0.906
Dinamika Institusional	0.895
Reformasi Administrasi Publik	0.889
Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik	0.878

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *composite reliability* variabel transformasi kepemimpinan 0.906, nilai *composite reliability* dinamika institusional 0.895, nilai *composite reliability* reformasi administrasi publik 0.889, dan nilai *composite reliability* tata kelola pemerintahan yang baik 0.878 menunjukkan bahwa nilai keempat variabel tersebut lebih besar ($>$) dari 0.7, artinya keseluruhan variabel dinyatakan reliabel.

2. *Cronbach's Alpha*

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* dapat diperkuat dengan *cronbach's alpha*.

Kriteria penilaian variabel apabila nilai *cronbach's alpha* tiap variabel $> 0,7$, maka dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Hasil Analisis *Construct Reliability and Validity (Cronbach's Alpha)*

Variabel	Cronbach's Alpha
Transformasi Kepemimpinan	0.880
Dinamika Institusional	0.859
Reformasi Administrasi Publik	0.843
Tata Kelola Pemerintahan	0.815

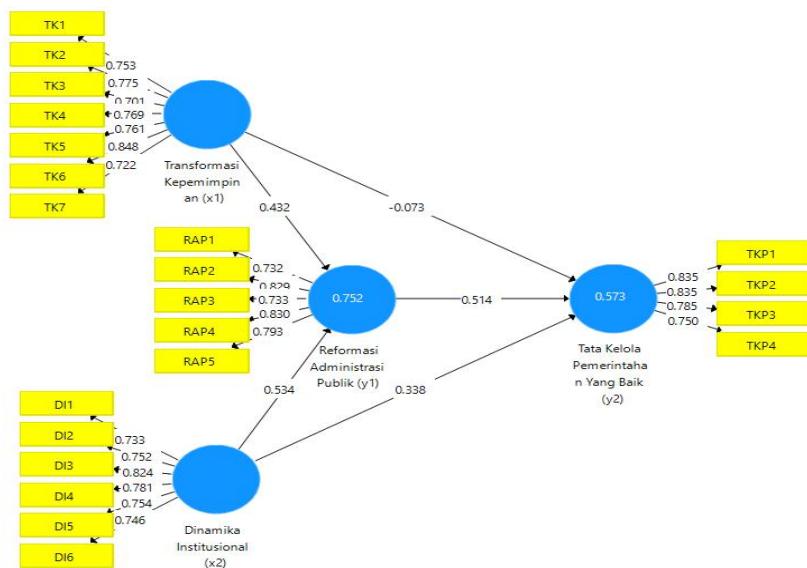
Sumber: Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai *cronbach's alpha* variabel transformasi kepemimpinan 0.880, nilai *cronbach's alpha* dinamika institusional 0.859, nilai

cronbach's alpha reformasi administrasi publik 0.815, dan nilai *cronbach's alpha* tata kelola pemerintahan yang baik 0.815, hal tersebut menunjukkan bahwa nilai keempat variabel tersebut lebih besar dari 0.7, maka keseluruhan variabel dinyatakan reliabel (Fauzi et al., 2023).

Hasil Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan dengan melihat hubungan atau pengaruh antara konstruk, nilai signifikansi dan R-square (R^2) dari model penelitian (Fauzi, Fikri, et al., 2022). Analisis pengukuran menggunakan SmartPLS 3.0 menunjukkan gambar yang terbentuk sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Analisis Model Struktural

Proses ini untuk menjelaskan kuatnya hubungan atau pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen dengan menggunakan standar pengukuran 0.67 dinyatakan pengaruh kuat, 0.33 dinyatakan pengaruh moderat, dan 0.19 dinyatakan pengaruh lemah (Furadantin, 2018). Tabel dibawah ini merupakan hasil perkiraan *R-Square* dengan menggunakan SmartPLS:

Tabel 6. Hasil Analisis Model Struktural (*R-Square*)

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik	0.573	0.560
Reformasi Administrasi Publik	0.752	0.747

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan data *R-square* yang disajikan dalam tabel di atas, terbukti bahwa nilai *R-square* yang terkait dengan variabel tata kelola pemerintahan yang baik 0,573 (57,3%), sehingga selaras dengan kriteria untuk pengukuran moderat. Selanjutnya, nilai *R-square* yang

berkaitan dengan variabel reformasi administrasi publik yaitu 0,752 (75,2%), artinya masuk dalam standar pengukuran kuat. Hasil ini menjelaskan bahwa besarnya pengaruh transformasi kepemimpinan terhadap tata kelola pemerintahan yang baik sebesar 57,3% (pengaruh moderat). sedangkan besarnya pengaruh transformasi kepemimpinan, dinamika institusional, dan reformasi administrasi publik terhadap tata kelola pemerintahan yang baik sebesar 75,2% (pengaruh kuat) (Ali & Octavia, 2023).

Hasil Pengujian Hipotesis (Uji Signifikansi)

Pengujian model hubungan struktural berfungsi guna menjelaskan antara variabel-variabel. Pengujian model struktural dilakukan melalui uji t. Dalam penelitian ini menguji hipotesis secara langsung dimana dasar yang digunakan yaitu nilai yang terdapat pada output *path coefficients* dan *indirect effect*. Berikut penjelasannya mengenai pengujian hipotesis:

Tabel 7. Hasil Analisis Uji Hipotesis (*Path Coefficients*)

Pengaruh	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Transformasi Kepemimpinan (X1) → Tata Kelola Pemerintahan Yang baik (Y2)	0.013	0.025	0.099	0.131	0.896
Dinamika Institusional (X2) → Tata Kelola Pemerintahan Yang baik (Y2)	0.144	0.137	0.125	1.145	0.253
Transformasi Kepemimpinan (X1) → Reformasi Administrasi Publik (Y1)	0.384	0.409	0.091	4.213	0.000
Dinamika Institusional (X2) → Reformasi Administrasi Publik (Y1)	0.232	0.257	0.104	2.218	0.027
Reformasi Administrasi Publik (Y1) → Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik (Y2)	0.586	0.593	0.097	6.072	0.000

Dalam hal ini dilakukan dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrapping* bertujuan untuk meminimalisir masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

Pengaruh Transformasi Kepemimpinan terhadap Tata kelola pemerintahan Yang Baik
Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan transformasi kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap tata kelola pemerintahan yang baik, sebagaimana dilihat pada tabel 6. Hasil analisis uji hipotesis memperlihatkan nilai (O) yang dimana koefisien jalur sebesar 0.013, P Value = 0.896 > 0.05 artinya tidak signifikan. Maka transformasi kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap tata kelola pemerintahan yang baik (H1 Ditolak).

Pengaruh dinamika institusional terhadap tata kelola pemerintahan yang baik

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan dinamika institusional tidak berpengaruh terhadap tata kelola pemerintahan yang baik, sebagaimana dilihat pada tabel 6. Hasil analisis uji hipotesis memperlihatkan nilai (O) yang dimana koefisien jalur sebesar 0.144, P Value = 0.253 > 0.05 artinya tidak signifikan. Maka dinamika institusional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap tata kelola pemerintahan yang baik (H2 Ditolak).

Pengaruh Transformasi Kepemimpinan Terhadap Reformasi Administrasi Publik

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan pengaruh transformasi kepemimpinan terhadap reformasi administrasi publik, sebagaimana dilihat pada tabel 6. Hasil analisis uji hipotesis memperlihatkan nilai (O) yang dimana koefisien jalur sebesar 0.384, P Value = 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Maka transformasi kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap reformasi administrasi publik (H3 Diterima).

Pengaruh Dinamika Institusional Terhadap Reformasi Administrasi Publik

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan pengaruh dinamika institusional tidak terhadap reformasi administrasi publik, sebagaimana dilihat pada tabel 6. Hasil analisis uji hipotesis memperlihatkan nilai (O) yang dimana koefisien jalur sebesar 0.232, P Value = 0.027 > 0.05 artinya tidak signifikan. Maka dinamika institusional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap reformasi administrasi publik (H4 Ditolak).

Pengaruh Reformasi Administrasi Publik Terhadap Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan pengaruh reformasi administrasi publik terhadap tata kelola pemerintahan yang baik, sebagaimana dilihat pada tabel 6. Hasil analisis uji hipotesis memperlihatkan nilai (O) yang dimana koefisien jalur sebesar 0.586, P Value = 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Maka reformasi administrasi publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap tata kelola pemerintahan yang baik (H5 Diterima).

Pembahasan

Pengaruh Transformasi Kepemimpinan terhadap Tata kelola pemerintahan Yang Baik

Kepemimpinan memainkan peran yang sangat penting dalam memastikan efektivitas dan keberhasilan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Transformasi kepemimpinan, yang mengacu pada perubahan gaya kepemimpinan dan pendekatan dalam memimpin organisasi, dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap pencapaian tata kelola pemerintahan yang baik.

Namun, berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan transformasi kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap tata kelola pemerintahan yang baik, nilai *original sample* (O) sebesar 0.013, P Value = 0.896 > 0.05 artinya tidak signifikan. Transformasi kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap tata kelola pemerintahan yang baik hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Kristensen et al., 2023) dan (Munahar & Kesuma, 2023).

Pengaruh dinamika institusional terhadap tata kelola pemerintahan yang baik

Dinamika kelembagaan, yang menunjukkan perubahan dan kemajuan dalam kerangka kerja kelembagaan, peraturan, dan prosedur, memiliki kapasitas untuk memiliki dampak yang cukup besar pada promosi tata kelola yang baik. Reformasi di dalam institusi, seperti pembentukan entitas baru, reorganisasi, atau perampingan aparatur administrasi, memiliki potensi untuk mempengaruhi efektivitas, tanggung jawab, dan penerimaan badan-badan

pemerintah. Modifikasi kelembagaan yang sesuai memiliki kemampuan untuk menjunjung tinggi prinsip-prinsip tata kelola yang baik, seperti efisiensi, transparansi, dan keterlibatan masyarakat (Nugroho et al., 2021).

Namun, berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai *original sample* (O) sebesar 0.144, *P Value* = 0.253 > 0.05 artinya tidak signifikan. Maka dinamika institusional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap tata kelola pemerintahan yang baik (H2 Ditolak). Dinamika institusional tidak berpengaruh terhadap tata kelola pemerintahan yang baik, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andriani, R., & Purnomo, E. P., 2022).

Pengaruh Transformasi Kepemimpinan Terhadap Reformasi Administrasi Publik

Transformasi kepemimpinan memiliki dampak besar pada reformasi administrasi publik. pembentukan visi dan arah reformasi yang koheren oleh pemimpin transformasional memungkinkan pembuatan peta jalan yang jelas untuk reformasi administrasi publik. mereka memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi hambatan dan prospek, dan mengkomunikasikan tujuan reformasi dengan cara yang inspiratif dan memotivasi. visi yang kuat memiliki potensi untuk bertindak sebagai katalis transformasi dan bantuan dalam mengatasi oposisi terhadap reformasi. mendorong pergeseran budaya organisasi kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam membentuk kembali budaya organisasi birokrasi yang kaku dan hierarkis menjadi budaya yang lebih fleksibel dan berfokus pada penyediaan layanan publik. pemimpin dapat mengilhami budaya organisasi dengan nilai-nilai segar seperti kreativitas, keterbukaan, tanggung jawab, dan pendekatan yang berpusat pada warga negara. meningkatkan kapasitas dan kinerja sumber daya manusia pemimpin transformasional memiliki kapasitas untuk menginspirasi dan memberdayakan pegawai pemerintah untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan mereka. mereka dapat menumbuhkan lingkungan yang mempromosikan pembelajaran, peningkatan keterampilan, dan pengakuan atas pencapaian, yang semuanya merupakan elemen penting dalam reformasi administrasi publik. memfasilitasi koordinasi dan kolaborasi reformasi administrasi publik biasanya melibatkan banyak lembaga dan pemangku kepentingan. kepemimpinan transformasional dapat memfasilitasi koordinasi dan kolaborasi yang efisien antara badan-badan terkait, serta dengan sektor swasta dan masyarakat sipil, sehingga mendorong sinergi dalam pelaksanaan reformasi.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan pengaruh transformasi kepemimpinan terhadap reformasi administrasi publik, sebagaimana dilihat pada tabel 6. Hasil analisis uji hipotesis memperlihatkan nilai *original sample* (O) sebesar 0.384, *P Value* = 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Maka transformasi kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap reformasi administrasi publik (H3 Diterima). Transformasi kepemimpinan berpengaruh terhadap reformasi administrasi publik sejalan dengan hasil penelitian (Hamdillah, 2023).

Pengaruh Dinamika Institusional Terhadap Reformasi Administrasi Publik

Dinamika institusional memainkan peran penting dalam mendorong berbagai elemen reformasi dalam administrasi publik, termasuk struktur organisasi, peraturan dan kebijakan, kemampuan kelembagaan, koordinasi antar lembaga, dan sistem untuk akuntabilitas dan pengawasan. Menjadi penting untuk terlibat dalam pemantauan dan evaluasi dinamika kelembagaan ini untuk menjamin bahwa perubahan yang diterapkan secara efektif berkontribusi pada kemajuan reformasi administrasi publik.

Dinamika institusional akan mengalami kegagalan dalam mendukung reformasi administrasi publik jika tidak memberbaik dan menghilangkan faktor-faktor ini meliputi: resistensi terhadap perubahan, penentuan politik yang tidak mencukupi, sumber daya terbatas, perencanaan dan pelaksanaan yang kurang, tidak ada kemampuan dan akuntabilitas anti-korupsi, pengaruh budaya, fragmentasi, dan tidak ada koordinasi.

Namun, berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan dinamika institusional tidak berpengaruh terhadap reformasi administrasi publik, sebagaimana dilihat pada tabel 6, karena nilai *original sample* (O) sebesar 0.232, *P Value* = 0.027 > 0.05 artinya tidak signifikan. Maka dinamika institusional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap reformasi administrasi publik (H4 Ditolak). Dinamika institusional tidak berpengaruh terhadap reformasi administrasi publik sejalan dengan artikel yang ditulis oleh (Astuti, n.d.).

Pengaruh Reformasi Administrasi Publik Terhadap Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik

Reformasi administrasi publik memberikan pengaruh penting pada ranah tata kelola yang baik. Peningkatan Efisiensi dan Kemanjuran Layanan Publik adalah tujuan utama reformasi administrasi publik, berusaha untuk meningkatkan fungsionalitas birokrasi pemerintah dalam penyediaan layanan kepada masyarakat. Inisiatif seperti perampingan prosedur operasional, pemanfaatan teknologi informasi, dan peningkatan kemampuan sumber daya manusia memiliki potensi untuk meningkatkan kualitas layanan publik, aspek penting dari prinsip-prinsip tata kelola yang baik (Nugroho et al., 2021).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh reformasi administrasi publik terhadap tata kelola pemerintahan yang baik, sebagaimana dilihat pada tabel 6. Hasil analisis uji hipotesis memperlihatkan nilai *original sample* (O) sebesar 0.586, *P Value* = 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Maka reformasi administrasi publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap tata kelola pemerintahan yang baik (H5 Diterima). Reformasi administrasi publik berpengaruh terhadap tata kelola pemerintahan yang baik sesuai dengan hasil penelitian (Wibowo & Kertati, 2022)

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, mengenai Transformasi Kepemimpinan Dan Dinamika Institusional: Membangun Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Melalui Reformasi Administrasi Publik sebagai variable intervening, dapat disimpulkan bahwa Transformasi kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap tata kelola pemerintahan yang baik; Dinamika institusional tidak berpengaruh terhadap tata kelola pemerintahan yang baik; Transformasi kepemimpinan berpengaruh terhadap reformasi administrasi publik; Dinamika institusional tidak berpengaruh terhadap reformasi administrasi publik dan Reformasi administrasi publik berpengaruh terhadap tata kelola pemerintahan yang baik

5. Daftar Pustaka

- Alamsyah, N., & Purwanto, A. (2020). The role of information and communication technology in enhancing government institutions performance in Indonesia. *Transforming Government: People, Process and Policy*, 14(4), 487-505.
- Andriani, R., & Purnomo, E. P. (2022). Tantangan Dinamika Institusional dalam Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*,

- 20(1), 45-60.
- Ashari, E. F., & Nahar, P. S. (2022). Transformasi Kepemimpinan dan Dampaknya Terhadap Tata Kelola Pemerintahan di Indonesia. *Jurnal Kebijakan Publik*, 10(2), 98-112.
- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi penelitian (petunjuk praktis untuk pemecahan masalah bisnis, penyusunan skripsi, tesis, dan disertasi). *Deeppublish: Yogyakarta*.
- Ali, H., & Octavia, A. (2023). Penerapan Pemasaran Word of Mouth dan Penggunaan Big Data terhadap Minat Beli dengan Kesadaran Merek Sebagai Variabel Intervening Pada Siber Publisher. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 2(3), 292–303.
- Astuti, R. S. (n.d.). 11810-27100-1-SM (2).pdf. In *Reformasi Birokrasi Indonesia Harapan Dan Kenyataan* (pp. 41–47).
- Berraies, S., & Zine El Abidine, S. (2019). Do leadership styles promote ambidextrous innovation? Case of knowledge-intensive firms. *Journal of Knowledge Management*, 23(5), 836–859.
- Cheung, A. B. L. (2020). Administrative reform: Opportunities, drivers, and barriers. In *Oxford Research Encyclopedia of Politics*.
- Dhar, R. L. (2015). Transformational leadership and employee creativity. *Management Decision*, 53(5), 894–910.
- Fauzi, A. (2018). Kredit Macet, NPL dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Pembiayaan. *Jumabis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., Rahmah, T. S. N., & Pradana, T. W. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di PT. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588–598.
- Fauzi, A., Nursal, M. F., & Saputra, F. (2023). Pengaruh Akuntabilitas, Independensi dan Kompetensi Auditor terhadap Kualitas Audit (Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital*, 1(3), 119–132.
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229–241.
- Furadantin, N. R. (2018). Analisis data menggunakan aplikasi smartpls v. 3.2. 7 2018. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 1–18.
- Hamdillah, H. (2023). Inovasi Pelayanan Publik dan Transformasi Birokrasi. *Resolusi: Jurnal Sosial Politik*, 6(2), 91–102.
- Kaufmann, D., Kraay, A., & Mastruzzi, M. (2010). The worldwide governance indicators: Methodology and analytical issues. *World Bank Policy Research Working Paper*, 5430.
- Kristensen, I. F., Pugh, R., & Grillitsch, M. (2023). Leadership and governance challenges in delivering place-based transformation through Smart Specialisation. *Regional Studies*, 57(1), 196–208.
- Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era New Normal Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(5), 540–552.
- Maranjaya, A. K. (2022). Good Governance Sebagai Tolak Ukur Untuk Mengukur Kinerja Pemerintahan. *Jurnal Sosial Teknologi*, 2(11), 929–941.
- Maryanti, M., Fauzi, A., Natalia, R., Sean, K., & Abas, K. (2022). The influence of work environment, work enthusiasm and rewards on work discipline (literature review human resource management). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(6), 1069–1078.

- Moynihan, D. P., Pandey, S. K., & Wright, B. E. (2013). Transformational leadership in the public sector: Empirical evidence of its effects. In *Public administration reformation* (pp. 87–104). Routledge.
- Munahar, S. M., & Kesuma, T. M. (2023). *The Effect of Transformational Leadership and Good Government Governance on ASN Work Motivation and Its Impact on Government Performance of South Aceh District.*
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice*. Sage publications.
- Rasul, S. (2009). Penerapan Good governance di Indonesia dalam upaya pencegahan tindak pidana korupsi. *Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, 21(3), 538–553.
- Wibowo, A. A., & Kertati, I. (2022). Reformasi Birokrasi Dan Pelayanan Publik. *Public Service and Governance Journal*, 3(01), 01. <https://doi.org/10.56444/psgj.v3i01.2785>