



ANALISIS PERAN KEPEMIMPINAN KINERJA DAN BUDAYA DATA TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA KANTOR DPM-PTSP KABUPATEN BANTAENG DENGAN MEDIASI KUALITAS PERENCANAAN STRATEGIS

¹Hendra Gunawan, ²M. Fahrul Husni, ³Abdul Gafar Samalam, ⁴Fitra

^{1,2,3}Institut Bisnis dan Keuangan Nitro Makassar ⁴Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan

Email : ¹hendramanajemen@gmail.com, ²m.fahrulhusni@nitromks.ac.id,
³gaforsamalam@gmail.com, ⁴fitrasulsel76@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan kinerja dan budaya data terhadap kinerja organisasi dengan peran mediasi kualitas perencanaan strategis pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada aparatur sipil negara yang terlibat dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja organisasi. Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kinerja dan budaya data berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas perencanaan strategis serta terhadap kinerja organisasi. Kualitas perencanaan strategis juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi dan berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan kinerja dan budaya data dengan kinerja organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja organisasi publik memerlukan integrasi antara kepemimpinan yang berorientasi pada kinerja, budaya kerja berbasis data, dan perencanaan strategis yang berkualitas.

Kata kunci: *kepemimpinan kinerja; budaya data; perencanaan strategis kinerja organisasi; DPM-PTSP bantaeng*

Abstract: This study aims to analyze the influence of leadership performance and data culture on organizational performance, with the role of mediation of strategic planning quality in the One-Stop Investment and Integrated Services Office (DPM-PTSP). This study uses a quantitative approach with an explanatory design. Data was collected through the distribution of questionnaires to state civil servants involved in the process of planning, implementing, and evaluating organizational performance. Data analysis was carried out using the Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method. The results of the study show that performance leadership and data culture have a positive and significant effect on the quality of strategic planning as well as on organizational performance. The quality of strategic planning has also been shown to have a positive effect on organizational performance and acts as a mediator in the relationship between leadership performance and data culture and organizational performance. These findings suggest that improving the performance of public organizations requires integration between performance-oriented leadership, data-driven work culture, and quality strategic planning.

Keywords: *performance leadership; data culture; strategic planning of organizational performance; DPM-PTSP Bantaeng*

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi di Indonesia menempatkan kinerja organisasi perangkat daerah sebagai indikator utama keberhasilan tata kelola pemerintahan. Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kabupaten Bantaeng memiliki peran strategis dalam mendorong investasi dan memberikan pelayanan perizinan yang efektif. Namun, dalam praktiknya, peningkatan kinerja organisasi sering belum sejalan dengan kualitas dokumen perencanaan dan pemanfaatan data kinerja. Penelitian ini berangkat dari asumsi bahwa kepemimpinan kinerja dan budaya data tidak otomatis meningkatkan kinerja organisasi tanpa diterjemahkan ke dalam perencanaan strategis yang berkualitas. Penelitian ini menguji peran mediasi kualitas perencanaan strategis dalam hubungan tersebut. Berbagai evaluasi menunjukkan bahwa dokumen perencanaan strategis perangkat daerah kerap bersifat administratif, belum sepenuhnya menjadi alat manajemen kinerja. Target yang kurang realistis, indikator yang tidak tajam, serta inkonsistensi data menjadi tantangan yang berulang dalam organisasi publik. Dalam kerangka kepemimpinan kinerja menjadi faktor penting. Pimpinan yang menekankan pencapaian target, evaluasi berkala, dan akuntabilitas mampu mendorong orientasi hasil dalam organisasi. Di sisi lain, berkembangnya budaya data juga menjadi tuntutan. Organisasi publik dituntut membuat keputusan berbasis data, bukan asumsi.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh penting terhadap kinerja organisasi. Kepemimpinan transaksional dan transformasional, misalnya, terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan organisasi. Dalam kerangka kajian pada lembaga publik, seperti DPM-PTSP, kepemimpinan strategis dan gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan komitmen, motivasi, dan perilaku prososial karyawan (Muslim, 2023). Selain itu, studi lain menekankan bahwa gaya kepemimpinan yang partisipatif dan suportif dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta motivasi bekerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi (Gunawan, Husni, Qur'ani, & Anshar, 2025).

Budaya organisasi sebagai lingkungan sosial dan nilai-nilai bersama berperan sebagai faktor penting yang mempengaruhi bagaimana pengetahuan dan data dikelola serta digunakan dalam pengambilan keputusan strategis. Budaya data yang kuat yang dapat diterjemahkan dalam budaya inovasi, spiritualitas kerja, ataupun budaya penghargaan terhadap berbagai pengetahuan berkontribusi dalam peningkatan kinerja organisasi dengan menumbuhkan lingkungan kerja yang kondusif untuk kolaborasi dan pembelajaran (Gunawan, Husni, Qur'ani, Ashary, et al., 2025). Misalnya, kultur inovatif dan pembelajaran organisasi menjadi mediator yang memperkuat efek positif kepemimpinan terhadap kinerja dengan memfasilitasi adaptasi dan penyesuaian strategi organisasi (Gunawan, Pala, et al., 2024). Kualitas perencanaan strategis berperan sebagai mediasi yang krusial dalam hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja organisasi. Perencanaan strategis yang berkualitas akan mengarahkan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien, serta memastikan keselarasan antara visi, misi, dan tujuan strategis dengan pelaksanaan operasional (Tukiran et al., 2025). Dalam kerangka DPM-PTSP, perencanaan strategis yang berkualitas akan memungkinkan organisasi tidak hanya mengeksekusi kebijakan publik secara tepat waktu, tetapi juga dapat melakukan penyesuaian strategis berdasarkan data dan informasi yang akurat dan relevan guna meningkatkan akuntabilitas dan kinerja pelayanan publik.

Kualitas perencanaan strategis juga dipengaruhi oleh kapabilitas dinamis organisasi yang mampu mengintegrasikan manajemen pengetahuan dan kepemimpinan strategis untuk menunjang kinerja yang lebih baik (Sari et al., 2024). Dengan demikian, perencanaan strategis menjadi penghubung yang mengkoordinasi kepemimpinan dan budaya data dalam mendorong kinerja organisasi. Oleh karena itu, DPM-PTSP sebagai instansi pelayanan publik untuk mengembangkan kepemimpinan yang visioner dan inklusif yang mampu menumbuhkan budaya data yang kuat melalui pembelajaran organisasi dan inovasi. Disamping itu, peningkatan kualitas perencanaan strategis yang menyesuaikan dengan dinamika lingkungan dan kebutuhan pelayanan publik akan menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh.

TINJAUAN TEORI

A. Kepemimpinan kinerja

Kepemimpinan kinerja adalah bentuk kepemimpinan yang menempatkan target, monitoring, evaluasi, dan akuntabilitas sebagai “mesin” organisasi. Di sektor publik, kepemimpinan seperti ini bukan sekadar memberi instruksi, tapi memastikan *alignment* antara mandat pelayanan, ukuran kinerja, dan eksekusi rutin (rapat kinerja, review indikator, tindak lanjut temuan). Studi-studi tentang manajemen kinerja publik menunjukkan bahwa keberhasilan sistem kinerja sering bergantung pada peran pimpinan dalam membangun disiplin pelaksanaan, bukan hanya desain dokumen (Lubis, 2020).

Dalam kerangka organisasi perangkat daerah, kepemimpinan kinerja bekerja lewat dua mekanisme utama: (1) meningkatkan kejelasan arah dan standar kinerja, dan (2) menguatkan fungsi evaluasi dan pengendalian agar organisasi tidak terjebak pada rutinitas administratif. Temuan empiris pada perangkat daerah menunjukkan kepemimpinan memiliki kontribusi penting terhadap kinerja pegawai/organisasi terutama ketika dikombinasikan dengan evaluasi dan monitoring yang konsisten (Gunawan, Hadis, et al., 2024).

B. Budaya data

Budaya data adalah norma dan praktik organisasi yang membuat data dipakai secara konsisten untuk merencanakan, memutuskan, mengevaluasi, dan memperbaiki. Dalam organisasi publik, budaya data bukan sekadar “punya aplikasi” atau “punya laporan”, tetapi adanya kebiasaan verifikasi, keterbukaan akses, dan diskusi berbasis bukti. Literatur menegaskan bahwa kebijakan publik berbasis data (*data-driven public policy*) hanya efektif ketika organisasi mampu mengolah data menjadi informasi yang dipakai dalam keputusan strategis (Gunawan et al., 2023).

Permasalahan pada organisasi punya data banyak, tapi budaya datanya lemah akhirnya data tidak dipakai sebagai dasar perencanaan, dan malah menimbulkan konflik/ketegangan antarfungsi karena standar data berbeda. Studi kasus sektor publik menunjukkan “*data-driven initiative*” dapat terhambat jika budaya data tidak seragam, tidak ada standar, dan tidak ada tata kelola yang jelas (Gunawan et al., 2018).

C. Kualitas perencanaan strategis

Kualitas perencanaan strategis pada perangkat daerah mengacu pada sejauh mana dokumen (Renstra/Renja) mampu menjadi alat manajemen: tujuan–sasaran–program saling terkait, indikator jelas, target realistis, dan logika intervensi masuk akal. Dalam praktik,

kualitas perencanaan terlihat dari ketepatan indikator, konsistensi target, keterukuran outcome, serta kemampuan dokumen memandu prioritas dan penganggaran.

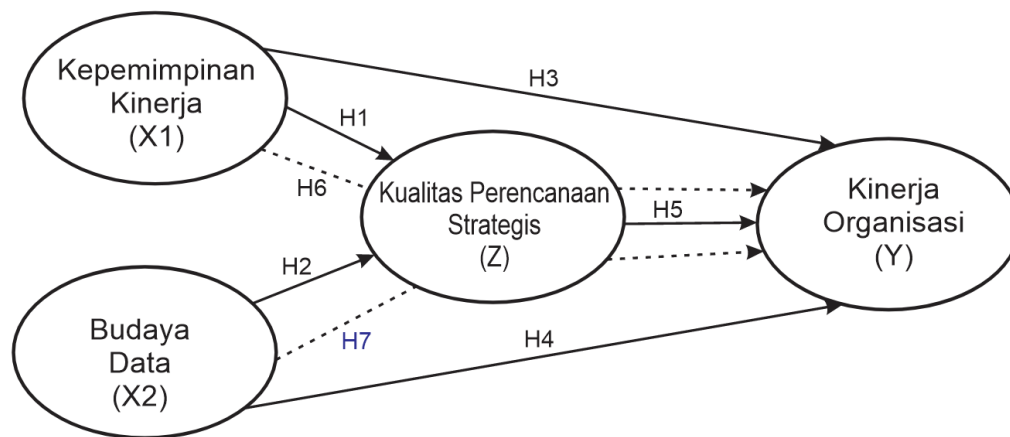
Literatur menempatkan perencanaan strategis sebagai faktor penting yang berhubungan dengan kinerja organisasi, termasuk pada sektor publik. Namun, riset terbaru juga menekankan bahwa perencanaan hanya berdampak jika perencanaan tersebut “purposeful” dan terhubung dengan implementasi, bukan hanya formalitas dokumen (Hidayat et al., 2025). Dalam kerangka Indonesia, pengembangan indikator kinerja sering menjadi titik lemah karena rancangan indikator tidak selalu mencerminkan logika program dan ukuran keberhasilan yang tepat ini langsung menurunkan kualitas perencanaan (Lanyumba, 2024).

D. Kinerja organisasi

Kinerja organisasi perangkat daerah adalah derajat pencapaian tujuan dan sasaran instansi yang tercermin dalam output–outcome pelayanan dan akuntabilitas pelaksanaan program. Untuk DPM-PTSP, kinerja biasanya “terlihat” dari indikator layanan (ketepatan waktu, kepuasan masyarakat/IKM, kepatuhan pelayanan publik) serta indikator daya saing investasi (nilai investasi, investor, penyerapan tenaga kerja). Di Renstra Anda, indikator seperti penerbitan izin sesuai SOP dan IKM sudah dipakai sebagai representasi kinerja layanan.

Pada tata kelola Indonesia, kinerja organisasi juga sangat terkait dengan sistem akuntabilitas kinerja (SAKIP) karena sistem ini menuntut konsistensi perencanaan–pengukuran–pelaporan–evaluasi. Kajian SAKIP menekankan pentingnya penguatan institusi dan mekanisme pengawasan/oversight agar akuntabilitas tidak berhenti sebagai administrasi, tetapi benar-benar mendorong perbaikan kinerja (Gunawan, 2022).

Gambar 1. Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana penelitian ini menggunakan pendekatan yang bersifat objektif yang mencakup pengumpulan data kuantitatif, yaitu data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik untuk menguji hipotesis. Penelitian yang mengungkap besar kecilnya suatu pengaruh atau hubungan antar variabel yang dinyatakan dalam angka-angka atau numerikal (Sekaran & Bougie, 2019).

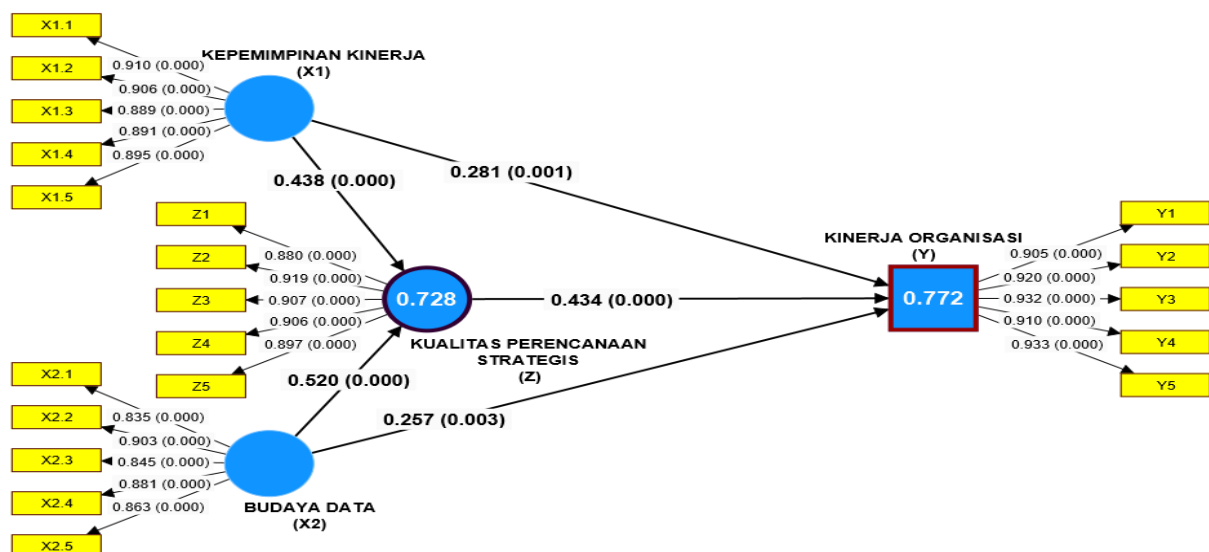
Lokasi Penelitian di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

(DPM-PTSP) Kabupaten Bantaeng. Sampel pada penelitian ini pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kabupaten Bantaeng yang memiliki Tupoksi langsung melaksanakan pelayanan publik kepada masyarakat Kabupaten Bantaeng. Jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini menjadi 89 pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kabupaten Bantaeng yang memiliki Tupoksi langsung melaksanakan pelayanan publik kepada masyarakat Kabupaten Bantaeng.

Agar suatu data yang telah terkumpul maka perlu dilakukan analisis data. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian agar dapat diinterpretasikan dan mudah dipahami adalah penggunaan SEM PLS meliputi beberapa alasan seperti bahwa analisis ini tidak membutuhkan asumsi distribusi tertentu (distribusi normal), dapat bekerja dengan model yang kompleks, serta tujuan studi adalah pengujian teori model yang menitikberatkan pada studi prediksi, eksplorasi atau pengembangan teori model struktural, (Hair et al, (2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis ini merupakan analisis statistic multivariat yang mengistimasi pengaruh antara variabel secara simultan dengan tujuan suatu prediksi, eksplorasi atau pengembangan model structural. Alasan penelitian ini menggunakan SEM PLS adalah bahwa analisis ini tidak mengasumsikan bahwa data berdistribusi normal, dapat bekerja untuk model dengan sampel terbatas, serta penelitian ini mengembangkan model structural dimana variable endogenous dependen adalah kinerja organisasi.



Uji Validitas dan Reliabilitas

Nilai *outer loading* atau *loading faktor* yang direkomendasikan adalah minimum 0.70, (Sarstedt et al, (2021). Namun menurut Hair et al., (2022) apabila item pengukuran mempunyai nilai *outer loading* atau *loading faktor* berada antara 0.40 - 0.70 maka dilakukan analisis konsistensi internal konstruk reliabilitas dan validitas konvergen, artinya jika memenuhi ambang batas yang direkomendasikan yaitu Cronbach's Alpha dan *composite reliability* (CR) melebihi 0.70 serta nilai *Average Variance Ekstracted* (AVE) minimal 0.50 maka bisa dilakukan analisis selanjutnya.

Cronbach's Alpha adalah sebuah ukuran reliabilitas yang mempunyai makna seperti Composite Reliability yaitu sebagai ukuran konsistensi internal. Nilai yang direkomendasikan adalah diatas 0.70 bahwa dimensi atau variabel disebut reliabel, Hair *et al* (2021).

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliability

Variabel	Item Pengukuran	Outer Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Kepemimpinan Kinerja (X1)	X1.1	0.910	0.940	0.941	0.807
	X1.2	0.906			
	X1.3	0.889			
	X1.4	0.891			
	X1.5	0.895			
Budaya Data (X2)	X2.1	0.835	0.916	0.917	0.750
	X2.2	0.903			
	X2.3	0.845			
	X2.4	0.881			
	X2.5	0.863			
Kualitas Perencanaan Strategis (Z)	Z1	0.880	0.943	0.944	0.813
	Z2	0.919			
	Z3	0.907			
	Z4	0.906			
	Z5	0.897			
Kinerja Organisasi (Y)	Y1	0.905	0.955	0.956	0.846
	Y2	0.920			
	Y3	0.932			
	Y4	0.910			
	Y5	0.933			

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 1, evaluasi model pengukuran (outer model) menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Hal ini terlihat dari nilai outer loading setiap indikator pada variabel Kepemimpinan Kinerja (X1), Budaya Data (X2), Kualitas Perencanaan Strategis (Z), dan Kinerja Organisasi (Y) yang seluruhnya berada di atas batas minimum 0,70. Pada variabel Kepemimpinan Kinerja (X1), nilai loading berkisar antara 0,889–0,910, menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merefleksikan konstruk secara kuat. Demikian pula pada variabel Budaya Data (X2) dengan rentang loading 0,835–0,903, yang menandakan bahwa indikator-indikatornya relevan dalam mengukur budaya pemanfaatan data

© 2026 STIE TDN. All rights reserved. Corresponding Author : hendramanajemen@gmail.com

di organisasi. Pada variabel Kualitas Perencanaan Strategis (Z) dan Kinerja Organisasi (Y), seluruh indikator juga memiliki loading di atas 0,88, bahkan sebagian besar di atas 0,90, yang mengindikasikan kontribusi indikator yang sangat baik dalam menjelaskan konstruk laten masing-masing.

Selanjutnya, pengujian reliabilitas konstruk memperlihatkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Nilai Cronbach's Alpha untuk semua konstruk berada di atas 0,90 ($X_1 = 0,940$; $X_2 = 0,916$; $Z = 0,943$; $Y = 0,955$), melampaui batas minimum 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa item-item dalam setiap variabel memiliki konsistensi yang tinggi dalam mengukur konsep yang sama. Hasil ini diperkuat oleh nilai Composite Reliability yang juga berada di atas 0,90 pada seluruh variabel ($X_1 = 0,941$; $X_2 = 0,917$; $Z = 0,944$; $Y = 0,956$). Dalam konteks SEM-PLS, composite reliability dipandang lebih representatif dibanding alpha karena mempertimbangkan bobot indikator, sehingga nilai-nilai tersebut mengonfirmasi bahwa model pengukuran memiliki reliabilitas yang sangat memadai.

Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) pada seluruh konstruk juga telah melampaui kriteria 0,50 ($X_1 = 0,807$; $X_2 = 0,750$; $Z = 0,813$; $Y = 0,846$). Ini berarti masing-masing variabel mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya, sehingga validitas konvergen terpenuhi dengan baik. Nilai AVE yang tinggi pada Kinerja Organisasi (Y) menunjukkan bahwa konstruk ini sangat representatif terhadap indikator-indikatornya, sementara nilai AVE pada Kualitas Perencanaan Strategis (Z) dan Kepemimpinan Kinerja (X_1) menegaskan bahwa kedua variabel tersebut diukur secara sangat kuat oleh item-item penyusunnya. Secara keseluruhan, hasil evaluasi outer model ini menegaskan bahwa instrumen penelitian memiliki kualitas pengukuran yang sangat baik dan layak untuk dilanjutkan ke tahap evaluasi model struktural (inner model).

Pengujian Hipotesis

Pada tabel 2, pengujian ini berkaitan dengan pengujian hipotesis penelitian. Proses pengujian hipotesis dalam SEM PLS dilakukan melalui proses bootstrapping dimana nilai t statistic diatas 1,96 atau p-value dibawah 0,05 menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel.

Tabel 2 : Hypothesis testing result

Hypothesis	Path coefficients	T statistics	P values	Result
KK → KPS	0.438	6.245	0.000	H1 Accepted
BD → KPS	0.520	8.080	0.000	H2 Accepted
KK → KO	0.281	3.365	0.001	H3 Accepted
BD → KO	0.257	2.978	0.003	H4 Accepted
KPS → KO	0.434	4.141	0.000	H5 Accepted
KK → KPS → KO	0.190	3.624	0.000	H6 Accepted
BD → KPS → KO	0.226	3.393	0.001	H7 Accepted

→ shows a relationship; **H**, Hypothesis; **KK**, Kepemimpinan Kinerja; **BD**, Budaya Data; **KPS**, Kualitas Perencanaan Strategis **KO**, Kinerja Organisasi.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui prosedur bootstrapping pada SEM-PLS, yang bertujuan menilai signifikansi hubungan antar konstruk. Secara umum, seluruh jalur struktural dalam model menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan, sehingga seluruh hipotesis diterima. Hal ini menandakan bahwa model konseptual yang dibangun memiliki dukungan empiris yang kuat. Dalam perspektif metodologis, hasil ini memperlihatkan bahwa konstruk kepemimpinan kinerja, budaya data, kualitas perencanaan strategis, dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sistematis dan saling memperkuat. Temuan ini sejalan dengan literatur SEM-PLS yang menekankan bahwa model dengan seluruh jalur signifikan menunjukkan konsistensi teoritis dan empiris yang baik (Hair et al., 2022).

Hipotesis pertama dan kedua menunjukkan bahwa kepemimpinan kinerja serta budaya data berpengaruh positif terhadap kualitas perencanaan strategis. Secara substantif, temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas dokumen perencanaan strategis di organisasi publik sangat dipengaruhi oleh perilaku pimpinan yang berorientasi kinerja dan oleh kebiasaan organisasi dalam menggunakan data. Kepemimpinan yang mendorong evaluasi dan akuntabilitas membuat proses perencanaan menjadi lebih terarah, sementara budaya data memastikan bahwa perencanaan disusun berdasarkan informasi yang valid. Hasil ini konsisten dengan studi manajemen publik yang menegaskan bahwa kepemimpinan dan pemanfaatan data merupakan fondasi utama dalam perencanaan strategis sektor publik (Utama et al., 2025).

Hipotesis ketiga dan keempat memperlihatkan bahwa kepemimpinan kinerja dan budaya data juga memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja organisasi. Artinya, organisasi dengan pimpinan yang menekankan pencapaian kinerja dan dengan budaya kerja berbasis data cenderung menunjukkan performa layanan yang lebih baik. Secara teoretis, hal ini dapat dijelaskan melalui pendekatan performance management, di mana kepemimpinan memberikan arah dan motivasi, sedangkan data memberikan dasar rasional dalam pengambilan keputusan. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kinerja organisasi publik tidak hanya ditentukan oleh sumber daya, tetapi oleh kualitas tata kelola dan praktik manajerialnya (Edward et al., 2024).

Hipotesis kelima menunjukkan bahwa kualitas perencanaan strategis berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Ini menegaskan bahwa dokumen perencanaan bukan sekadar kewajiban administratif, tetapi instrumen strategis yang memandu prioritas program dan alokasi sumber daya. Perencanaan yang berkualitas menciptakan kejelasan arah, indikator yang terukur, serta target yang realistis, sehingga memudahkan organisasi mencapai hasil yang diharapkan. Literatur terbaru juga menegaskan bahwa organisasi publik dengan perencanaan strategis yang kuat cenderung memiliki kinerja yang lebih stabil dan akuntabel (Hiktaop & Meilvidiri, 2021).

Hipotesis keenam dan ketujuh mengonfirmasi peran mediasi kualitas perencanaan strategis dalam hubungan antara kepemimpinan kinerja dan budaya data terhadap kinerja organisasi. Secara konseptual, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan dan budaya data menjadi lebih efektif ketika diterjemahkan ke dalam perencanaan strategis yang berkualitas. Dengan kata lain, kepemimpinan dan data tidak otomatis meningkatkan kinerja tanpa diformalkan dalam rencana strategis yang jelas. Temuan ini mendukung pandangan bahwa perencanaan strategis berperan sebagai jembatan antara orientasi manajerial dan hasil organisasi, serta memperkuat argumen bahwa reformasi birokrasi membutuhkan integrasi antara kepemimpinan, data, dan perencanaan (Alfiansyah & SE, 2026).

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan kinerja dan budaya data merupakan dua faktor manajerial yang berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja organisasi perangkat daerah. Kepemimpinan yang menekankan pencapaian target, evaluasi berkelanjutan, dan akuntabilitas terbukti mampu mengarahkan organisasi pada orientasi hasil. Di sisi lain, budaya data yang mendorong penggunaan informasi secara sistematis dalam perencanaan dan pengambilan keputusan memperkuat kualitas proses manajerial di dalam organisasi. Kedua faktor tersebut tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja organisasi, tetapi juga membentuk fondasi yang kuat bagi penyusunan perencanaan strategis yang lebih berkualitas.

Lebih lanjut, penelitian ini menegaskan bahwa kualitas perencanaan strategis memegang peran sentral sebagai penghubung antara praktik manajerial dan kinerja organisasi. Perencanaan strategis yang disusun secara jelas, terukur, dan selaras dengan tujuan organisasi terbukti mampu menerjemahkan kepemimpinan kinerja dan budaya data menjadi capaian kinerja yang nyata. Dengan demikian, peningkatan kinerja organisasi publik tidak cukup hanya melalui penguatan kepemimpinan dan pemanfaatan data, tetapi harus diikuti dengan perbaikan kualitas perencanaan strategis sebagai instrumen pengarah utama organisasi. Temuan ini menegaskan pentingnya integrasi antara kepemimpinan, budaya data, dan perencanaan strategis dalam upaya mewujudkan kinerja organisasi publik yang lebih efektif dan akuntabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiansyah, M., & SE, M. M. (2026). Perencanaan Dan Strategi Manajemen Dalam. *Ekonomi Dan Manajemen Modern: Strategi, Inovasi Dan Keberlanjutan Bisnis*, 26.
- Edward, A. V., Adnan, M. F., & Khaidir, A. (2024). New public manajemen: studi kasus penerapan new public manajemen dalam organisasi publik di indonesia. *Future Academia: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 2(2), 54–62.
- Gunawan, H. (2022). Analisis Hubungan Antar Manusia (Human Relations) Terhadap Etos Kerja Pada Perusahaan Manufaktur Di Makassar. *Movere Journal*, 4(2), 82–89.
- Gunawan, H., Besse Qur'ani, S., Djaffar, R., & Hadis, A. (2023). Application of Intellectual Capital in Improving Employee Performance and Time Management as Intervening Variables. *Education*, 3(11), 2184–2190.
- Gunawan, H., Hadis, A., & Qur'ani, B. (2024). Strategy for Increasing the Creative Performance of Civil Servants in Public Services: Effectiveness of Education and Training through Teamwork. *Education*, 4(3), 190–198.
- Gunawan, H., Husni, M. F., Qur'ani, B., & Anshar, M. A. (2025). Good Governance, Implementation of Blockchain Technology System and Quality Reporting of Regional Property in Indonesia. *TEM Journal*, 14(3).
- Gunawan, H., Husni, M. F., Qur'ani, B., Ashary, M., Arman, A., & Afriyani, A. (2025). A holistic framework for asset decision-making: Organisational drivers and collaborative culture. *South African Journal of Business Management*, 56(1), 11.

- Gunawan, H., Ilyas, G. B., & Naningsih, N. (2018). Effect of labor social security on job satisfaction. *International Journal of Scientific and Technology Research*.
- Gunawan, H., Pala, R., Tijjang, B., Razak, M., & Qur'ani, B. (2024). Global challenges of the mining industry: Effect of job insecurity and reward on turnover intention through job satisfaction. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, 11.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., Hult, G. T. M., & Sarstedt, M. (2022). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). In *Long Range Planning*.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hidayat, A. N., Warman, E., Afifi, R., Fazilet, N., Utami, M. S., Pt, S., Pd, M. M., & Taupik, A. H. (2025). *Manajemen Mutu Pendidikan Dasar Strategi Perencanaan Implementasi Dan Evaluasi Standar*. PT Arr Rad Pratama.
- Hiktaop, K., & Meilvidiri, W. (2021). Identifikasi Sistem Perencanaan Strategi Pengelolaan Kinerja Berbasis Balance Scorecard. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 12(1), 41–59.
- Lanyumba, F. S. (2024). *Model Pengembangan Indikator Penilaian Kinerja Berbasis Digitalisasi Pada Posyandu Prakonsepsi Di Kabupaten Banggai= Development Model Of Performance Assessment Indicators Based On Digitalization In Preconception Posyandu In Banggai District*. Universitas Hasanuddin.
- Lubis, B. (2020). Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara di Indonesia: Sebuah Konsep Manajemen Publik Baru. *PAPATUNG: Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Pemerintahan Dan Politik*, 3(3), 53–60.
- Muslim, A. W. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpm-Ptsp) Kota Makassar= The Effect Of Work Motivation And Work Environment On Employees'performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable At The Department Of One-Stop Investment And Integrated Services (Dpm-Ptsp) Of Makassar City*. Universitas Hasanuddin.
- Sari, Y., Setiawan, A., Marina, B. F., & Mukhtar, A. (2024). Analisis Sinergis Antara Perencanaan Manajemen Strategik Dan Kepuasan Kerja Dalam Mengoptimalkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMAWA)*, 1(3), 149–164.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial least squares structural equation modeling. In *Handbook of market research* (pp. 587–632). Springer.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & sons.
- Tukiran, M., Sari, N. P., & Dwibala, G. E. (2025). *Perencanaan Strategis Organisasi Pemerintah*. PT Kanisius.

Utama, Z. M., Syahbana, A. F., & Yosie, Y. (2025). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis dalam Meningkatkan Kinerja Instansi Pemerintah: Studi Literatur. *Jurnal Pijar*, 3(3), 344–360.