

PENGARUH KEPEMIMPINAN ALTURISTIK LURAH TERHADAP PELAYANAN PUBLIK MELALUI INOVASI DI KECAMATAN TEMBILAHAN HULU

Mela Lividia Belino¹; Muhammad Rasyid Abdillah²; Jeni Wardi³

Universitas Lancang Kuning
Jln. Yos Sudarso Km 08 Rumbai Telp. (0761) 52581 Fax. (0761) 52581
E-mail : mela.lividia7788@gmail.com (Koresponding)

Abstract: This research examines how altruistic leadership by village heads impacts public services via innovation in Tembilahan Hulu District. Effective public services play a crucial role in local growth, yet they frequently encounter hurdles like scarce human resources, intricate administrative processes, and insufficient creativity. Altruistic leadership, which prioritizes community needs, is anticipated to spark innovative practices that elevate service standards. To identify variable interdependencies, the study uses a quantitative approach with a causal framework. It draws from 150 community members who use the services, selected through a full census. Information was gathered using surveys assessing views on altruistic leadership, innovation levels, and service excellence, then analysis using PLS-SEM (Partial Least Squares Structural Equation Modeling) to confirm hypotheses. Findings reveal that altruistic leadership positively and significantly affects both innovation and public services, but innovation lacks a notable direct influence on services and fails to bridge the two. The work offers theoretical and applied insights into refining local leadership frameworks, along with suggestions for bolstering community-driven innovation to better public services

Keywords: *Altruistic Leadership, Public Services, Innovation*

Pelayanan publik merupakan elemen penting dalam setiap negara, terutama dalam konteks pemerintahan daerah, karena berfungsi sebagai jembatan antara pemerintah dan masyarakat. Di Indonesia, kualitas pelayanan publik di daerah sering kali menghadapi tantangan yang cukup kompleks, baik dari segi sumber daya manusia, infrastruktur yang terbatas, dan sistem manajemen yang seringkali tidak memadai (Marifahtullah et al., 2024). Masalah-masalah tersebut dapat menurunkan efektivitas dan efisiensi pelayanan yang diberikan, yang pada akhirnya berdampak pada kesejahteraan Masyarakat.

Salah satu bentuk kepemimpinan yang kini semakin banyak dibicarakan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik adalah kepemimpinan altruistik. Kepemimpinan altruistik ini menekankan pada pengabdian tanpa pamrih kepada masyarakat, di mana pemimpin lebih mementingkan kepentingan masyarakat dibandingkan dengan kepentingan pribadi atau golongan (Sari & Bastian, 2023). Dalam konteks pemerintahan Kelurahan, seperti

yang terjadi di Kecamatan Tembilahan Hulu, kepemimpinan altruistik yang diterapkan oleh Lurah Tembilahan Barat bisa menjadi kunci untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, terutama melalui inovasi-inovasi yang dihadirkan dalam pengelolaan pemerintahan.

Namun, di lapangan, meskipun kepemimpinan altruistik menjanjikan perubahan positif dalam pelayanan publik, penerapannya di berbagai daerah masih sangat bervariasi dan belum sepenuhnya terimplementasi dengan baik. Banyak kepala Kelurahan atau lurah yang belum sepenuhnya memahami dan menerapkan nilai-nilai altruistik dalam kepemimpinannya, sehingga pelayanan publik yang diberikan belum mencapai kualitas yang diharapkan oleh masyarakat. Selain itu, meskipun banyak program inovasi telah diluncurkan di tingkat pemerintah Kelurahan, masih ada kesenjangan antara program yang direncanakan dan hasil yang tercapai. Salah satu faktor utama dari gap ini adalah

kurangnya sinergi antara kebijakan yang diterapkan oleh lurah dan partisipasi aktif dari masyarakat.

Beberapa permasalahan yang sering ditemui di lapangan terkait dengan kualitas pelayanan publik di Kecamatan Tembilahan Hulu antara lain adalah sebagai berikut. Pertama, keterbatasan Sumber Daya Manusia (SDM), meskipun berbagai kebijakan telah diterapkan, banyak aparat Kelurahan yang tidak memiliki kemampuan untuk memberikan layanan kepada masyarakat. Hal ini seringkali disebabkan oleh kurangnya pelatihan atau keterbatasan dalam pengembangan kapasitas pegawai Kelurahan. Kedua, birokrasi yang kompleks dan lambat, di mana proses administrasi di banyak Kelurahan, termasuk di Tembilahan Hulu, terhambat oleh sistem birokrasi yang tidak efisien dan membutuhkan waktu lama. Masyarakat sering merasa kecewa dengan proses pelayanan yang membutuhkan waktu yang cukup panjang, terutama dalam hal pengurusan dokumen atau izin. Ketiga, kurangnya inovasi dalam pelayanan, meskipun ada upaya untuk meningkatkan pelayanan publik, inovasi dalam cara dan metode pelayanan sering kali belum berkembang dengan pesat. Banyak Kelurahan yang belum memanfaatkan teknologi digital untuk mempermudah administrasi, dan proses pelayanan masih sangat bergantung pada cara-cara tradisional yang kurang efisien. Terakhir, keterlibatan masyarakat yang minim, meskipun Kelurahan adalah pemerintahan yang dekat dengan masyarakat, partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan program pemerintah tetap sangat rendah. Hal ini disebabkan oleh kurangnya komunikasi yang baik antara masyarakat dan pemerintah kelurahan.

Di Kelurahan Tembilahan Barat telah dilakukan inovasi dalam hal pelayanan publik dengan nama LEPAT MINI KTB (Layanan Cepat Administrasi Kelurahan Tembilahan Barat), dimana layanan ini diberikan kepada masyarakat untuk melakukan pengurusan layanan tanpa perlu datang ke kantor. Inovasi ini diharapkan dapat memudahkan

masyarakat dalam mendapatkan pelayanan di Kelurahan.

Berdasarkan kajian literatur yang ada, terdapat beberapa gap dalam riset mengenai pengaruh kepemimpinan altruistik terhadap pelayanan publik, terutama di tingkat pemerintahan Kelurahan. Pertama, kurangnya penelitian tentang kepemimpinan altruistik di pemerintahan Kelurahan. Sebagian besar penelitian tentang kepemimpinan altruistik lebih banyak dilakukan di sektor korporasi atau pemerintahan tingkat yang lebih tinggi, sementara riset yang lebih mendalam mengenai penerapan kepemimpinan altruistik pada tingkat pemerintahan Kelurahan masih terbatas. Riset ini diharapkan dapat mengisi kekosongan tersebut dengan fokus pada Lurah sebagai pemimpin di tingkat Kelurahan. Kedua, keterbatasan penelitian mengenai inovasi dalam pelayanan publik Kelurahan. Meskipun banyak penelitian mengenai inovasi dalam pelayanan publik di kota-kota besar, sedikit penelitian yang meneliti bagaimana inovasi dapat diterapkan dalam konteks Kelurahan, terutama dalam hal pelayanan yang berfokus pada pemberdayaan masyarakat melalui kepemimpinan yang berorientasi pada nilai sosial. Ketiga, keterhubungan antara kepemimpinan altruistik dan inovasi pelayanan. Meskipun ada penelitian yang menunjukkan pentingnya kepemimpinan dalam mendorong inovasi, sedikit yang meneliti secara spesifik bagaimana kepemimpinan altruistik dapat mendorong inovasi dalam pelayanan publik di tingkat Kelurahan. Penelitian ini akan mengisi kekosongan tersebut dengan menggali bagaimana Lurah Tembilahan Barat menggunakan nilai-nilai altruistik untuk mendorong inovasi dalam pelayanan publik. Terakhir, fokus pada evaluasi kinerja Lurah dan dampaknya terhadap masyarakat.

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan Lurah terhadap kinerja pelayanan publik dan dampaknya terhadap kesejahteraan masyarakat di kecamatan-kecamatan tertentu di Indonesia masih

jarang. Penelitian ini akan memberikan kontribusi dengan mengevaluasi peran Lurah dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui inovasi yang didorong oleh kepemimpinan altruistik.

Penelitian ini sangat penting untuk mengisi gap riset yang ada serta memberi cerminan yang lebih lengkap tentang cara kepemimpinan altruistik dapat mempengaruhi pelayanan publik melalui inovasi di tingkat Kelurahan. Diharapkan penelitian ini akan membantu mengembangkan teori tentang kepemimpinan altruistik di pemerintahan lokal, serta memberikan bukti empiris tentang dampaknya terhadap pelayanan publik di wilayah-wilayah yang belum banyak dieksplorasi dalam literatur akademik. Selain itu, diharapkan penelitian ini juga dapat memberikan rekomendasi praktis bagi pemerintah Kelurahan lainnya di Indonesia dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui kepemimpinan yang lebih fokus pada masyarakat.

METODE

Penelitian ini difokuskan pada pengaruh kepemimpinan altruistik lurah terhadap pelayanan publik melalui inovasi di Kecamatan Tembilahan Hulu, Untuk menemukan hubungan sebab-akibat antarvariabel, gunakan pendekatan kuantitatif yang dirancang secara kausal. Populasi terdiri dari masyarakat penerima layanan, dengan sampel 150 responden dipilih melalui teknik sensus untuk mencakup seluruh elemen relevan. Instrumen utama adalah kuesioner yang mengukur persepsi responden terhadap variabel kepemimpinan altruistik, inovasi, dan kualitas pelayanan publik.

Teknik pengumpulan data merupakan metode primer melalui distribusi kuesioner secara langsung kepada responden, didukung oleh skala Likert untuk menangkap tingkat persetujuan. Proses ini memastikan data empiris yang akurat dan representatif, dengan validasi instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas awal. Pengumpulan dilakukan dalam periode waktu tertentu untuk menghindari bias temporal.

Structural Equation Modeling (SEM) dengan *Partial Least Squares* (PLS) digunakan untuk menganalisis data demi menguji hipotesis, termasuk pengaruh langsung dan mediasi. Perangkat lunak SmartPLS mendukung evaluasi model, memeriksa konvergensi, diskriminan, dan signifikansi jalur. Hasil diinterpretasikan untuk memberikan rekomendasi praktis bagi pemerintahan lokal.

HASIL

Analisis Outer Model

Tahap awal analisis hasil penelitian ini melibatkan pemeriksaan model pengukuran untuk memahami interaksi antara variabel laten dan indikatornya.

Tabel 1. Nilai Loading Factor Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	X	Y	Z	Keterangan
Kepemimpinan Altruistik	X1	0.964			Valid
	X10	0.980			Valid
	X11	0.941			Valid
	X12	0.925			Valid
	X13	0.964			Valid
	X14	0.866			Valid
	X2	0.968			Valid
	X3	0.971			Valid
	X4	0.942			Valid
	X5	0.978			Valid
	X6	0.959			Valid
	X7	0.970			Valid
	X8	0.975			Valid
	Pelayanan Publik	Y1		0.919	
Y10			0.964		Valid
Y2			0.978		Valid
Y3			0.932		Valid
Y4			0.962		Valid
Y5			0.964		Valid
Y6			0.972		Valid
Y7			0.949		Valid
Y8			0.981		Valid
Y9		0.953		Valid	
Inovasi	Z1			0.731	Valid
	Z10			0.840	Valid
	Z2			0.874	Valid
	Z3			0.812	Valid
	Z4			0.816	Valid
	Z5			0.870	Valid
	Z6			0.891	Valid
	Z7			0.873	Valid
	Z8			0.860	Valid
	Z9			0.868	Valid

Setiap indikator pada variabel penelitian ini mempunyai jumlah yang besar nilai *outer loading* di atas 0,7, seperti yang ditunjukkan oleh hasil olah data dalam tabel di atas. Seperti yang dinyatakan Chin dalam Imam Ghozali yaitu menyatakan bahwa nilai *outer loading* antara 0,5 dan 0,6 sudah cukup untuk mencapai standar validitas konvergen. Maka dari itu, seluruh indikator dinilai sesuai untuk dimanfaatkan.

Tabel 2: Nilai Kuadrat AVE pada Variabel Penelitian

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kepemimpinan Alturistik	0.911	Valid
Pelayanan Publik	0.917	Valid
Inovasi	0.713	Valid

Berdasarkan Tabel di atas, Semua konstruk memiliki nilai AVE (*Average Variance Extracted*) yang lebih besar dari 0,50. Oleh karena itu, tidak terdapat masalah validitas diskriminan (*discriminant validity*) pada model yang diuji.

Tabel 3 Nilai Akar AVE (Fornell Lacker Criterion)

Variabel	X1	X2	Y
Inovasi	0.845		
Kepemimpinan Alturistik	0.214	0.954	
Pelayanan Publik	0.221	0.996	0.958

Seperti yang ditunjukkan dalam sajian data pada tabel di atas, analisis validitas diskriminan menghasilkan kriteria Kriteria *Fornell-Larcker* menunjukkan akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada korelasi dengan variabel lain. Variabel lain pun memiliki akar AVE yang lebih tinggi ketimbang konstruk berbeda. Karena semua variabel latent akar AVE menunjukkan korelasi yang lebih besar dengan konstruk lainnya, syarat validitas diskriminan model ini telah dipenuhi.

Tabel 4 Composite Reliability Variabel

VARIABEL	Composite Reliability	Keterangan
Inovasi	0.965	Reliabel
Kepemimpinan Alturistik	0.993	Reliabel
Pelayanan Publik	0.990	Reliabel

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *composite reliability* pada setiap variabel penelitian lebih besar dari 0,7. Temuan ini mengindikasikan bahwa semua variabel memenuhi *standar composite reliability*, sehingga keseluruhan variabel penelitian ini dinilai sangat reliabel.

Analisis Outer Model

Ukuran pengaruh variabel independen pada variabel dependen ditentukan lewat penilaian koefisien jalur. Sampai saat ini, *coefficient determination*, atau *R-Square*,

menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel endogen terhadap variabel eksternal.

Tabel 5 Nilai R-Square

Variabel	Nilai R-Square
Pelayanan Publik	0.991
Inovasi	0.046

Data yang disajikan pada tabel, terlihat bahwa kepemimpinan alturistik mampu menjelaskan 99% variabilitas pada konstruk pelayanan publik, sementara 1% Sisanya bisa dijelaskan oleh faktor lain yang tak dimasukkan dalam studi ini. Lanjutkan, kepemimpinan etis dan pelayanan publik secara bersama-sama mampu menjelaskan 4,6% variabilitas pada konstruk inovasi, sedangkan 95,4% sisanya dijelaskan oleh konstruk di luar yang dianalisis dalam penelitian ini.

Penilaian kecocokan model memakai nilai *Q-Square*; semakin tinggi nilainya, semakin baik model sesuai data. Berikut hasil perhitungan *Q-Square*:

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,991) \times (1 - 0,046)] \\
 &= 1 - (0,009 \times 0,954) \\
 &= 1 - 0,008586 \\
 &= 0,991414
 \end{aligned}$$

Nilai *Q-Square* mencapai 0,991414 menurut perhitungan yang telah dilakukan sebelumnya. Ini menandakan bahwa 99% variasi dalam data penelitian dapat diuraikan melalui model yang digunakan dalam studi ini, sementara 1% sisanya dipengaruhi oleh faktor eksternal dari model. Model penelitian ini mungkin memiliki kecocokan yang baik.

Tabel 6 Tes Hipotesis

Hipotesis	Original 'Sample Mean (O)	Sampel Mean (M)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Ket
Inovasi -> Pelayanan Publik	0.009	0.008	0.983	0.325	Ditolak
Kepemimpinan Alturistik -> Inovasi	0.214	0.224	2.649	0.008	Diterima
Kepemimpinan Alturistik -> Pelayanan Publik	0.994	0.994	290.274	0.000	Diterima
Kepemimpinan Alturistik -> Inovasi -> Pelayanan Publik	0.002	0.002	0.815	0.415	Ditolak

Berdasarkan pada tabel uji hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan altruistik jelas memberikan dampak positif yang kuat pada pelayanan publik. Dari analisis, koefisien jalurnya mencapai 0,994, dengan “T-statistik super tinggi di 290,274, dan *P-value* 0,000 jauh di bawah 0,05 sambil melewati ambang 1,96”. Ini berarti hubungannya sangat signifikan, jadi hipotesis pertama kita didukung sepenuhnya.
2. Begitu juga, gaya kepemimpinan altruistik ini mendorong inovasi secara positif dan berarti. “Koefisiennya 0,214, T-statistik 2,649 (melebihi 1,96), serta *P-value* 0,008 yang rendah”. Hasil ini mengonfirmasi bahwa pengaruhnya nyata, sehingga hipotesis kedua diterima tanpa ragu.
3. Namun, untuk inovasi yang memengaruhi pelayanan publik, meski ada arah positif dengan “koefisien kecil 0,009, tapi tidak cukup kuat. T-statistik hanya 0,983 (di bawah 1,96), dan *P-value* 0,325 yang terlalu tinggi melebihi 0,05”. Jadi, secara statistik, hubungan ini tidak signifikan, dan hipotesis ketiga terpaksa ditolak.
4. Terakhir, jalur tidak langsung dari kepemimpinan altruistik ke pelayanan publik lewat inovasi juga tidak menunjukkan pengaruh berarti. “Koefisiennya cuma 0,002, dengan T-statistik 0,815 (kurang dari 1,96) dan *P-value* 0,415 yang lewat batas”. Ini artinya mediasi inovasi tidak efektif di sini, sehingga hipotesis keempat ditolak.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan altruistik membantu mengembangkan inovasi dan meningkatkan kualitas pelayanan publik. Temuan pertama menunjukkan bahwa kepemimpinan altruistik memiliki efek positif yang signifikan terhadap pelayanan publik. Artinya, pemimpin yang menunjukkan ketulusan dalam membantu, memiliki empati tinggi, dan mendahulukan kepentingan bawahan mampu menciptakan

suasana kerja yang lebih nyaman dan kondusif bagi peningkatan mutu layanan. Ketika pegawai merasa dihormati dan mendapatkan dukungan dari atasannya, mereka menjadi lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik, memiliki kepekaan yang lebih besar terhadap kebutuhan masyarakat dan memiliki kemampuan untuk memberikan pelayanan dengan cepat dan tepat. Oleh karena itu, kepemimpinan altruistik telah terbukti menjadi bagian penting dari upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan altruistik berdampak signifikan terhadap peningkatan inovasi dalam organisasi. Pemimpin dengan nilai-nilai altruistik biasanya mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis, memberikan kepercayaan kepada pegawai, serta menyediakan ruang untuk menyampaikan gagasan baru tanpa rasa takut. Kondisi seperti ini memicu munculnya kreativitas dan kemampuan pegawai untuk berani mencoba pendekatan baru, sehingga inovasi dapat berkembang dengan lebih baik. Temuan ini selaras dengan teori yang menyatakan bahwa pemimpin altruistik mendukung budaya inovatif melalui hubungan kerja yang positif dan sikap pimpinan yang memotivasi bawahannya.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa inovasi belum memberikan pengaruh signifikan terhadap pelayanan publik. Meskipun arah hubungan menunjukkan kecenderungan positif, besarnya pengaruh tersebut masih belum cukup kuat secara statistik. Hal ini dapat terjadi karena inovasi yang dilakukan organisasi mungkin masih dalam tahap awal atau belum sepenuhnya diimplementasikan sehingga belum memberikan dampak langsung pada kualitas layanan. Di samping itu, beberapa inovasi bisa saja masih bersifat internal dan belum diakui oleh masyarakat sebagai penerima layanan. Temuan ini memberikan gambaran bahwa dalam sektor publik, inovasi memerlukan proses yang lebih panjang, kesiapan sumber daya, serta

koordinasi yang lebih baik agar hasilnya benar-benar terlihat pada kualitas pelayanan.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi tidak mampu menjadi variabel yang menjembatani pengaruh kepemimpinan altruistik terhadap pelayanan publik. Pengaruh tidak langsung yang kecil dan tidak signifikan menggambarkan bahwa kualitas pelayanan lebih banyak dipengaruhi oleh perilaku pemimpin secara langsung dibandingkan oleh inovasi yang dihasilkan organisasi. Dengan kata lain, meskipun kepemimpinan altruistik mendorong terciptanya inovasi, inovasi tersebut belum cukup matang atau belum memberikan kontribusi kuat terhadap peningkatan layanan. Temuan ini membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengeksplorasi variabel mediasi alternatif, seperti komitmen pegawai, budaya organisasi, atau sikap warga organisasi (OCB), mungkin lebih tepat untuk menggambarkan hubungan ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan antara kepemimpinan altruistik dan pelayanan publik melalui peran mediasi dari inovasi. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap pengembangan teori kepemimpinan, khususnya konsep *altruistic leadership* dalam konteks organisasi publik. Temuan bahwa kepemimpinan altruistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelayanan publik memperkuat teori sebelumnya yang menekankan peran nilai moral, empati, dan perhatian tulus pemimpin dalam membangun perilaku kerja yang produktif dan prososial. Penelitian ini memperluas temuan Zhang & Jia (2010) serta Avolio & Gardner (2005) yang menyatakan bahwa pemimpin dengan karakter altruistik mampu menciptakan hubungan kerja yang lebih positif dan mendorong bawahan memberikan kinerja pelayanan yang lebih optimal. Dengan demikian, penelitian ini mengafirmasi bahwa pendekatan kepemimpinan berbasis nilai (*values-based leadership*) memiliki relevansi kuat dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Temuan bahwa kepemimpinan altruistik juga berpengaruh signifikan terhadap inovasi memberikan kontribusi teoritis terhadap literatur mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dan kreativitas dalam organisasi. Hasil ini mendukung argumen Carmeli et al. (2010) yang menekankan pentingnya iklim psikologis yang aman (*psychological safety*) dalam memunculkan kreativitas. Penelitian ini memperkaya teori tersebut dengan menunjukkan bahwa pemimpin altruistik menjadi katalis terbentuknya lingkungan kerja yang mendukung keberanian pegawai menghasilkan ide-ide baru dalam sektor publik, sebuah konteks yang sering kali identik dengan birokrasi kaku.

Namun, tidak signifikannya pengaruh inovasi terhadap pelayanan publik memberikan implikasi teoritis bahwa hubungan inovasi dan kualitas layanan dalam sektor publik tidak selalu linear. Karya ini sejalan dengan pandangan Osborne & Brown (2011) yang menegaskan bahwa inovasi di sektor publik seringkali menghadapi hambatan struktural dan memerlukan waktu lebih panjang sebelum mampu menciptakan dampak nyata pada layanan. Temuan ini mendorong pengembangan teori yang lebih komprehensif mengenai bagaimana inovasi dalam organisasi pemerintah bergerak dari fase konseptual ke implementatif hingga benar-benar menghasilkan perubahan layanan.

Tidak ditemukannya pengaruh mediasi inovasi antara kepemimpinan altruistik dan pelayanan publik juga memiliki implikasi teoritis penting. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan pelayanan publik lebih banyak dipengaruhi oleh hubungan langsung antara perilaku pemimpin dan kinerja pegawai dibandingkan mekanisme tidak langsung melalui inovasi. Temuan ini menguatkan literatur yang menyatakan bahwa kepemimpinan berbasis nilai moral memberi dampak instan terhadap perilaku kerja pegawai (Liu et al., 2012). Dengan demikian, penelitian ini membuka ruang

teoritis bagi eksplorasi variabel mediasi alternatif seperti komitmen afektif, budaya organisasi, atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yang oleh Podsakoff et al. (2000) dinilai lebih kuat dalam menjembatani pengaruh kepemimpinan terhadap kualitas layanan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa teori kepemimpinan altruistik memiliki daya jelaskan yang kuat dalam konteks sektor publik, namun hubungan antarvariabel seperti inovasi dan pelayanan publik membutuhkan pengembangan teori lanjutan. Penelitian ini memperkaya literatur dengan menunjukkan bahwa inovasi tidak selalu menjadi mekanisme utama dalam meningkatkan pelayanan, sehingga teori inovasi sektor publik perlu mempertimbangkan faktor-faktor implementasi, budaya birokrasi, dan kesiapan organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat dibuatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan altruistik berperan sangat penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan mendorong lahirnya inovasi di organisasi sektor publik. Temuan pertama menunjukkan bahwa kepemimpinan altruistik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pelayanan publik. Hal ini menggambarkan bahwa pemimpin yang tulus membantu, peduli pada kesejahteraan pegawai, dan mampu memberikan dukungan nyata dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga pegawai termotivasi untuk memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat.
2. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan altruistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi. Pemimpin dengan karakter altruistik mampu menciptakan rasa aman secara psikologis bagi pegawainya, membuat mereka lebih leluasa menyampaikan ide, mencoba pendekatan baru, dan terlibat

dalam proses kreatif. Temuan ini menguatkan anggapan bahwa gaya kepemimpinan yang humanis dapat menjadi katalis bagi munculnya inovasi dalam organisasi publik.

3. Penelitian ini juga menemukan bahwa inovasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap pelayanan publik. Walaupun arah pengaruhnya positif, dampaknya belum cukup kuat untuk menunjukkan perubahan nyata dalam kualitas layanan. Kondisi ini dapat mengindikasikan bahwa inovasi yang dilakukan masih dalam tahap awal, belum diterapkan secara menyeluruh, atau belum menyentuh aspek pelayanan yang langsung dirasakan oleh masyarakat.
4. Temuan lainnya menunjukkan bahwa inovasi tidak mampu memediasi hubungan antara kepemimpinan altruistik dan pelayanan publik. Hal ini berarti peningkatan pelayanan publik lebih banyak dipengaruhi langsung oleh perilaku pemimpin daripada melalui inovasi yang dihasilkan organisasi. Dengan kata lain, meskipun pemimpin altruistik mampu mendorong lahirnya inovasi, inovasi tersebut belum cukup efektif untuk menjadi jalur penghubung dalam peningkatan kualitas pelayanan.

DAFTAR RUJUKAN

- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315–338.
- Carmeli, A., Gelbard, R., & Gefen, D. (2010). The importance of innovation leadership in cultivating strategic fit and enhancing performance. *The Leadership Quarterly*, 21(3), 339–349.
- Marifahtullah, M., Febriyanti, F., & Zulkipli, Z. (2024). Pelaksanaan Pelayanan Publik Di Kantor Lurah Sekip Jaya Kecamatan Kemuning Kota Palembang. *EKOMA: Jurnal*

- Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(4), 202–211.
- Liu, W., Liao, H., & Loi, R. (2012). The Dark Side Of Leadership: A Three-Level Investigation Of The Cascading Effect Of Abusive Supervision On Employee Creativity. *Academy of Management Journal*, 55(5), 1187–1212.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J.-B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.
- Osborne, S. P., & Brown, L. (2011). *Innovation, Public Policy and Public Services Delivery in the UK*. Routledge.
- Sari, L. P., & Bastian, A. (2023). Kepemimpinan Altruistik Terhadap Komitmen Profesional Guru Dan Peran Psikologi di SMKN 1 Pangkalan Kerinci. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 2(2), 136–147.
- Zhang, D., & Jia, M. (2010). Leader moral cognition and subordinate altruistic behavior. *Journal of Business Ethics*, 99(2), 153–165.