

1. Bagi Pimpinan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan
  - a. Pengambilan Keputusan yang Lebih Tepat. Melalui hasil penelitian ini memberikan informasi terkait pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat membantu pimpinan dalam memilih gaya kepemimpinan yang paling efektif untuk diterapkan.
  - b. Strategi Peningkatan Kinerja. Data dan hasil analisis dapat digunakan untuk merumuskan strategi yang lebih baik dalam meningkatkan produktivitas dan akuntabilitas pegawai.
2. Bagi Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan
  - a. Panduan Evaluasi Kinerja. Penelitian ini memberikan kerangka evaluasi yang dapat diterapkan untuk menilai keberhasilan program pengembangan SDM secara sistematis.
  - b. Pemenuhan Standar Layanan Publik. Dengan adanya rekomendasi untuk memperbaiki kinerja pegawai, diharapkan layanan kepada masyarakat dapat meningkat sesuai dengan standar yang ditetapkan.
3. Bagi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan
  - a. Motivasi Kerja yang Lebih Tinggi. Dengan kepemimpinan yang tepat dan sistem penilaian kinerja yang transparan, pegawai akan lebih termotivasi untuk mencapai target kerja.
  - b. Pengembangan Kompetensi. Data kinerja yang terekam melalui e-kinerja dapat digunakan sebagai dasar untuk merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan individu pegawai.

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis tentang :

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.
2. Pengaruh Penerapan E-Kinerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.
3. Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Penerapan E-Kinerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Keuntungan dari penelitian bisa dibagi menjadi dua jenis, yaitu keuntungan secara teori dan keuntungan dalam praktik. Berikut ini adalah keuntungan dari penelitian ini: :

- 1) Teoritis
  - a. Studi ini dapat membantu dalam menggunakan ide-ide tentang masalah kepemimpinan untuk meningkatkan performa pegawai negeri dengan cara meningkatkan motivasi dan kepuasan mereka dalam bekerja.
  - b. Temuan dari studi ini bisa menjadi tambahan untuk pustaka bagi peneliti lain yang ingin membahas atau mengeksplorasi topik yang berkaitan dengan penelitian ini.
- 2) Praktis

Ditinjau dari manfaat praktis, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

bebas, serta kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

### 3. Ruang Lingkup

Analisis dilakukan pada tingkat pelaksanaan kebijakan di instansi terkait, tanpa melibatkan kebijakan di tingkat nasional atau kebijakan lintas sektor.

### 4. Metode Pengumpulan Data

Data diperoleh melalui kuesioner dan observasi, sehingga tidak mencakup wawancara mendalam atau studi longitudinal.

### 5. Kendala Teknis

Fokus pada kendala teknis penerapan e-kinerja, seperti infrastruktur dan pelatihan, tanpa membahas aspek lain seperti kebijakan pendukung atau perubahan budaya organisasi

## 1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah ada Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah ada Pengaruh Penerapan E-Kinerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah ada Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Penerapan E-Kinerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.

menghadapi berbagai kendala. Salah satu masalah utama adalah rendahnya pemahaman sebagian pegawai terhadap teknologi, yang mengakibatkan kesalahan dalam penginputan data dan lambatnya proses adopsi sistem. Di sisi lain, infrastruktur pendukung seperti koneksi internet yang tidak stabil menjadi hambatan tambahan dalam memastikan data dapat diinput secara akurat dan tepat waktu. Masalah-masalah ini menunjukkan perlunya pembenahan baik dari sisi teknis maupun pelatihan untuk memaksimalkan manfaat dari sistem e-kinerja.

#### 4. Efektivitas Kolaborasi

Efektivitas kolaborasi antara pimpinan dan pegawai menjadi salah satu tantangan utama dalam penerapan kebijakan berbasis teknologi. Meskipun pimpinan telah menetapkan kebijakan strategis untuk mendukung implementasi e-kinerja, terdapat gap yang signifikan dalam pelaksanaannya di lapangan. Pegawai sering kali menghadapi kendala teknis dan kurangnya arahan yang jelas, sehingga implementasi kebijakan tidak berjalan sesuai dengan harapan. Hal ini mencerminkan perlunya koordinasi yang lebih baik antara berbagai tingkatan dalam organisasi untuk memastikan keberhasilan penerapan kebijakan.

### 1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diambil batasan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

#### 1. Objek Penelitian:

Penelitian difokuskan pada pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan, tanpa mencakup dinas atau instansi lainnya.

#### 2. Variabel Penelitian

Hanya mencakup gaya kepemimpinan dan penerapan e-kinerja sebagai variabel

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diambil identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

### 1. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi, namun dalam implementasinya masih ditemukan berbagai permasalahan. Sebagian pegawai bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya (tupoksi), sehingga menyebabkan ketidakefisienan dalam pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, proses penilaian kinerja sering kali tidak objektif, dengan beberapa pegawai hanya berusaha memenuhi persyaratan minimum tanpa fokus pada hasil kerja yang optimal. Hal ini menimbulkan tantangan dalam menciptakan sistem kinerja yang dapat mendorong produktivitas secara berkelanjutan.

### 2. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif adalah kunci untuk membangun lingkungan kerja yang kondusif, namun gaya kepemimpinan yang diterapkan di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan masih sering kali tidak konsisten. Perbedaan pendekatan antara pemimpin satu dengan lainnya menimbulkan persepsi yang beragam di kalangan pegawai, yang pada akhirnya memengaruhi motivasi mereka untuk bekerja. Selain itu, kurangnya transparansi dalam pemberian reward dan pengambilan keputusan yang dianggap tidak tepat sering kali menciptakan rasa ketidakadilan. Masalah ini berpotensi menghambat pegawai untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

### 3. Penerapan Sistem E-Kinerja

Penerapan sistem e-kinerja di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan masih

pegawai, dan kemampuan juga tidak berkontribusi terhadap hasil kerja pegawai. Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja ASN merupakan isu penting untuk para akademisi dan praktisi. Kepemimpinan dan dampaknya terhadap ASN adalah hal yang menarik untuk dicermati. Tipe kepemimpinan seperti transaksional, mendukung, melibatkan, kepemimpinan spiritual, dan kewirausahaan (Zehir, Ertosun, Zehir, & Müceldili, 2011). Banyak peneliti berpendapat bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja organisasi. Masing-masing jenis kepemimpinan ini telah menjadi fokus utama dalam tulisan-tulisan manajemen dan di lingkungan bisnis. Sementara itu, penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan efek positif langsung pada kinerja melalui orientasi pencapaian. Kejadian yang terlihat di lapangan menunjukkan bahwa dalam beberapa pilihan yang diambil, pimpinan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan dianggap tidak konsisten dan ada jurang dalam cara mereka membuat keputusan. Hal ini tampaknya sudah menjadi cara seorang pemimpin bertindak, di mana ketidakpastian sering muncul dan berdampak pada kinerja para pegawai. Selain itu, keputusan yang diambil oleh pimpinan juga dianggap tidak selalu tepat, seperti dalam hal pemberian penghargaan yang tidak sesuai target. Kurangnya kejelasan mengenai penghargaan yang diberikan membuat situasi ini memengaruhi semangat kerja pegawai, yang sering kali menggantungkan tugas yang seharusnya mereka selesaikan. Meskipun situasi ini tidak terlalu sering terjadi, peneliti merasa penting untuk meneliti masalah ini lebih lanjut.

Dengan melihat latar belakang yang telah disampaikan, penulis merasa ingin menggali lebih dalam, sehingga penulis berminat untuk membuat tesis dengan judul **“ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Penerapan E-Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan“**.

Setelah observasi awal itu, penulis merasa tertarik untuk meneliti bagaimana aplikasi e-kinerja diterapkan di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sumatera Selatan, serta faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan e-kinerja, baik yang mendukung maupun yang menghambatnya.

Kesulitan dalam menilai kinerja lembaga pelayanan publik sering muncul karena tujuan dan misi lembaga tersebut seringkali tidak jelas dan memiliki banyak aspek (Ahmad dan Marwan, 2015). Maka dari itu, Pemerintah Kota Semarang berusaha untuk menciptakan inovasi baru guna meningkatkan kinerja para pegawainya dengan sistem yang terintegrasi menggunakan teknologi modern, yang dikenal dengan sebutan elektronik kinerja. Menurut Putri, (2014) E-Kinerja adalah salah satu aplikasi berbasis web yang digunakan untuk mengkaji kebutuhan posisi, beban kerja posisi, dan beban kerja unit atau satuan kerja Organisasi digunakan sebagai dasar untuk menilai hasil kerja dan memberikan insentif. Penelitian yang dilakukan oleh Putri pada tahun 2014 menunjukkan bahwa penggunaan e-kinerja memiliki dampak besar pada kinerja karyawan. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh e-kinerja, tetapi juga oleh kemampuan mereka. Rivai pada tahun 2011 menjelaskan bahwa kompetensi adalah sifat dasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung atau dapat memprediksi performa yang sangat baik. Penelitian dilakukan oleh Rahman pada tahun 2014, Daly pada tahun 2015, Makawi pada tahun 2015, Arifin pada tahun 2015, dan Mangkunegara (2015) Winarno (2015) Rantesalu (2016), Fadillah (2017) menemukan bahwa kemampuan seseorang sangat berhubungan dengan hasil kerja mereka. Namun, dalam studi tentang e-kinerja dan kemampuan yang memengaruhi hasil kerja, masih ada perbedaan dari penelitian sebelumnya. Menurut penelitian oleh Ahmad dan Marwan (2015) serta Sari dan Ismail (2015), dan Saleh (2016), penerapan e-kinerja tidak memengaruhi kinerja

berperan sebagai alat untuk menghitung tunjangan kinerja pegawai. Sesuai dengan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014 pasal 80 ayat 3, tunjangan kinerja dibayarkan berdasarkan apa yang telah dicapai. Selain itu, E-Kinerja juga berguna untuk memantau aktivitas pegawai selama jam kerja. Kebijakan E-Kinerja ini dapat memotivasi ASN untuk memperbaiki kinerja mereka dan diharapkan membawa perubahan positif, sehingga ASN yang sebelumnya tidak disiplin menjadi lebih teratur dan mempunyai daya saing yang lebih baik. Dari pengamatan awal penulis, implementasi aplikasi E-Kinerja di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sumatera Selatan tidak sepenuhnya berjalan dengan baik. Terdapat beberapa masalah seperti kurangnya pemahaman tentang penggunaan E-Kinerja, serta beberapa ASN yang masih kurang mahir dalam menggunakan komputer. Karena masalah ini, ASN tersebut sering meminta bantuan admin kantor untuk memasukkan laporan harian mereka, yang menyebabkan banyak kesalahan dalam penginputan data yang dapat berdampak serius pada laporan akhirnya. E-kinerja hanya dijadikan sebagai dasar untuk menilai persentase tambahan penghasilan pegawai dihitung berdasarkan kinerja pegawai, dengan 60% berasal dari pencapaian prestasi (yaitu memenuhi laporan harian dengan total minimal 120 jam dalam sebulan) dan 40% dari perilaku kinerja pegawai yaitu tingkat kehadiran. Selain itu, hasil dari e-kinerja masih belum sepenuhnya mencerminkan kinerja pegawai negeri sendiri. Sering kali, pegawai mengisi kinerja mereka tidak sesuai dengan tugas utama dan hanya mengisi sekadar untuk memenuhi jumlah minimal hari kerja yang dibutuhkan untuk perhitungan TPP. Koneksi internet yang tidak stabil juga sering menjadi masalah dalam pelaksanaan e-kinerja, dan hampir setiap akhir bulan terdapat masalah dalam mengakses e-kinerja karena banyak pegawai yang menggunakan sistem ini untuk menyelesaikan pengisian dan verifikasi laporan.

dalamnya (Fayzhall et al., 2020). Menurut (Robbins & Coulter, 2016), ada tiga macam gaya kepemimpinan yang bisa digunakan untuk mencari gaya yang paling tepat, yaitu: 1) gaya kepemimpinan yang otoriter, 2) gaya yang melibatkan semua orang, dan 3) gaya yang membiarkan orang bekerja dengan caranya sendiri. Dengan kepemimpinan yang baik, pegawai di sebuah lembaga akan merasa termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka.

Peningkatan profesionalisme pegawai merupakan sasaran utama yang harus diraih agar tidak ada lagi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja asal-asalan. ASN berperan sebagai penentu seberapa efektif pelayanan publik dan kebijakan sosial serta tata kelola pemerintah. Dengan adanya profesionalisme yang baik, standar kompetensi untuk setiap posisi di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sumatera Barat akan dapat terwujud. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan, diperlukan adanya pembaruan dalam birokrasi. Salah satu bentuk dari pembaruan birokrasi ini adalah penerapan sistem e-kinerja. E-kinerja adalah sebuah aplikasi berbasis web yang digunakan untuk menilai dan mengukur performa pegawai berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja, serta juga berfungsi sebagai acuan dalam perhitungan hasil kerja. Latar belakang penerapan aplikasi e-kinerja perlu dilakukan yaitu karena ada karyawan yang melaksanakan tugas tidak sesuai dengan tanggung jawab utama mereka dan tidak mengikuti beban kerja yang ditetapkan. Selain itu, posisi jabatan belum ditentukan berdasarkan kemampuan pribadi dan syarat jabatan, penilaian kinerja yang ada juga belum objektif, serta banyak pegawai yang tidak disiplin dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini menyebabkan hasil kerja para pegawai menjadi kurang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Akibatnya, sistem pelayanan publik menjadi lambat, rumit, dan tidak berfungsi dengan baik. E-kinerja juga

Era global yang ditandai dengan perubahan yang cepat di berbagai bidang akan mempengaruhi kondisi tempat kerja, baik di dalam maupun di luar. Perubahan tersebut juga akan memberikan dampak besar pada sumber daya manusia, yaitu pegawai (Jumady, 2020). Pegawai sebagai pelaksana tugas diharapkan dapat melaksanakan fungsi umum pemerintahan, pembangunan, dan masyarakat. Oleh karena itu, organisasi memerlukan pegawai yang berkinerja baik. Setiap organisasi dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya berusaha mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Keberhasilan aktivitas suatu organisasi dalam mencapai tujuan tidak hanya bergantung pada kecanggihan teknologi, anggaran, atau fasilitas yang ada, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusianya, hal ini juga berlaku di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan. Kepemimpinan merupakan aspek penting dalam setiap organisasi. Kepemimpinan selalu terkait dengan perhatian sosial yang menciptakan interaksi antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan bersama (Purwanto et al., 2020). Memberikan motivasi dan dorongan positif kepada pegawai merupakan kunci untuk mencapai tujuan bersama. Untuk tujuan tersebut, seorang pemimpin harus bisa memotivasi karyawan agar mereka bekerja dengan semangat demi mencapai kinerja yang baik (Siti, Nur Aisyah & Wardani, 2020). Kinerja adalah hasil dari kerja organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan, kepuasan pelanggan, serta kontribusinya terhadap kemajuan ekonomi komunitas di mana organisasi berada, (Daulima & Katili, 2019). Sebaliknya, seorang pemimpin yang tidak baik akan membuat perpecahan di antara anggota organisasi, menciptakan perselisihan, perasaan tidak aman atau tertekan, yang pada akhirnya dapat merusak kinerja karyawan.

Kepemimpinan dianggap sangat penting karena berkaitan dengan usaha untuk mencapai tujuan sebuah organisasi dengan mempengaruhi orang-orang di

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Setiap lembaga atau entitas ketika menjalankan program selalu diarahkan untuk mencapai sasaran yang ditentukan. Salah satu hal yang penting untuk memastikan bahwa suatu lembaga mencapai tujuannya adalah dengan mengenali dan menilai kinerja karyawannya. Organisasi bisa dilihat sebagai sarana yang digunakan baik secara individu maupun kelompok untuk meraih berbagai sasaran (Wisnu U.R, 2019: 2). Jika suatu lembaga berhasil memenuhi tujuan yang telah ditetapkan, maka bisa dikatakan lembaga itu efektif. Seiring berjalannya waktu, semua lembaga diminta untuk bisa bersaing dalam memberikan pelayanan terbaik, termasuk lembaga pemerintah. (Mahyudin et al., 2021) Organisasi adalah gabungan yang terdiri dari berbagai kelompok dan individu yang memiliki kebutuhan berbeda-beda.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan saat menghadapi berbagai tantangan globalisasi. Tantangan-tantangan tersebut meliputi pasar global yang semakin berkembang, kompetisi sumber daya manusia di tingkat internasional, dan cara mempersiapkan sumber daya manusia untuk menjalankan tugas di dalam organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki empat tugas utama, salah satunya adalah mengevaluasi dan mengembangkan sumber daya manusia, di mana salah satu kegiatannya adalah menilai kinerja karyawan.