

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi dan pengetahuan yang semakin pesat menjadi pendorong persaingan untuk meningkatkan kinerja antara institusi pemerintahan. Tantangan pada era digitalisasi untuk memenangkan persaingan dalam menghadapi perubahan organisasi atau perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya (Rumbiak et al., 2023).

Hasibuan (2019) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi. Manusia memang saling berhubungan antara satu dengan yang lainnya dan susah untuk dipahami berbeda dengan sebuah mesin. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Setiap perusahaan dalam aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai dan mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi, terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan, termasuk instansi pemerintahan seperti Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat daerah Provinsi Sumatera Barat yang melakukan pekerjaan dengan penuh kewajiban, sehingga pencapaian target menjadi lebih tinggi. Dalam melaksanakan kerjanya, Pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan atau departemen atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu (Rumbiak et al., 2023).

Perusahaan sebagai salah satu organisasi mempunyai tujuan yaitu memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, dengan meningkatkan kinerja karyawan otomatis kinerja perusahaan juga akan meningkat.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang penulis lakukan terdapat upaya yang dilakukan oleh Pegawai di instansi pemerintahan seperti Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat daerah Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan kinerjanya adalah dengan cara melakukan pengembangan dan pelatihan kompetensi, penerapan sistem apresiasi yang adil dan transparan kepada Pegawai.

Penetapan kinerja Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022 yang dimuat dalam lampiran Laporan Akuntabilitas Kinerja Intansi Pemerintah LAKIP ini telah ditetapkan dalam dokumen penetapan kinerja Provinsi Sumatera Barat, setelah sebelumnya atas dasar arahan Gubernur Sumatera Barat telah dilakukan revisi dan penyempurnaan dengan bimbingan dan supervise langsung oleh kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi. Rencana kinerja yang akan dicapai Biro Administrasi Pimpinan pada Tahun 2022 terbagi atas rencana kinerja sasaran dan rencana kinerja kegiatan. Penetapan kinerja disesuaikan dengan susunan agenda, prioritas, sasaran pembangunan pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sumatera Barat tahun 2021-2026 (ppid.sumbarprov.go.id Laporan Kinerja 2022 Biro Adpim)

**Tabel 1.1 Hasil pengukuran kinerja pada perjanjian kinerja Biro Administrasi Pimpinan Tahun
2022**

Sasaran	Indikator kerja	Target	Realisasi	% capaian
Strategis				
Meningkatnya kualitas pelayanan keprotokolan	Indeks kepuasan stakeholder terhadap layanan keprotokolan	75,85%	80,57%	102,18%
Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian sekretariat daerah	Indeks kepuasan stakeholder terhadap layanan administrasi kepegawaian	75,85%	80,97%	102,69%
Optimalisasi materi dokumentasi kegiatan pimpinan	Persentase dan dokumentasi kegiatan pimpinan dalam penyelenggaraan pemerintah daerah	80%	121,5%	151,875%

Meningkatnya akuntabilitas kinerja organisasi	Nilai SAKIP	evaluasi 71 (BB)	72,15 (BB)	101,62%
Rata-Rata				114,59%

Sumber : Laporan kinerja Biro Adpim

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa capaian kinerja rata-rata untuk 4 indikator kinerja yang mengukur keberhasilan pada tahun 2022 adalah 114,59%. Rata-rata capaian indikator kinerja 114,59% tersebut termasuk dalam klasifikasi berhasil dengan kategori Memuaskan.

Dari tabel di atas juga dapat terlihat bahwa keseluruhan atau 100% indikator kinerja termasuk kategori berhasil dengan tingkat capaian >100%, Seperti pada Indeks Kepuasan Stakeholder terhadap Layanan Keprotokolan target nilai 78,85 dengan capaian realisasi nilai 80,57 dimana terdapat pencapaian nilai yang melebihi dari target, kemudian untuk Indeks Kepuasan Stakeholder terhadap Layanan Administrasi Kepegawaian target kinerja nilai 78,85 dengan realisasi sebesar 80,97 untuk indikator berikutnya Persentase Dokumentasi Kegiatan Pimpinan dalam Penyelenggaraan Pemerintah Daerah targetnya 80% dengan realisasi 121,50% dan yang indikator terakhir adalah Nilai Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Biro Administrasi Pimpinan dengan target BB dan realisasi untuk tahun 2022 masih 72,15. Persentase yang didapatkan di atas adalah Realisasi dibagi dengan persentase target maka didapatkan hasil dari pencapaian kinerja pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Pengukuran tingkat capaian kinerja Biro Administrasi Pimpinan tahun 2022 diukur dengan cara membandingkan antara target pencapaian indikator sasaran yang telah ditetapkan dalam Penetapan Kinerja Biro Administrasi Pimpinan tahun 2022 dengan realisasinya selama tahun 2022.

Berdasarkan hasil pengukuran indikator kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Biro Administrasi Pimpinan tahun 2022 sebagaimana tercantum pada tabel diatas evaluasi dan analisis realisasi dan capaian indikator kinerja per sasaran. Dari tabel diatas dapat dilihat, capaian indikator kinerja sasaran strategis ini adalah sebesar 102,18% dengan kategori memuaskan. Pencapaian Indeks Kepuasan Stakeholder Terhadap Layanan Keprotokolan mengalami peningkatan dari target yang telah ditetapkan yaitu dari target nilai 78,85 dengan realisasi nilai diangka 80,57 di tahun 2022 ini dan capaian ini dikategorikan kedalam capaian yang baik sesuai dengan Permenpan 14 Tahun 2017 dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Biro Adminstrasi Pimpinan

NO	INTERVAL NILAI	KINERJA PELAYANAN
1.	25,00 - 64,99	Tidak Baik
2.	65,00 - 76,60	Kurang Baik
3.	76,61 - 88,30	Baik
4.	88,31 – 100	Sangat Baik

Sumber: Laporan Kinerja Biro Administrasi Pimpinan

**Tabel 1.3 Hasil Pengukuran Kinerja Perjanjian Kinerja Biro Administrasi Pimpinan Tahun
2023**

Sasaran strategis	Indikator kinerja	Target	Realisasi	% capaian
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Keprotkolan	Indeks Kepuasan Stakeholder Terhadap Layanan Kepro Tokolan	80,15	80,89	100,92%
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian Sekretariat Daerah	Indeks Kepuasan Stakeholder Terhadap Layanan Administrasi Kepegawaian	80,15	80,92	100,96%
Optimalisasi Materi dan Dokumentasi Kegiatan Pimpinan	Persentase Dokumentasi Kegiatan Pimpinan dalam Penyelenggaraan Pemerintah	80%	127,5%	159,375%

Daerah					
Meningkatnya	Nilai	Evaluasi	74 (BB)	74,45	100,60%
Akuntabilitas	SAKIP			(BB)	
Kinerja Organisasi					
PENCAPAIAN RATA-RATA					115.46%

Sumber:Laporan Kinerja Biro Admpin 2023

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa capaian kinerja rata-rata untuk 4 indikator kinerja yang mengukur keberhasilan 4 sasaran strategis tahun 2023 adalah 115.46%. Rata-rata capaian indikator kinerja sebesar 115.46% tersebut termasuk dalam klasifikasi berhasil dengan kategori Sangat Memuaskan.

Dari tabel di atas juga dapat terlihat bahwa keseluruhan atau 100% indikator kinerja termasuk kategori berhasil dengan tingkat capaian >100%, Seperti pada Indeks Kepuasan Stakeholder terhadap Layanan Keprotokolan target nilai 78,85 dengan capaian realisasi nilai 80,57 dimana terdapat pencapaian nilai yang melebihi dari target, kemudian untuk Indeks Kepuasan Stakeholder terhadap Layanan Administrasi Kepegawaian target kinerja nilai 78,85 dengan realisasi sebesar 80,97 untuk indikator berikutnya Persentase Dokumentasi Kegiatan Pimpinan dalam Penyelenggaraan Pemerintah Daerah targetnya 80% dengan realisasi 121,50% dan yang indikator terakhir adalah Nilai Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Biro Administrasi Pimpinan dengan target BB dan realisasi untuk tahun 2023 masih 72,15 (BB).

Metode pengukuran kinerja yang digunakan adalah metode pengukuran sederhana dengan membandingkan target kinerja dengan realisasi kinerja kelompok indikator kinerja sasaran strategis. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis diukur dengan capaian kelompok indikator kinerja sasaran strategis yang berkenaan. Untuk penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian sasaran strategis dan keberhasilan/kegagalan capaian indikator kinerja pada Biro Administrasi Pimpinan terdapat 4 (empat) indikator yaitu Indeks Kepuasan Stakeholder terhadap layanan, Persentase optimalisasi pengdokumentasian kegiatan pimpinan selama tahun 2021 dan Niali evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), ditetapkan kategori penilaian keberhasilan/kegagalan sebagaimana tercantum pada tabel berikut:

Tabel 1.4 Penilaian Keberhasilan/Kegagalan Capaian Indikator Kinerja

NO	KLASIFIKASI	KINERJA PELAYANAN
1.	<55%	Kurang Baik
2.	>55% - 75%	Cukup
3.	>75% - 85%	Baik
4.	>85% - 100%	Sangat Baik
5.	>100%	Memuaskan

Sumber: Laporan Kinerja Biro Administrasi Pimpinan

Kinerja Pegawai pada perusahaan atau instansi dapat diukur dengan Kualitas, tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Ada juga

dengan Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Dan selanjutnya Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi memaksimalkan denganmaksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian, tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campuran pengawasan untuk menghindari hasil kerja yang dirugikan.

Jika berbicara tentang sumber daya manusia dan kinerja Pegawai, pada saat sekarang ini di tengah tuntutan masyarakat akan pelayanan publik yang lebih baik mengharuskan pemerintah untuk dapat mengadaptasi perkembangan teknologi dalam menjalankan pemerintahnya, salah satunya dengan mengadaptasi *Eletronik Government* atau disebut juga dengan sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE). *E-Government* berkaitan dengan penggunaan teknologi informasi oleh pemerintah yang meliputi penggunaan jaringan, internet dan komputerisasi yang mampu mengubah hubungan antara pemerintah, swasta dan masyarakat sehingga lebih efisien, efektif, produktif dan *responsive* (Jatikusuma et al., 2023).

SPBE juga dapat mempengaruhi kinerja Pegawai. Dimana dengan adanya sistem pemerintahan berbasis elektronik ini Pegawai dapat mempermudah pekerjaannya. Pemerintah sumbar saat ini sudah mengimplementasikan beberapa aplikasi seperti www.sumbarprov.go.id, ABON Sumbar dari aplikasi E-SPJ Online, e-Gov Sumbar, Aplikasi Surek. Aplikasi tersebut merupakan bagian dari sistem pemerintahan berbasis elektronik (Firdausi, 2020)

Tabel 1.5 Data Sistem Elektronik pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah**Provinsi Sumatera Barat**

No	Tahun	Nama SPBE	Kelebihan	Kekurangan
1.	2020	Abon	-Keamanan terjamin -Produktivitas tidak terganggu -Bebas dari kerumitan manajemen alur kerja	-Sering gagal pada proses identifikasi absensi -Dibutuhkan sinyal internet untuk aplikasi abon
2.	2022	E-SPJ Online	-Efisiensi tepat waktu dan biaya -Aksesibilitas dan mobilitas	-Risiko salah kirim -Tidak ada isyarat Non verbal
3.	2023	Aplikasi SUREK	-Kemudahan akses dan penyimpanan -Mendukung pemerintahan digital	-Isu keamanan dan privasi -Keterbatasan akses pada pihak tertentu
4.	2017	Simpeg	-Peningkatan efisiensi administrasi -Peningkatan akurasi dan pengurangan kesalahan -Kemudahan pengelolaan laporan kepegawaian	-Masalah keamanan data -Kesulitan dalam integrasi sistem



Gambar 1.1 Abon Sumbar dalam bentuk Website (kiri) dan Abon Sumbar dalam bentuk Aplikasi pada OS Android (kanan)

Namun begitu aplikasi Abon Sumbar masih perlu beberapa perbaikan. Dilihat dari rating yang ada di google playstore maka Abon Sumbar mendapatkan rating 4.0 dari 5. Beberapa keluhan dari pengguna berupa aplikasi yang sering error dan lokasi pengambilan absen yang tidak ditemukan perlu diperbaiki lagi agar penerapan Abon Sumbar dapat memberikan layanan yang maksimal kepada pengguna.



Gambar 1.2 Tampilan awal website Simpeg Provinsi Sumatera Barat



Gambar 1.3 Tampilan Aplikasi SUREK Provinsi Sumatera Barat

Sumber: Sumber: *Journal Of Public Administration*

SPBE sebagai perwujudan *electronic government* yang membantu pengelolaan data, analisis data, memperbarui data sehingga lebih mudah untuk mendapatkan informasi tentang potensi daerah, melakukan transparansi dan akuntabilitas pemerintah, serta mempercepat terwujudnya publik yang berprinsip pada adanya keterbukaan informasi dan akuntabilitas publik. Pelayanan publik yang baik adalah pelayanan yang memberikan pelayanan dengan menyederhanakan hierari serta memperbaiki kualitas dan kecepatan informasi sehingga hubungan antara bawahan dan atasan menjadi terbuka dan langsung, pemanfaatan informasi secara optimal digunakan untuk pengambilan keputusan sehingga respond pemerintah menjadi lebih baik dan tepat (Fitri et al., 2024).

SPBE diterapkan pada pemerintahan tentu dapat meningkatkan perkembangan kinerja salah satunya pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat terdapat perkembangan kinerja sebelum dan sesudah penerapan penggunaan SPBE.

Tabel 1.6 Perkembangan kinerja Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam Penggunaan SPBE

NO	Sebelum Penerapan SPBE	Penerapan SPBE	Sesudah Penerapan SPBE	Contoh Penerapan SPBE
1.	Proses Birokrasi yang lambat dan tidak efisien		Peningkatan yaitu proses birokrasi lebih cepat dan efisien dengan menggunakan SPBE	Efisiensi Pengambilan absensi Pegawai sudah dilakukan melalui sistem ABON (Absen Online)
2.	Penggunaan dokumentasi kertas yang banyak dan tidak efektif		Penggunaan digital mengurangi kebutuhan kertas dan meningkatkan efisiensi pengelolaan dokumen	Laporan kinerja Pegawai sudah dilakukan dengan sistem elektronik.
3.	Keterbatasan akses informasi dan layanan publik		Sistem elektronik memungkinkan transparansi dan akuntabilitas yang lebih baik dalam pengelolaan Keuangan dan sumber daya	Penerapan sistem pengelolaan Keuangan dan sumber daya berbasis elektronik
4.			Masyarakat dapat mengakses informasi dan layanan public dengan lebih mudah dan cepat melalui sistem elektronik.	

Sumber: Biro Administrasi Pimpinan

Nilai indeks SPBE Pemprov Sumbar Tahun 2021 adalah 2.69 dengan predikat baik sesuai dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1503 Tahun 2021 tentang hasil evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada Kementerian, Lembaga dan Pemerintah Daerah. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenPan RB) Abdullah Azwar Anas memuji kinerja Pemerintah Provinsi Sumatera Barat (Pemprov Sumbar) dalam penerapan Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik (SPBE) dengan tingkat kematangan baik. komitmen Pemprov Sumbar dalam reformasi birokrasi sudah diwujudkan sejak Sumbar menjadi daerah pertama yang memiliki Peraturan Daerah (Perda) tentang SPBE, yaitu Perda Provinsi Sumatera Barat Nomor 20 Tahun 2018 tentang SPBE.

Implementasi reformasi birokrasi di Sumbar juga sudah berlangsung selama 3 periode, dimulai dengan menetapkan Pergub Sumbar Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Pedoman Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemprov Sumbar tahun 2011-2015. Dilanjutkan dengan road map reformasi birokrasi tahun 2016-2021, dan terakhir ditetapkannya Peraturan Gubernur Nomor 27 Tahun 2022 tentang road map reformasi birokrasi Tahun 2022-2026.

Penerapan tata pemerintahan yang baik tentunya berimplikasi terhadap pelayanan public yang lebih baik kepada masyarakat. Demi pencapaian tersebut perlu memperbaiki system birokrasi yang ada. Salah satunya melalui instruksi presiden (inpres) Nomor 3 Tahun 2003 tentang kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *E-Government*, Pemerintah telah mengintruksikan setiap Gubernur dan Bupati/ Walikota untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai dengan tugas, fungsi dan kewenangannya masing-masing (Jatikusuma et al., 2023). Di dalam SPBE terdapat sebagian indikatornya tentang tingkat kematangan kebijakan internal arsitektur SPBE instansi pusat/pemerintahan daerah, dimana tersedianya dokumentasi kebijakan seperti peraturan Menteri, keputusan pimpina instansi atau surat edaran. Seterusnya tingkat kematangan internal pada peta

perencana SPBE instansi pusat/pemerintah daerah, yang dimaksud yaitu mengatur arah dan langkah penyiapan dan pelaksanaan SPBE yang terintegrasi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan masalah yang dihadapi pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat daerah Provinsi Sumatera Barat dalam menggunakan aplikasi sistem pemerintahan berbasis elektronik yaitu salah satunya penggunaan sistem abon atau disebut juga absen online, dimana Pegawai sering mengalami Error pada aplikasi tersebut saat penagmbilan absen sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan, Sehingga Pegawai sering mengalami permasalahan absen yang membuat Pegawai tersebut harus melaporkan dulu kepada staf yang bersangkutan dengan bukti yang akurat agar tidak terjadi kesalahan dalam rekap absensi. Jika kondisi ini terjadi terus menerus maka pihak yang dirugikan adalah Pegawai, karena pekerjaan dan waktu Pegawai terhambat dengan permasalahan absen yang dialaminya, seharusnya dengan adanya teknologi ini akan menjadikan pekerjaan untuk lebih mudah, efektif dan efisien. Adapun masalah lainnya pemberian nomor SPT (surat perintah tugas) dan Nota Dinas masih dilakukan secara manual atau dengan buku tamu juga dilakukan secara manual. Keadaan seperti ini akan tercapai jika perusahaan atau instansi dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan yang benar, pemimpin yang siap atas kesalahan-kesalahan yang dihadapi pegawainya di instansi/perusahaan dan harus ada solusi yang diberikan atas permasalahan tersebut. kepemimpinan diperlukan manusia karena adanya keunggulan serta kekurangan tertentu pada setiap manusia (Mirani, 2019). Tidak hanya SPBE saja yang mempengaruhi kinerja. Selanjutnya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja Pegawai.

Kepemimpinan adalah faktor penting dalam sebuah organisasi/instansi sebagaimana dalam Hutahean (2021) dikatakan bahwa kepemimpinan adalah sebuah kemampuan atau kekuatan didalam diri seseorang untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, dimana tujuannya adalah untuk mencapai target (*goal*) yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Napitupulu R, (2019) Kepemimpinan berasal dari kata pimpin, mempunyai awalan *pe* dan akhiran *an* yang menunjukkan sifat yang dimiliki oleh

pemimpin itu. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menurut dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Kepemimpinan akan sangat ditentukan oleh karakteristik dan tingkah laku pemimpin itu sendiri. Seiring dengan perkembangan teknologi, kepemimpinan memegang peranan penting bagi suatu organisasi. Kesuksesan atau kegagalan suatu prganisasi sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (Hasni et al., 2020). Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan kepemimpinan secara luas adalah proses kemampuan untuk mengarahkan sekaligus mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dengan orang lain, untuk mau memberikan gagasan ata ide baru terhadap organisasi untuk mencapai tujuan Bersama. Dengan demikian kepemimpinan menjadi elemen kunci dalam menegakkan kedisiplinan dan memastikan bahwa semua anggota organisasi mematuhi aturan serta menjalankan tanggungjawab mereka dengan efektif (Bunru, 2023).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan, diduga permasalahan yang sering muncul. Permasalahan tersebut mencakup kurangnya komunikasi antar pemimpin dan pegawai sehingga pemimpin kurang mengontrol kinerja pegawainya. Adapun permasalahan lainnya yaitu terdapat kurangnya pengawasan antar pemimpin dan pegawainya seperti tingginya tingkat obrolan selama jam kerja, serta adanya praktek mencuri waktu di jam kerja.

Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Sumber daya manusia memerlukan arahan untuk memanage dan meningkatkan kinerja karyawan. Pada Biro Administrai Pimpinan Sekretariat daerah provinsi Sumatera Barat dipimpin oleh seorang pemimpin yang memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi dan percaya diri serta adil terhadap bawahannya. Maka dari itu dapat menjadi acuan dan dorongan bagi Pegawai dalam meningkatkan kinerjanya sehingga tercapainya tujuan Bersama. Tidak hanya SPBE dan Kepemimpinan saja yang mempengaruhi kinerja Pegawai, adapun hal lainnya seperti budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja Pegawai. Budaya Organisasi merupakan norma-norma dan kebiasaan yang dapat diterima sebagai

suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan Bersama di antara manusia dalam berinteraksi di sebuah organisasi, apabila orang-orang bergabung dalam sebuah organisasi, maka mereka akan membawa nilai-nilai dan kepercayaan yang telah diajarkan kepada mereka (Maduningtias et al., 2022). Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi. Budaya organisasi dapat dijadikan sebagai pengendali arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi yang ada pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat adalah lebih mengacu kepada dimensi budaya birokrasi, yaitu ketaatan Pegawai terhadap perintah dan aturan, dimensi budaya inovatif, yaitu kebebasan Pegawai dalam berfikir dan berpendapat, dan juga mengacu kepada Norma, aturan dan iklim organisasi. Iklim organisasi yang dimaksud yaitu keterbukaan Pegawai di dalam suasana lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan, diduga permasalahan yang muncul dari budaya organisasi Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Permasalahan yang tersebut mencakup ketidaktepatan waktu dan pulang, sering terjadi kesalahpahaman mengenai tugas, peran dan tanggung jawab Pegawai sehingga dapat menimbulkan konflik yang membuat para Pegawai kurang merasa nyaman di lingkungan kerja. Adapun Konflik budaya organisasi lainnya adalah terjadi kebiasaan pada Pegawai yang sering telat untuk ke kantor dan ada juga masalah kesenjangan antara atasan dan bawahannya.

Secara keseluruhan jumlah aparatur Biro Administrasi Pimpinan sebanyak 75 (Tujuh Puluh Lima) orang Pegawai yang terdiri dari : PNS sebanyak 40 orang dan Non PNS sebanyak 35 orang yang terdiri dari sopir dan pramu tamu/ tamu protokol, bagian makopim dan juga pada bagian tata usaha.

Terdapat Penelitian terdahulu yang membahas tentang konsep kinerja. kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi

yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Melakukan penelitian tentang pengaruh penerapan sistem pemerintahan berbasis elektronik terhadap peningkatan kinerja karyawan (Jatikusuma et al., 2023), yang mana hasil dari penelitian tersebut adalah bahwa implementasi sistem pemerintahan berbasis elektronik memberi peningkatan kinerja berdasarkan aspek kuantitas kerja, memberi peningkatan kinerja berdasarkan kualitas kerja, memberi peningkatan kinerja berdasarkan aspek ketepatan waktu, dan memberi peningkatan kerja berdasarkan aspek kinerja Pegawai. Beberapa teori dan konsep dapat digunakan dalam melakukan analisis terkait pengaruh *e-government* terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat daerah Kabupaten jembrana salah satunya adalah *United Nation Development Programme* (UNDP) (Nur Cahyo, 2020). Melakukan penelitian mengenai Kepemimpinan dan Budaya Organisasi, yang mana kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja (Maduningtias et al., 2022). Hasil dari penelitian terdahulu ini adalah Budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.7 Keterangan cara kerja Biro Administrasi Pimpinan

NO	KETERANGAN	MANUAL	ELEKTRONIK
1.	Pemberian No SPT	✓	
2.	Pembuatan SPJ		✓
3.	Pemberian No Nota Dinas	✓	
4.	Buku tamu	✓	
5.	Absen		✓

- | | | |
|----|-------------------------------------|---|
| 6. | Pembuatan SPPD | ✓ |
| 7. | Pembuatan kwitansi perjalanan dinas | ✓ |
| 8. | Laporan perjalanan dinas | ✓ |
| 9. | Sistem kepegawaian (simpeg) | ✓ |

Sumber : Biro Administrasi Pimpinan

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan terdapat fenomena yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik meneliti tentang “Pengaruh Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat”. Penelitian Ini dilakukan untuk mengetahui kinerja Pegawai yang disebabkan oleh sistem pemerintahan berbasis elektronik, kepemimpinan dan budaya organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka identifikasi rumusan masalahnya yaitu:

1. Bagaimana Pengaruh Sistem Pemerintahan Berbasis ElektronIK (SPBE) terhadap kinerja Pegawai Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat ?
2. Bagaimana Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat ?
3. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai Biro Adminisrasi pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat ?
4. Bagaimana Pengaruh Sistem Pemerintahan Berbasis ElektronIK (SPBE), kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan Penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) Terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai Biro Administrasi Pimpinan Daerah Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk Mengetahui pengaruh signifikan Budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.
4. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh signifikan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Administrasi Pimpinan Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberi manfaat secara teoritis maupun secara praktis.

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap ilmu pengetahuan dapat menambah wawasan dan pengalaman lebih khusus yang berkaitan dengan pengaruh Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Povinsi Sumatera Barat.

2. Secara Praktis

- a. Sebagai bahan masukan terhadap organisasi bagaimana pengaruh sistem pemerintahan berbasis elektronik terhadap kinerja Pegawai Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

- b. Bagi Peneliti, menambah pengalaman dan menambah wawasan tentang masalah kinerja Pegawai.
- c. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Batasan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan latar belakang, agar penelitian ini terarah penulis membatasi permasalahan dalam penulisan ini. Maka dalam penelitian ini Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) sebagai Variabel bebas (X1), Kepemimpinan sebagai variable bebas (X2), Budaya Organisasi sebagai variable bebas (X3) dan Kinerja karyawan sebagai variable terikat (Y). Responden dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Biro Administrasi Pimpinan yang berjumlah 75 pegawai. Subjek penelitian adalah orang, tempat, benda yang diamati dan dijadikan sampel dalam sebuah penelitian.

1.6 Sistematika Penulisan

Berdasarkan judul penelitian yang dibahas yaitu “Pengaruh Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat”. Maka penulis dapat membuat sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Bab ini berisikan latar belakang masalah kinerja Pegawai Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, Rumusan masalah, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian, Batasan penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II : Landasan Terori

Berisi mengenai landasan-landasan teori yang menjadi dasar acuan pembahasan penelitian. Kemudian terdapat penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan dengan penelitian ini dan adanya kerangka berfikir serta pengembangan Hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Pada bab ini menjelaskan deskripsi objek penelitian yang membahas penjelasan singkat dari objek tersebut dalam penelitian. Selanjutnya berisikan defenisi operasional, variable, jenis, data, metode pengumpulan data dan tehnik analisis data.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini hasil da pembahasan yang berisikan gambaran umum instansi, profil, responden, hasil penelitian da pembahasan.

BAB V : Penutup

Pada bab ini merupakan bab akhir dalam penyusunan skripsi yang berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran-saran untuk peneliti selanjutnya.