

**IMPLIKASI GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA BAGIAN
LAYANAN PENGADAAN SECARA ELEKTRONIK (LPSE)
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
KANTOR GUBERNUR PROVINSI SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1
Ilmu Administrasi Publik**



Oleh:

Ella Afiah. J

NIM. 07011382025212

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

TAHUN 2023

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI
IMPLIKASI GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA BAGIAN
LAYANAN PENGADAAN SECARA ELEKTRONIK
(LPSE) DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN KANTOR GUBERNUR PROVINSI
SUMATERA SELATAN

USULAN PENELITIAN

Diajukan Oleh:

ELLA AFIAH. J

NIM. 07011382025212

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, Maret 2024

Pembimbing



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

Mengetahui,
Ketua Jurusan



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

LEMBAR PERSETUJUAN TIM PENGUJI
IMPLIKASI GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA BAGIAN LAYANAN
PENGADAAN SECARA ELEKTRONIK (LPSE) DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN KANTOR GUBERNUR PROVINSI SUMATERA
SELATAN

SKRIPSI

Telah dipertahankan di Depan Tim Penguji

Pada Tanggal 01 April 2024

Dan dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

TIM PENGUJI SKRIPSI

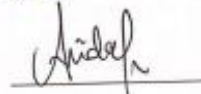
Dr. M Nur Budiyanto, S.Sos., MPA

Ketua



Annada Nasyaya, S.IP., M.Si

Anggota



Dr. Raniasa Putra, S.IP., M.Si

Anggota



Mengetahui,

 <p>Dekan FISIP UNSRI,</p>  <p>Prof. Dr. Alfitri, M.Si NIP. 196601221999031004</p>	<p>Ketua Jurusan</p>  <p>Dr. M Nur Budiyanto, S.Sos., MPA NIP. 196911101994011001</p>
--	---

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama: Ella Afiah. J

NIM: 07011382025212

Jurusan: Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul "Implikasi Gaya Kepemimpinan Kepala Bagian Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Selatan" ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan skripsi ini dan/atau pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.

Yang membuat pernyataan,

Palembang, 14 Mei 2024



10000
METERA
TEMPEL
15-PSAKXB13796626

Ella Afiah. J

NIM. 07011382025212

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja Lelah-lelah itu, lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak selalu lancar, tapi gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan.”

(Boy Chandra)

“Tidak ada perjuangan tanpa rasa sakit. Tapi, percayalah sakitnya hanya sementara dan bahagia akan terasa selamanya.”

Atas Ridho Allah SWT, Skripsi ini saya persembahkan Kepada:

1. Kedua orang tua saya yang tiada henti mendo'akan serta memberikan dukungan dengan sepenuh hati kepada saya. Papa, Junianto yang telah bekerja keras untuk memenuhi Pendidikan anak-anaknya agar setara dengan orang-orang hebat diluar sana. Mama, Ellsye Lestari yang turut membantu Papa untuk memenuhi semua keinginan serta kebutuhan penulis.
2. Kedua adik saya, Akbar Rambang Illahi dan Akbel Brilliant Rambang yang membuat penulis termotivasi untuk menjadi panutan serta contoh yang baik bagi adik-adik penulis.
3. Seluruh Dosen serta Staff FISIP UNSRI.
4. Seluruh teman-teman kuliah saya, Lenjyeh, Sleyy Oleyy, Perangkat Kelas, Fantastic Triangle.
5. Almamater Kampus Tercinta.

ABSTRACT

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine and analyze the implications of the Leadership Style of the Head of Electronic Procurement Services (LPSE) in improving employee performance. Kartono (2008) revealed that there are 6 indicators of Leadership Style, namely the ability to make decisions, the ability to motivate, the ability to communicate, the ability to control subordinates, the ability to be responsible, and the ability to control emotions. The research method uses qualitative research methods. Data was collected by observation, interviews and documentation. The results of the research show that the Head of the Electronic Procurement Services (LPSE) section in improving employee performance has not implemented well in the ability to communicate with his employees.

Keywords: Leadership Style, improving employee performance

Pembimbing



Dr. M. Nur Budivanto, S.Sos., MPA

NIP. 1969111011994011001

Palembang, May 2024

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Sriwijaya



Dr. M. Nur Budivanto, S.Sos., MPA

NIP. 1969111011994011001

ABSTRAK

ABSTRAK

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Implikasi Gaya Kepemimpinan Kepala Bagian Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE) dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Kartono (2008) mengungkapkan bahwa ada 6 indikator Gaya Kepemimpinan yaitu Kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan berkomunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, kemampuan bertanggung jawab, dan kemampuan dalam mengendalikan emosi. Metode penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif. Data dikumpulkan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Bagian Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE) dalam meningkatkan kinerja karyawan belum terlaksana dengan baik pada kemampuan berkomunikasi dengan para pegawainya.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, meningkatkan kinerja karyawan

Pembimbing



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA

NIP. 1969111011994011001

Palembang, Mei 2024

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Sriwijaya



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA

NIP. 1969111011994011001

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa kita panjatkan kepada Allah SWT atas segala limpahan berkah, Rahmat dan Kesehatan yang dianugerahkan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Implikasi Gaya Kepemimpinan Kepala Bagian Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Selatan” dapat diselesaikan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar S-1 pada Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya. Pada kesempatan ini, penulis selaku mahasiswi ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan ridho, kekuatan serta Kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan lancar.
2. Mama, Papa, Akbar dan Adek Brilliant yang selalu memberikan dukungan, do’a serta asupan jajan penulis agar bersemangat untuk menyelesaikan Skripsi ini tanpa beban apapun.
3. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk belajar di Unsri.
4. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. H. Azhar, SH., M.Sc., LL.M., LL.D selaku Wakil Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA selaku Dosen Pembimbing Skripsi serta Kepala Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya yang telah membimbing, memberikan ilmu serta dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi.
7. Ibu Annada Nasyaya, S.IP., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.
8. Seluruh Dosen, Staf Administrasi, Staf Unit Pelayanan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

9. Ibu Tetra Riani, S.Kom., MT selaku Kepala Bagian Layanan Pengadaan Secara Elektronik, Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Selatan.
10. Teman yang selalu saya repotkan, Andini Oktri Dinata, S.AP, M. Nur Alfalla, S.AP dan M. Arie Wijoyo, S.AP yang telah membantu penulis dalam segala hal selama masa perkuliahan ini, mendengarkan keluh kesah, selalu menyanggupi keinginan penulis untuk menghamburkan uang yang berkedok “self reward”.
11. Sahabat saya, Dinik, Piyek, Dewok, Falla, Arie, Iman, Arly, Jody, Tiwul, Clara, Ameng, Nisya, Ecak, Zahra, Nevia, Ayaakk, Aby yang tidak pernah absen untuk selalu merayakan hari bahagia, memberikan apresiasi kecil kepada saya.
12. Untuk seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Shinta Noviasari. Terima kasih banyak atas apresiasi dan perayaan kecil yang telah diberikan kepada penulis. Terima kasih telah menjadi bagian dari rumitnya proses penulisan Skripsi ini. Terima kasih untuk dukungan, motivasi, ujian mental yang telah diberikan kepada penulis. Sekali lagi, terima kasih telah bersedia menemani proses dari awal pemberkasan hingga akhir pemberkasan Skripsi ini. Jangan lupa, 2 paragraf kata-kata yang kamu ketik, akan abadi dalam Skripsi penulis.
13. Terakhir, kepada diri saya sendiri Ella Afiah. J. Terima kasih karena sudah bertahan dan kuat sampai sejauh ini. Terima kasih untuk tetap memilih berusaha dan selalu mengapresiasi dirimu sendiri dengan berbagai hal kecil yang bisa membuatmu Bahagia. Terima kasih karena sudah menjadi seseorang yang tidak mudah menyerah dalam proses penulisan Skripsi ini. Proses serta hasil yang kamu dapatkan nanti merupakan salah satu pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri. Tetap sehat dan Bahagia selalu dimanapun kamu berada, Ella.

Palembang, Mei 2024

Ella Afiah. J

NIM. 07011382025212

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI	i
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI	ii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan.....	6
1.4. Manfaat	6
BAB II	8
TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Teori Kepemimpinan.....	8
2.1.1. Definisi Kepemimpinan.....	8
2.1.2 Fungsi Kepemimpinan	8
2.1.3. Tipe-Tipe Kepemimpinan	10
2.1.4. Teori Gaya Kepemimpinan.....	12
2.1.5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	17
2.2. Teori Kinerja.....	20
2.2.1. Pengertian Kinerja	20
2.2.2. Faktor yang mempengaruhi Kinerja	22

2.2.3. Indikator	23
2. 2. 4. Evaluasi kinerja pegawai	25
2.2.5. Tujuan Penilaian Kinerja.....	26
2.2.6. Kebijakan Kinerja	28
2.3. Penelitian Terdahulu	30
2.4. Kerangka Berpikir	36
BAB III.....	37
METODE PENELITIAN	37
3.1. Desain Penelitian	37
3.2. Definisi Konsep.....	38
3.3. Fokus Penelitian	39
3.4. Jenis dan Sumber Data	41
3.4.1. Sumber Data Primer	41
3.4.2. Sumber Data Sekunder.....	41
3.5. Informan Penelitian	41
3.6. Teknik Pengumpulan Data	41
3.7. Teknik Keabsahan Data.....	43
3.8. Teknik Analisis Data.....	45
3.9. Sistematika Penulisan	46
BAB IV	48
GAMBARAN UMUM DAN HASIL PEMBAHASAN	48
4.1. Gambaran Umum Instansi	48
4.2. Visi Misi Gubernur Provinsi Sumatera Selatan	51
4.2.1. Visi Gubernur Provinsi Sumatera Selatan	51
4.2.2. Misi Gubernur Provinsi Sumatera Selatan	51
4.3. Visi Misi Biro Pengadaan Barang/Jasa	51
4.3.1. Visi Biro Pengadaan Barang/Jasa	51
4.3.2. Misi Instansi	51

4.4. Visi Misi Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE)	52
4.4.1. Visi LPSE	52
4.4.2. Misi LPSE.....	52
4.5. Struktur Organisasi.....	53
4.2. Hasil Temuan	60
4.2.1. Analisis Kemampuan Mengambil Keputusan.....	61
4.2.2. Analisis Kemampuan Memotivasi.....	62
4.2.3. Analisis Kemampuan Berkomunikasi.....	63
4.2.4. Analisis Kemampuan Mengendalikan Bawahan	64
4.2.5. Analisis Kemampuan Bertanggung Jawab.....	65
4.2.6. Analisis Kemampuan dalam mengendalikan Emosional	67
4.3. Pembahasan	69
4.4. Matriks Hasil Temuan Penelitian	73
BAB V.....	77
PENUTUP.....	77
5.1. Kesimpulan	77
5.2. Saran.....	78
5.2.1. Saran Teoritis.....	78
5.2.2. Saran Praktis	78
DAFTAR PUSTAKA.....	81

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Disetiap Instansi tentu memerlukan adanya Gaya Kepemimpinan yang memimpin suatu Organisasi tersebut. Adanya Kepemimpinan yang efisien dan efektif merupakan salah satu bagian yang penting dalam pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Kepemimpinan menyangkut proses mempengaruhi orang lain dengan pengaruh yang sengaja digunakan oleh seseorang terhadap orang lain untuk mengorganisir kegiatan-kegiatan dan hubungan-hubungan dalam organisasi (Edwin Adipratama dkk., 2021). Selain itu juga, Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting untuk menentukan kesuksesan pada sebuah Organisasi. Sebuah Instansi membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan, untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan handal tentu saja membutuhkan pengelolaan yang baik supaya Kinerja pegawai bisa lebih optimal. Tenaga Kerja yang bekerja sesuai dengan fungsinya akan menunjang tercapainya keberhasilan tujuan perusahaan. Peranan Pemimpin juga tidak kalah penting dalam menentukan kegagalan atau keberhasilan suatu perusahaan tersebut.

Organisasi adalah entitas yang mengelola kelompok dan individu dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai sasaran yang telah direncanakan dan ditetapkan. Sebagaimana yang seharusnya, organisasi bergerak dengan mengikuti seluruh elemen yang ada di dalamnya, mengikuti konsep dinamika untuk mencapai kelangsungan bersama. Pergerakan ini dipicu oleh sebuah sifat yang memiliki pengaruh terhadap elemen-elemen di dalamnya. Pengelolaan organisasi menjadi faktor krusial dalam mencapai kesuksesan dan kelangsungan hidup suatu entitas. Salah satu elemen yang mempengaruhi signifikan dalam pengelolaan organisasi adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Kepemimpinan menjadi dasar yang sangat berharga untuk menentukan arah pergerakan organisasi, seperti menuju ekspansi, bertahan atau bahkan stagnan. Keberhasilan kepemimpinan bergantung pada pemimpin. Pemimpin adalah individu yang secara tegas dianggap mampu memberikan pengaruhnya terhadap kelangsungan organisasi yang dipimpinnya. Arah pergerakan organisasi diartikan sebagai perubahan dan perubahan organisasi yang disebabkan oleh pemimpin dikenal sebagai Leading Change.

Gaya Kepemimpinan juga menjadi salah satu pengaruh kesuksesan suatu instansi. Adapun disini keterkaitan Implikasi dengan Gaya Kepemimpinan adalah sebuah proses penerapan Gaya Kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi organisasi. Implikasi Gaya Kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja, motivasi, komunikasi dan kepuasan karyawan. Implikasi Gaya Kepemimpinan juga dapat menentukan arah, perubahan, dan inovasi yang dibawa oleh pemimpin. Untuk mengimplementasikan Gaya Kepemimpinan yang tepat, seorang pemimpin harus memiliki keterampilan dan karakteristik yang mendukung. Beberapa keterampilan dan karakteristik yang dibutuhkan oleh seorang pemimpin adalah visi, komunikasi, empati, integritas, fleksibilitas, kreativitas dan inisiatif. Seorang Pemimpin juga harus mampu menyesuaikan Gaya Kepemimpinannya dengan situasi dan konteks yang berbeda-beda.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat memimpin seluruh pegawai dalam organisasi untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Manajemen merupakan suatu sistem lengkap yang dapat mengubah keseluruhan sistem dalam suatu organisasi. Perbedaan gaya manajemen setiap perusahaan mempengaruhi kinerja perusahaan. Pengusaha saat ini tidak hanya bergantung pada keterampilan dan kemampuan. Menurut Wirawan (2009:5), konsep kerjamerupakan singkatan dari ungkapan bahasa Inggris "*Work Energy Genetics*" dan merupakan energi kerja.

Berkembangnya sebuah organisasi tidak terlepas oleh adanya sebuah kinerja, sebuah keseharusan bagi setiap karyawan untuk mencapaikinerja yang baik agar tujuan utama dari perusahaan dapat tercapai, hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Riniwati (2016) kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai tujuan yang dia kerjakan. Oleh karena itu, guna memenuhi kepentingan tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun karyawan maka perlu adanya penilaian kinerja. Untuk mencapai kinerja, sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam mempengaruhi proses berjalannya sebuah organisasi. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016).

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk sebuah pekerjaan (Robbins, 2006). Kinerja adalah output yang dihasilkan oleh suatu pekerjaan atau aspek pekerjaan atau profesi selama jangka waktu tertentu. Robbin menyatakan dalam Poltak (2012:5) kinerja diartikan sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh individu dengan cara membandingkannya dengan kinerja yang ditentukan secara kolektif. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Menurut Simamora (2007:14) dalam Mangkunegara faktornya ada tiga, yaitu yang pertama adalah faktor personal yang terdiri dari bakat dan keterampilan, sejarah, karakteristik demografi, dan yang kedua adalah faktor psikologis. Terdapat faktor manajemen yang terdiri dari Sikap, Sikap, Struktur, Pembelajaran, Motivasi, ketiga sumber daya, Manajemen, penghargaan, struktur dan desain. (Rosalina & Wati, t.t.)

Untuk menciptakan kinerja yang bagus, senantiasa dibutuhkan peningkatan dari kinerja karyawan serta bagaimana cara Pemimpin tersebut menerapkan Gaya Kepemimpinannya guna terwujudnya kinerja karyawan yang produktif. Peningkatan kinerja adalah bentuk pelaksanaan yang terarah dan juga menunjukkan tahap kesungguhan kerja agar dapat memenuhi kinerja standar yang ditentukan, sehingga Karyawan di Bagian Layanan Pengadaan Secara Elektronik membutuhkan Gaya Kepemimpinan yang mampu memotivasi Karyawan agar terwujudnya Kinerja karyawan yang produktif.

Sistem yang ada di perusahaan akan berjalan dengan baik apabila peralatan yang ada didalamnya juga baik. Untuk memenuhi harapan organisasi, individu harus mempunyai tujuan yang sama. Sebagai orang baik atau anggota organisasi perlu memperhatikan banyak hal seperti perilaku dan sikap, kedisiplinan, kejujuran, semangat kerja yang besar, rasa toleransi dan hubungan kerja antar karyawan atau keluarga. (Ramadhany, 2017)

Menurut Hasibuan (2013) Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Di setiap instansi tentu saja memiliki Gaya Kepemimpinan yang berbeda-beda dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai, seorang pemimpin harus mempertimbangkan beberapa faktor seperti:

1. Karakteristik diri sendiri, yaitu kepribadian, nilai, sikap dan kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin. Seorang pemimpin harus mengetahui kelebihan dan kekurangan dirinya, serta berusaha meningkatkan kualitasnya sebagai pemimpin.
2. Karakteristik bawahan, yaitu tingkat kompetensi, motivasi, kematangan dan kepercayaan yang dimiliki oleh bawahan. Seorang pemimpin harus mengetahui kebutuhan, harapan dan potensi dari bawahan, serta berusaha untuk memberikan bimbingan, pengembangan dan pengakuan yang sesuai.
3. Karakteristik situasi, yaitu kondisi lingkungan, tantangan, peluang dan ancaman yang di hadapi oleh organisasi. Seorang pemimpin harus mengetahui tujuan, visi, misi dan strategi dari organisasi, serta berusaha untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi yang berubah-ubah.

Hasil observasi di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Selatan pada Bagian Layanan Pengadaan Secara Elektronik masih terdapat beberapa masalah klasik dalam penerapan gaya kepemimpinan yang ada di bagian Layanan Pengadaan Secara Elektronik. Masalah yang terjadi di Bagian tersebut adalah Kepala Bagian Layanan Pengadaan Secara Elektronik kurangnya pendekatan komunikasi antara atasan dan bawahan yang menyebabkan lingkungan kerja menjadi terasa canggung. Pemimpin yang kurang dalam

pendekatan komunikasi kepada karyawan maupun ruang lingkup kantor adalah pemimpin yang kurang efektif. Dengan memiliki pemimpin yang seperti ini, karyawan juga akan mencontoh dan menerapkannya di lingkup organisasi tersebut serta kinerja karyawan menjadi tidak efektif karena kurangnya kerja sama antar sesama karyawan.

Tabel 1.1 Penilaian Prestasi Kerja PNS Periode Januari-Juni 2021

Unsur yang dinilai	Nilai
A. SASARAN KERJA PEGAWAI (SKP)	86.15
B. PERILAKU KERJA PEGAWAI	84.33
Orientasi Pelayanan	83.00
Integritas	82.00
Komitmen	83.00
Disiplin	83.00
Kerja sama	85.00

Sumber: Penilaian Kinerja Bagian LPSE

Pada tabel Penilaian Prestasi Kinerja Kepala Bagian Layanan Pengadaan Secara Elektronik diatas, hasil nilai pada Penilaian Integritas merupakan nilai terendah dengan rata-rata 82.00 yang berarti masih kurangnya tanggung jawab pemimpin kepala LPSE dalam merangkul dan memimpin bawahannya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam organisasi, suatu Gaya Kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan Kinerja Karyawan yang produktif sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi (Ardana, dkk, 2012). Sebaliknya, Gaya Kepemimpinan yang tidak disesuaikan dengan karakteristik karyawan dan tugas yang ada dapat mendorong karyawan merasa kurang bersemangat dalam bekerja bahkan kehilangan semangat kerja, sehingga menyebabkan karyawan tidak berseungguh-sungguh dalam bekerja dan perhatian yang tidak terpusat pada pekerjaan.

Dengan adanya permasalahan diatas, peneliti menyadari bahwasanya Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Bagian Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE) belum terlaksana dengan baik. Sehingga penelitian ini sangat penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Bagian Layanan Pengadaan Secara Elektronik. Hal ini semakin mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan lengkap mengenai Bagaimana Implikasi Gaya Kepemimpinan Kepala Bagian LPSE dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.

Maka dari itu, Penulis memilih judul Proposal Skripsi **Implikasi Gaya Kepemimpinan Kepala Bagian Layanan Pengadaan Secara Elektronik Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Selatan.**

1.2. Rumusan Masalah

Pada penjelasan Latar Belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan dibahas, yaitu “Bagaimana Implikasi Gaya Kepemimpinan Kepala Bagian LPSE Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan tersebut?”

1.3. Tujuan

Tujuan dari Penelitian ini selain menambah pengetahuan dan pembelajaran, kegiatan ini juga memiliki tujuan untuk menganalisis, mengkaji lebih dalam tentang Implikasi Gaya Kepemimpinan Kepala Bagian Layanan Pengadaan Secara Elektronik Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bagian Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE)

1.4. Manfaat

Adapun dari penulisan Proposal ini memiliki manfaat baik Teoritis, Instansi, maupun manfaat bagi Pegawai:

i. Manfaat Teoritis

Laporan ini diharapkan dapat bermanfaat uuntuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Serta bisa menambah pengetahuan mengenai Gaya Kepemimpinan yang cocok diterapkan di organisasi.

ii. Manfaat Instansi

Selain itu, Penulisan Proposal ini juga dapat bermanfaat bagi Kantor Gubernur Sumatera Selatan, khususnya bagian Layanan Pengadaan Secara Elektronik yang dalam hal ini menjadi objek penelitian yang dituju, untuk menciptakan seorang Pemimpin yang baik, dan bisa bertanggung jawab untuk diberi kepercayaan memimpin suatu organisasi.

iii. Bagi Karyawan

Adapun manfaat penelitian ini bagi Karyawan di Kantor Gubernur, terutama bagian Layanan Pengadaan Secara Elektronik untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adji, W. H., Iqbal, M., Setia, R. N., Nupardi, D., Piksi, P., & Bandung, G. (t.t.). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN ARJASARI KABUPATEN BANDUNG*.
- Arifudin Husain, B., Novendri, I., Sunarsi, D., Kepemimpinan, G., & Karyawan, K. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan Kata kunci. Dalam *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* (Vol. 5). <http://Jiip.stkipyapisdempu.ac.id>
- Dhyan Parashakti, R., & Irfan Setiawan, D. (t.t.). *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang*. 10.
- Edwin Adipratama, Ferdinand, F., & Fitria Husnatarina. (2021). Kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.37304/jem.v2i1.2657>
- Ramadhany, D. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. 5(2), 284–288.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (t.t.). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis18>
- Triyatun, N., & Hani, U. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan (Study Bagian Keagamaan Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal). *Journal Economic Insights*, 2(1), 204-224.
- Syahputra, E., Pristiani, R. L., Siregar, T., Budiarta, K., & Hasyim, H. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Stabat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 156-162.
- Ratnasih, C., & Siahaan, S. R. (2021). Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan PT. PAN PACIFIC INSURANCE. *JURNAL MANAJEMEN FE-UB*, 9(1).

- Qudsiyyah, A., Fahrurrozi, F., & Subki, S. (2024). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SDN 1 Gadung Mas Kecamatan Sakra Barat. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(1), 499-505.
- Di Dinas Kmunikasi dan Informatika, Provinsi Jawa Barat, Wijaya Hermin. (2013). Strategi Pengembangan Sistem Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE) Menggunakan Metode Business Process Reengineering (BPR). *Jurnal Media Informatika*, 12(2), 31-41.
- Asrami Nuri, Yusnita Reni. (2022). Strategi Pengelolaan Kepemimpinan dan Perubahan Organisasi. *Jurnal Sinomika, Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 1(2), 127-134. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i2.157>
- Manafe, Adrie Leonard, Pratiwi, Mega Ninik. (2022). Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Memotivasi Kinerja Karyawan. *Visionida, Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 1-10. <https://ojs.unida.ac.id/Jvs>
- Salsabila, Ratu Sabrina, Marwiyah Siti. (2022). Strategi Kepemimpinan Ketua Komunitas “Explore Wisata” Probolinggo Guna Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Pada Wisata Daerah. *Jurnal Sospoli*, 2(4), 218-225. <http://jisip.org/index.php/jsp/article/view/70>
- Atmaja, Eka Hanung, Pertiwi Nunu. (2021). Peran Kepemimpinan Dalam Manajemen Perubahan Di Organisasi. *Jurnal EK&BI*, 4(2), 576-581.
- Marpaun, Sahala Bintang, Marpaung, Magdalena Annaria. (2020). Pelaksanaan Pelatihan Strategi Kepemimpinan Bagi Pegawai BPR Mitra Daya Mandiri Bogor. *Jurnal Abdimas Dedikasi Kesatuan*, 1(1), 43-50.
- Murfat, Zulkifli Moh, Basalamah Jafar, Nasir Munawir. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LL DIKTI)*, 1(2), 1-11.
- Faddila, Pramudita Syifa, Aldi, Leo Deni. (2023). Strategi Gaya Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Usaha Baru Gemilang. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5), 1068-1075. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8085479>

Khairuddin, Cut Zahri Hairun, Saiful Azmi. (2021). Strategi Kepemimpinan Kinerja Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 10(3), 519-528. http://dx.doi.org/10.23887/jish_undiksha.v10i3.38173

Sunarti Cucu. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik SMK Negeri 1 Palasah Kabupaten Majalengka. *Jurnal Dialogika (Manajemen dan Administrasi)*, 2(2), 85-98. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v2i02.2179>