



Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Konawe

The Influence of Leadership Roles on Performance Improvement at the Communication and Informatics Department of Konawe Regency

Windy Amalia¹, Yuliana Musin², Sitti Rahmatyah³

Universitas Lakidende Unaaha

Email: windyamalia0920@gmail.com

Article Info

Article history :

Received : 25-08-2026

Revised : 27-08-2026

Accepted : 29-08-2026

Published : 31-08-2026

Abstract

This study aims to analyze and describe the role of leadership based on digital leadership and its influence on employee performance at the Department of Communication and Information Technology (Diskominfo) of Konawe Regency. This study focuses on evaluating four leadership functions, three main functions of the performance dimension, and the factors that influence them. The research approach used is descriptive qualitative to explore the phenomenon of digital leadership in depth. The results show that the leadership role is actively executed through four functions: Innovator (the implementation of the "One Field One Innovation" policy), Communicator (two-way communication based on digital channels), Motivator (a family-like approach and empowerment), and Controller (periodic supervision based on coaching which is highly effective in monitoring, yet not optimal in the aspect of human resource management due to structural constraints of limited job formations that trigger mismatches). Regarding the employee performance dimension, the Ability aspect is optimized through a transfer of knowledge strategy to overcome the intergenerational digital gap; the Effort aspect is in the excellent category, driven by an appreciative leadership style; and the Opportunity aspect is managed on target for public service effectiveness amidst budget and internet network limitations. This success is also influenced by internal factors (competency gaps, organizational culture, budget support) and external factors (regional geographical conditions). Overall, the implementation of visionary and humanistic digital leadership is proven effective in minimizing organizational barriers and encouraging optimal employee performance.

Keywords: Leadership Role, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan peran kepemimpinan berbasis digital leadership serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika (Kominfo) Kabupaten Konawe. Penelitian ini berfokus pada evaluasi empat fungsi kepemimpinan, tiga fungsi utama dimensi kinerja, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif untuk menggali fenomena kepemimpinan digital secara mendalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan dijalankan secara aktif melalui empat fungsi: Inovator (kebijakan "Satu Bidang Satu Inovasi"), Komunikator (komunikasi dua arah berbasis kanal digital), Motivator (pendekatan kekeluargaan dan empowerment), serta Kontroler (supervisi berkala berbasis coaching yang sangat efektif pada pengawasan, namun belum optimal pada aspek penataan SDM akibat kendala struktural keterbatasan formasi jabatan yang memicu terjadinya mismatch). Dari dimensi kinerja pegawai, aspek Kemampuan (Ability) mampu dioptimalkan melalui strategi transfer of knowledge guna mengatasi digital gap antargenerasi; aspek Usaha (Effort) berada pada kategori sangat baik didorong oleh gaya pimpinan yang apresiatif; dan aspek Kesempatan (Opportunity) dikelola secara tepat sasaran demi efektivitas pelayanan publik di tengah keterbatasan anggaran dan jaringan internet. Keberhasilan ini turut dipengaruhi oleh faktor



internal (kesenjangan kompetensi, budaya organisasi, dukungan anggaran) serta faktor eksternal (kondisi geografis daerah). Secara keseluruhan, penerapan digital leadership yang visioner dan humanis terbukti efektif dalam meminimalkan hambatan organisasi dan mendorong kinerja optimal pegawai.

Kata Kunci: Peran Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien merupakan salah satu prasyarat utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik *good governance*. Pemerintah dituntut untuk mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas, transparan, dan akuntabel kepada masyarakat. Untuk mencapai hal tersebut, kinerja aparatur sipil negara sebagai pelaksana kebijakan publik memegang peranan yang sangat penting. Tinggi rendahnya kinerja aparatur akan sangat menentukan keberhasilan organisasi pemerintahan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja aparatur pemerintah tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh berbagai faktor organisasi, salah satunya adalah peran kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi, mengarahkan, dan mengoordinasikan pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dituntut mampu memberikan arahan yang jelas, membangun motivasi kerja, menciptakan komunikasi yang efektif, serta menjadi teladan bagi bawahannya. Dengan kepemimpinan yang baik, diharapkan aparatur dapat bekerja secara optimal, disiplin, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diembannya.

Dalam konteks organisasi publik, peran kepemimpinan menjadi semakin penting karena aparatur pemerintah bekerja dalam sistem birokrasi yang kompleks dan dihadapkan pada tuntutan pelayanan publik yang terus berkembang. Pemimpin yang tidak mampu menjalankan perannya secara efektif dapat menyebabkan rendahnya motivasi kerja, lemahnya koordinasi antarpegawai, serta kurang optimalnya pencapaian kinerja organisasi. Sebaliknya, kepemimpinan yang efektif dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai melalui pembinaan, pengawasan, serta pemberdayaan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Konawe merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan daerah, khususnya dalam bidang pengelolaan informasi, komunikasi publik, serta pengembangan teknologi informasi dan komunikasi. Seiring dengan perkembangan teknologi digital dan meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap informasi yang cepat dan akurat, Dinas Komunikasi dan Informatika dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi, profesional, dan responsif terhadap perubahan.

Namun masih terdapat masalah yang ada pada Dinas Komunikasi dan Informatika dalam pelaksanaannya, peningkatan kinerja aparatur di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Konawe masih menghadapi berbagai tantangan, seperti koordinasi kerja yang belum optimal, penempatan pegawai yang masih belum sesuai tempat dan fungsinya, perbedaan tingkat disiplin pegawai, serta belum maksimalnya pemanfaatan potensi sumber daya manusia. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya peran kepemimpinan dalam mengarahkan, membina, dan memotivasi pegawai agar mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tugas dan fungsi yang diemban.



Berdasarkan uraian tersebut, peran kepemimpinan menjadi faktor yang sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja aparatur di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Konawe. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika”**, guna mengetahui sejauh mana peran kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja aparatur serta sebagai bahan masukan bagi pimpinan dalam upaya peningkatan kinerja organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Denzin & Lincoln (dalam Anggito, 2018), menyatakan bahwa penelitian kualitatif merupakan studi yang berlangsung secara alami dengan tujuan untuk memahami fenomena yang muncul, serta melibatkan beragam metode yang tersedia. Dengan pendekatan ini, peneliti berusaha untuk menguraikan secara rinci tentang fungsi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Konawe berdasarkan bukti yang ditemukan di lapangan.

Informan Penelitian

Informan yang terlibat dalam riset pada skripsi ini adalah para pegawai dan pimpinan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Konawe. Pemilihan informan dilakukan dengan teknik Purposive Sampling, yaitu penentuan sumber data dengan pertimbangan tertentu.

Adapun kriteria subjek (informan) dalam penelitian ini adalah mereka yang dianggap paling memahami dinamika kepemimpinan dan kinerja organisasi, yang terdiri dari:

1. Informan Kunci (Key Informant): Kepala Dinas Kominfo Kabupaten Konawe, sebagai pemegang otoritas tertinggi dalam kepemimpinan.
2. Informan Utama: Para Kepala Bidang dan Sekretaris Dinas yang menjalankan fungsi koordinasi dan pengawasan langsung.
3. Informan Tambahan: Staf atau Pegawai pelaksana yang merasakan langsung dampak dari peran kepemimpinan terhadap kinerja mereka sehari-hari.

Sumber dan Jenis Data

Sumber data dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi dua kategori, yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumber aslinya (tangan pertama). Dalam penelitian ini, data primer didapatkan melalui wawancara mendalam (in-depth interview) dengan para informan di lokasi penelitian serta melalui observasi langsung terhadap aktivitas pimpinan dan pegawai di Dinas Kominfo Kabupaten Konawe.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan melalui sumber-sumber yang sudah ada sebelumnya untuk mendukung data primer. Data ini bersumber dari dokumen-dokumen internal Dinas Kominfo Kabupaten Konawe, laporan kinerja pegawai, peraturan



perundang-undangan, jurnal penelitian terdahulu, serta literatur lain yang relevan dengan topik kepemimpinan dan kinerja.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan tahapan strategis dalam penelitian guna memperoleh data lapangan yang akurat. Menurut Sugiyono (2018), pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Observasi (Pengamatan)

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap fenomena atau objek di lokasi penelitian. Peneliti akan melakukan pengamatan terhadap aktivitas sehari-hari di Dinas Kominfo Kabupaten Konawe, terutama mengenai:

- a. Interaksi antara pimpinan dan bawahan.
- b. Proses pelaksanaan tugas dan disiplin kerja pegawai.
- c. Kondisi lingkungan kerja dan fasilitas pendukung kinerja.

2. Wawancara Mendalam (In-depth Interview)

Wawancara merupakan proses komunikasi lisan yang berlangsung secara tatap muka dengan tujuan untuk memperoleh informasi mendalam dari informan. Peneliti menggunakan teknik wawancara semi-terstruktur, di mana peneliti menyiapkan pedoman wawancara namun tetap fleksibel dalam mengembangkan pertanyaan sesuai dengan jawaban informan. Fokus wawancara dalam studi ini adalah untuk memahami pandangan para pemimpin dan pegawai tentang fungsi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja organisasi.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan informasi dengan cara menganalisis dokumen, catatan, atau arsip yang relevan dengan topik penelitian. Di dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan data tertulis dari Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Konawe, yang meliputi:

- a. Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK).
- b. Data jumlah pegawai dan profil instansi.
- c. Laporan Capaian Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) atau dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).
- d. Foto-foto kegiatan sebagai bukti pendukung aktivitas di lapangan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif kualitatif. Analisis data dilakukan sejak peneliti mulai mengumpulkan data di lapangan hingga seluruh data terkumpul. Adapun tahapan-tahapan analisis data yang digunakan mengikuti model Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2018), yang terdiri dari tiga alur aktivitas yaitu:



1. Reduksi Data (Data Reduction)

Data yang diperoleh dari lapangan melalui hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi pada Dinas Kominfo Kabupaten Konawe kemungkinan akan berjumlah sangat banyak dan kompleks. Oleh karena itu, peneliti melakukan reduksi data dengan cara merangkum, memilih hal-hal pokok, serta memfokuskan pada informasi yang berkaitan dengan peran kepemimpinan dan kinerja pegawai. Data yang tidak relevan akan dibuang sehingga memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti untuk melakukan analisis selanjutnya.

2. Penyajian Data (Data Display)

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah penyajian data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dilakukan dalam bentuk teks naratif yang bersifat deskriptif, tabel, atau bagan untuk memperjelas hubungan antar fenomena. Melalui penyajian data ini, peneliti mengorganisasikan data hasil lapangan mengenai bagaimana peran pimpinan (sebagai inovator, komunikator, motivator, dan kontroler) secara nyata memengaruhi capaian kinerja pegawai di Dinas Kominfo Kabupaten Konawe.

3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (Conclusion Drawing/Verification)

Langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan berdasarkan data yang telah direduksi dan disajikan. Peneliti mengupayakan pemahaman dari semua informasi yang telah dikumpulkan untuk menyelesaikan pertanyaan penelitian yang ditentukan sejak awal. Kesimpulan awal ini bersifat sementara dan akan diverifikasi kembali dengan bukti-bukti yang kuat di lapangan atau dengan melakukan pengecekan ulang (triangulasi). Hasil akhirnya adalah sebuah kesimpulan mendalam yang didukung oleh kerangka pemikiran dan teori yang relevan mengenai keterkaitan kepemimpinan dan kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika

Kepemimpinan dalam organisasi sektor publik, khususnya pada Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo), merupakan determinan utama yang menentukan efektivitas transformasi digital dan tata kelola informasi daerah. Peran kepemimpinan di sini tidak hanya bersifat administratif-birokratis, tetapi juga bersifat strategis-teknologis. Pimpinan bertindak sebagai nakhoda yang mengintegrasikan aspek sumber daya manusia (SDM) dengan infrastruktur teknologi untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra).

Secara kompleks, peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja di instansi ini dapat dijabarkan melalui dimensi-dimensi berikut:

Kepemimpinan Sebagai Inovator

Kepemimpinan sebagai inovator merujuk pada kapasitas seorang pimpinan untuk bertindak sebagai agen perubahan (agent of change) yang tidak hanya adaptif terhadap perkembangan zaman, tetapi juga mampu menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Pimpinan di Dinas Kominfo dituntut untuk memiliki determinasi tinggi dalam menghadapi perubahan teknologi yang eksponensial.



Kemampuan dalam Berinovasi

Kemampuan berinovasi ini melibatkan keberanian mengambil risiko strategis dan memfasilitasi budaya kreatif di lingkungan kerja. Pimpinan tidak hanya menunggu instruksi, tetapi secara aktif mencari metode, teknologi, atau prosedur baru (seperti digitalisasi layanan) untuk memecahkan masalah birokrasi yang stagnan.

Pimpinan menunjukkan kapabilitas dalam menginisiasi perubahan melalui kewajiban setiap unit kerja untuk menghasilkan terobosan digital. Sebagaimana diungkapkan oleh Bapak Drs. Akib Ras, M.Si, pimpinan mewajibkan setiap bidang melahirkan minimal satu inovasi layanan per tahun guna memastikan organisasi tidak terjebak dalam rutinitas administratif yang stagnan.

Kemampuan dalam Konseptual

Kemampuan Konseptual merupakan kemampuan mental untuk menganalisis dan mendiagnosis situasi yang kompleks. Pimpinan harus mampu melihat organisasi secara keseluruhan (holistik), memahami bagaimana berbagai fungsi bidang saling bergantung, dan merumuskan visi jangka panjang yang logis serta terstruktur. Kapabilitas konseptual pimpinan terlihat dari kemampuannya merumuskan peta jalan (roadmap) transformasi digital yang strategis dan logis.

Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika

Kinerja pegawai menjadi salah satu hal penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan berdasarkan hasil wawancara dengan informan pada dinas komunikasi dan informatika kabupaten Konawe, kinerja pegawai dapat dilihat melalui tiga dimensi yaitu:

1. Kemampuan (Ability)

Kemampuan adalah kapasitas intelektual dan teknis yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pegawai yang memiliki kemampuan yang cukup memadai cenderung lebih mampu untuk mencapai standar kerja yang ditentukan oleh suatu organisasi. Pada dinas komunikasi dan informatika kabupaten Konawe, kemampuan pegawai masih beragam terutama dalam hal penggunaan teknologi digital. Pimpinan berupaya mengatasi hal tersebut dengan mendorong proses berbagi pengetahuan dan pemahaman kepada pegawai yang berada di dinas komunikasi dan informatika serta menempatkan pegawai berdasarkan keahlian yang dimiliki. Hal ini diungkapkan oleh Bapak Drs. Akib Ras, M.Si yang menjabat sebagai kepala dinas komunikasi dan informatika mengatakan bahwa:

"Kalau masalah internal, tantangannya adalah gap kompetensi yaitu ada beberapa pegawai senior yang masih belajar adaptasi digital, sementara yang muda-muda sudah lari kencang. Tugas saya adalah memastikan terjadinya transfer of knowledge antara keduanya, agar seluruh pegawai dapat berjalan bersama dalam satu kecepatan yang sama" (Wawancara 7 April 2026).

Hal ini sesuai dengan teori kinerja pegawai yang mengatakan bahwa kemampuan (ability) adalah salah satu pokok penentu kinerja, yaitu kapasitas intelektual dan teknis yang dimiliki individu dalam mengemban tugas yang dibebankan kepadanya (Timpe, 2005). Penelitian dilakukan sebelumnya oleh Mahendra (2024) menunjukkan hasil yang sama yaitu karakter pemimpin yang paham dan mengerti cara penggunaan teknologi menjadi sumber inspirasi bagi pegawai untuk secara aktif dapat meningkatkan kompetensi digital mereka.



Dengan demikian, upaya pimpinan Dinas Kominfo Kabupaten Konawe dalam mendorong transfer of knowledge merupakan langkah yang tepat.

2. Usaha (Effort)

Usaha adalah tingkat kesungguhan dan motivasi seorang pegawai dalam bekerja. Pegawai yang mempunyai motivasi yang kuat biasanya lebih antusias dan berkomitmen dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan, sehingga berdampak langsung pada hasil kerja yang diperoleh.

Pada dinas komunikasi dan informatika kabupaten konawe, motivasi kinerja pegawai sudah terbilang cukup baik, suasana kerja yang kekeluargaan dan memberikan apresiasi menjadi salah satu faktor yang mendorong semangat pegawai. pegawai juga memahami bahwa pekerjaan mereka berdampak besar bagi pelayanan publik di kabupaten konawe.

Hal ini sesuai dengan teori kinerja pegawai yang menjelaskan bahwa, usaha (effort) merupakan komponen kinerja yang berkaitan erat dengan tingkat kesungguhannya dan motivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari (Timpe, 2005). Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh, Wulandari (2026) menunjukkan hasil yang sama yaitu keseimbangan yang tepat antara dukungan motivasi dan kontrol dari pemimpin terbukti menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendorong kinerja pegawai ke tingkat yang lebih baik. Dengan demikian, dimensi usaha pegawai di Dinas Kominfo Kabupaten Konawe sudah berjalan dengan sangat baik.

3. Kesempatan (opportunity)

Kesempatan berhubungan dengan ketersediaan sarana dan prasarana pendukung organisasi pada pegawai. Tanpa dukungan yang cukup, kemampuan dan semangat kerja pegawai tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Pada dinas komunikasi dan informatika kabupaten konawe, pimpinan terus berupaya untuk menyediakan sarana yang memadai meskipun anggaran yang ada sangat terbatas. Pengadaan perangkat dilakukan secara selektif sesuai dengan kebutuhan utama pada dinas komunikasi dan informatika. Namun kendala kendala geografis dan infrastruktur jaringan yang belum merata masih menjadi tantangan yang di hadapi pegawai yang ada di lapangan.

Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh ibu Nurlina, S.Sos., M.M selaku Kabid Pengelola Informasi dan Komunikasi mengatakan bahwa:

"Pengelolaannya sudah sangat efektif, pimpinan memastikan bahwa peralatan yang kita punya benar-benar dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung fungsi diseminasi informasi ke masyarakat luas, meskipun dengan anggaran yang terbatas" (Wawancara 9 April 2026).

Sementara itu, bapak Drs. Akib Ras, M.Si selaku kepala dinas menambahkan bahwa:

"Kalau eksternal tentu kendala geografis dan infrastruktur jaringan, Konawe ini luas, kadang tim di lapangan terkendala sinyal atau fasilitas pendukung yang belum merata. Tapi itulah seninya di kominfo hambatan itulah yang memaksa kita untuk terus berfikir kreatif dalam menemukan solusi terbaik" (Wawancara 9 April 2026).



Setelah melakukan wawancara dapat diambil kesimpulan bahwa, ketersediaan sarana dan dukungan organisasi pada dinas komunikasi dan informatika kabupaten konawe sudah cukup baik meskipun masih menghadapi keterbatasan. Pimpinan berhasil mengoptimalkan sumber daya yang sudah ada dengan baik dan tepat sasaran, sehingga pelayanan yang di berikan kepada masyarakat tetap berjalan dengan baik di tengah keterbatasan yang ada.

Hal ini sesuai dengan teori kinerja yang menjelaskan bahwa kesempatan (opportunity) adalah ketersediaan sarana dan dukungan organisasi yang memungkinkan pegawai untuk mengerahkan kemampuan dan usahanya secara optimal dalam pelaksanaan tugas (Timpe, 2005). Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Handayani (2024) menunjukkan hasil yang sama yaitu pemimpin yang inovatif mampu mendayagunakan sumber daya yang terbatas agar tetap bisa mencapai target kinerja yang optimal. Hal ini membuktikan bahwa, keterbatasan anggaran dan infrastruktur tidak selalu menjadi penghambat yang tidak dapat di atasi, selama pemimpin mampu mengambil keputusan yang tepat dan kreatif dalam mendistribusikan sumber daya yang ada demi efektivitas prlayanan publik.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja

Dalam mengimplementasikan peran kepemimpinan tersebut, terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan di Dinas Kominfo Kabupaten Konawe:

1. Kesenjangan Kompetensi Teknologi

Salah satu faktor internal utama adalah heterogenitas kemampuan digital di antara pegawai senior dan junior. Pimpinan harus bekerja ekstra dalam melakukan sinkronisasi agar seluruh aparatur dapat berlari dengan kecepatan yang sama dalam mengadopsi sistem kerja berbasis elektronik.

Sebagaimana dikemukakan Bapak Drs. Akib Ras, M.Si, mengemukakan bahwa :

“Kalau internal, tantangannya adalah gap kompetensi. Ada pegawai senior yang masih belajar adaptasi digital, sementara yang muda-muda sudah lari kencang. Nah, tugas saya adalah memastikan terjadi *transfer of knowledge*.”(Wawancara 9 April 2026).

Setelah melakukan wawancara dapat diambil kesimpulan bahwa, dapat dipahami bahwa kesenjangan kompetensi teknologi antara pegawai senior dan junior merupakan faktor internal yang nyata yang sedang dihadapi oleh Dinas Kominfo Kabupaten Konawe. Namun, dengan kepemimpinan yang humanis dan budaya kekeluargaan yang dibangun oleh pimpinan dengan proses transfer knowledge dapat berjalan dengan baik dan berkelanjutan sehingga kesenjangan tersebut berangsur- angsur dapat diatasi.

2. Infrastruktur dan Lingkungan Eksternal

Faktor geografis Kabupaten Konawe yang luas dan kendala jaringan telekomunikasi di beberapa titik menjadi hambatan eksternal yang memaksa pimpinan untuk selalu memiliki rencana cadangan (contingency plan) agar pelayanan informasi publik tidak terputus. Kondisi geografis Konawe sangat mempengaruhi kecepatan transformasi digital.

Sebagaimana dikemukakan Bapak Drs. Akib Ras, M.Si, mengemukakan bahwa :



“Kalau eksternal, tentu kendala geografis dan infrastruktur jaringan. Konawe ini luas, kadang tim di lapangan terkendala sinyal atau fasilitas pendukung yang belum merata. Tapi itulah seninya di Kominfo, hambatan itu yang memaksa kita untuk terus berpikir kreatif.”(Wawancara 25 Maret 2026).

Setelah melakukan wawancara dapat diambil kesimpulan bahwa, kondisi geografis dan keterbatasan infrastruktur jaringan merupakan faktor eksternal yang secara langsung dapat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan di Dinas Kominfo Kabupaten Konawe. Tetapi kemampuan pimpinan dalam menyusun prioritas dan mendorong kreativitas tim terbukti mampu meminimalkan dampak dari keterbatasan tersebut terhadap kualitas pelayanan publik.

3. Budaya Organisasi dan Resistensi Perubahan

Transformasi dari pola manual ke digital seringkali menghadapi resistensi kecil dari budaya kerja lama yang sudah mapan. Di sini, karakter kepemimpinan yang humanis menjadi kunci untuk mengubah resistensi tersebut menjadi adaptasi melalui edukasi dan literasi internal yang berkelanjutan.

Setelah melakukan wawancara dapat diketahui bahwa, bahwa budaya organisasi dan resistensi terhadap perubahan merupakan faktor internal yang turut mempengaruhi efektivitas kepemimpinan. Akan tetapi cara yang dilakukan oleh pimpinan yang bersifat mengajak dan tidak memaksa membuat pegawai lebih mudah dalam menerima dan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada.

4. Dukungan Anggaran dan Sarana Prasarana

Ketersediaan sumber daya material sangat mempengaruhi ruang gerak pimpinan dalam melakukan inovasi. Efektivitas pimpinan sangat dipengaruhi oleh kemampuannya melakukan skala prioritas terhadap pemanfaatan anggaran yang terbatas guna menghasilkan output kinerja yang maksimal.

Ibu Tri Oktora Cristianti, S.Si selaku Kasi Keamanan Informasi dan Telekomunikasi menyatakan bahwa:

"Pimpinan di satu sisi sudah bagus dalam memprioritaskan anggaran untuk teknologi dan pengamanan operasional digital. Namun, masalah besar ada pada penempatan pegawai. Jumlah personel kita banyak, tapi posisi yang klop itu terbatas, sehingga terjadi mismatch yang lambat laun bisa menghambat operasional digital." (Wawancara, 10 April 2026).

Setelah melakukan wawancara dapat diambil kesimpulan bahwa, dukungan anggaran dan ketersediaan sarana prasarana merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja. Meskipun terdapat keterbatasan anggaran menjadi tantangan yang sangat nyata, tetapi kemampuan pimpinan dalam menetapkan prioritas pengadaan secara tepat dan selektif terbukti mampu menjaga kelancaran operasional instansi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan mengenai fungsi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Konawe, dapat ditarik beberapa simpulan berikut:



1. Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Konawe secara keseluruhan telah berjalan dengan baik dan aktif melalui empat fungsi utama kepemimpinan, yaitu:
 - a. Inovator, Pimpinan menjalankan fungsi inovator dengan mewajibkan setiap bidang menghasilkan minimal satu inovasi layanan setiap tahunnya melalui kebijakan “Satu Bidang Satu Inovasi”. Secara konseptual, pimpinan mampu merumuskan peta jalan transformasi digital yang strategis dan terukur, serta mengintegrasikan berbagai kebutuhan bidang menjadi satu visi besar yang terarah dan logis.
 - b. Komunikator, Pimpinan membangun pola komunikasi dua arah yang efektif dan adaptif dengan memanfaatkan berbagai kanal komunikasi, baik formal maupun digital, sehingga setiap instruksi kerja dapat dipahami secara presisi oleh seluruh level pegawai. Pimpinan juga menunjukkan daya tanggap yang tinggi dalam menyerap aspirasi dan kendala teknis dari pegawai.
 - c. Motivator, Pimpinan membangun motivasi kerja pegawai melalui pendekatan kekeluargaan, pemberian kepercayaan (empowerment), serta apresiasi yang konsisten terhadap setiap capaian pegawai. Pendekatan humanis ini terbukti efektif dalam mendorong loyalitas, komitmen, dan kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas.
 - d. Kontroler, Fungsi kontroler dalam aspek pengawasan telah berjalan sangat efektif melalui mekanisme supervisi berkala yang bersifat membimbing (coaching) dan taat pada standar operasional. Namun, dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia, efektivitasnya masih belum optimal akibat adanya kendala struktural berupa penumpukan pegawai dan terbatasnya formasi jabatan yang tersedia, sehingga terjadi penempatan kerja yang tidak sesuai kompetensi (mismatch).
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Konawe terbagi menjadi dua dimensi, yaitu:
 - a. Faktor Internal, meliputi: Kesenjangan kompetensi teknologi antara pegawai senior dan junior yang memerlukan upaya transfer of knowledge secara berkelanjutan, Budaya organisasi yang masih perlu adaptasi dari pola kerja manual menuju sistem digital, serta Keterbatasan dukungan anggaran yang memengaruhi ruang gerak pimpinan dalam melakukan inovasi dan pengadaan sarana teknologi.
 - b. Faktor Eksternal, meliputi kondisi geografis Kabupaten Konawe yang luas dengan keterbatasan infrastruktur jaringan telekomunikasi di sejumlah titik, sehingga menghambat kelancaran operasional layanan informasi publik di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, D. Y. (2021). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Riau [Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau]. Repositori Institusi UIN Suska Riau.
- Dewi, S. (2020). Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Mataram]. Repositori Institusi Universitas Muhammadiyah Mataram.



- Fadli, M. R. (2020). Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33-54.
- Fauziah, A., & Anwar, M. (2023). Strategi Komunikasi Pimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Informasi Publik. *Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 10(2), 145-160.
- Handayani, S. (2024). Peran Kepemimpinan Inovatif dalam Menghadapi Hambatan Infrastruktur Digital di Instansi Daerah. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 12(1), 45-58.
- Hidayatullah, R. (2026). Evaluasi Kualitatif Kinerja Pegawai Berdasarkan Kepemimpinan Visioner di Dinas Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(1), 20-35.
- Lestari, D. (2025). Analisis Peran Kepemimpinan sebagai Pengambil Keputusan dalam Situasi Krisis Informasi. *Jurnal Kebijakan Publik dan Informatika*, 11(3), 210-225.
- Luthfia, L., Sugianor, & Paulina, S. (2025). Peranan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai PT Tabalong Inti Mitra. *Jurnal MSDM*, 2(1).
- Mahendra, B. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Pegawai Kominfo di Era Pemerintahan Berbasis Elektronik. *Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi Pemerintahan*, 9(2), 88-102.
- Pratama, A. (2023). Implementasi Fungsi Pengawasan (Kontroler) Pimpinan dalam Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 15(4), 302-315.
- Ramli, M. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika dalam Transformasi Digital Daerah. *Jurnal Inovasi Sektor Publik*, 8(1), 12-25.
- Saputra, W. (2025). Pola Kepemimpinan Paternalistik yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Milenial di Instansi Pemerintah. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 13(2), 167-182.
- Syahputra, R. (2022). Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara [Skripsi, Universitas Medan Area]. Repositori Institusi Universitas Medan Area.
- Situmorang, H. (2022). Analisis Kualitatif Gaya Kepemimpinan Motivator terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sektor Publik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 19(3), 401-415.
- Suganda, B. (2018). Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. BPRS Aman Syariah Sekampung) [Skripsi, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro]. Repositori Institusi IAIN Metro.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, M. R. (2023). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tegalrejo [Skripsi, Universitas Tidar]. Repositori Institusi Universitas Tidar.
- Wulandari, K. (2026). Sinergi Peran Motivator dan Kontroler Pimpinan terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Sektor Informatika. *Jurnal Pengembangan SDM*, 17(1), 55-70.