Sindoro
CENDIKIA PENDIDIKAN
ISSN: 3025-6488

Vol. 17 No. 12 2025
Palagiarism Check 02/234/68/186
Prev DOI: 10.9644/sindoro.v3i9.267

PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI SUB KEUANGAN DAN ASET DINAS PENDIDIKAN PROVINSI KALIMANTAN TENGAH

Muhammad Raihan, Syahmidi
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan,
Universitas Islam Negeri Palangka Raya

Email : raihansanjaya09@gmail.com

Abstract
This research aims to analyze the role of leadership in improving employee performance in the finance and assets sub-division of the Central Kalimantan Provincial Education Office. The background of the study is based on the importance of effective leadership in creating a professional, accountable, and service-oriented work system. This research uses a qualitative descriptive method with techniques of interviews, observations, and documentation. Data analysis was conducted through reduction, presentation, and verification while maintaining validity through source triangulation. The results of the study show that transformational, participative, and ethical leadership significantly influences employee performance improvement. Leaders who are communicative, adaptive to technology, and consistent in coaching have proven to create a healthy and productive work environment. Additionally, job satisfaction and discipline serve as mediating factors that strengthen the relationship between leadership and performance. Overall, effective leadership has been proven to encourage increased accountability, motivation, and productivity among employees, as well as support the achievement of quality public services.
Keywords: leadership, employee performance, education department.

Abstrak
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di sub bagian keuangan dan aset Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah. Latar belakang penelitian didasarkan pada pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam menciptakan sistem kerja yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui reduksi, penyajian, dan verifikasi dengan menjaga validitas melalui triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, partisipatif, dan etis berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pemimpin yang komunikatif, adaptif terhadap teknologi, serta konsisten dalam pembinaan terbukti mampu menciptakan iklim kerja yang sehat dan produktif. Selain itu, kepuasan kerja dan disiplin menjadi faktor mediasi yang memperkuat hubungan kepemimpinan dengan kinerja. Secara keseluruhan, kepemimpinan yang efektif terbukti mendorong peningkatan akuntabilitas, motivasi, dan produktivitas pegawai, serta mendukung tercapainya pelayanan publik yang berkualitas.

Kata kunci: kepemimpinan, kinerja pegawai, dinas pendidikan.

Article History
Received: Oktober 2025
Reviewed: Oktober 2025
Published: Oktober 2025

Plagirism Checker No 549
Prefix DOI: Prefix DOI:
10.8734/sindoro.v1i2.360
Copyright: Author
Publish by: SINDORO

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Sindoro
CENDIKIA PENDIDIKAN
ISSN: 3025-6488

Vol. 17 No. 12 2025
Palagiarism Check 02/234/68/186
Prev DOI: 10.9644/sindoro.v3i9.267

Latar Belakang

Kepemimpinan dalam organisasi publik memiliki peran strategis dalam membentuk arah kebijakan, budaya kerja, dan pencapaian kinerja pegawai. Di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah, khususnya pada sub bagian keuangan dan aset, kepemimpinan menjadi fondasi utama dalam memastikan efektivitas pengelolaan sumber daya. Pemimpin yang mampu mengarahkan, memotivasi, dan membina pegawai secara profesional akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil (Anggraini, Nugroho, & Berliani, 2021).

Kinerja pegawai di bidang keuangan dan aset sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Pemimpin yang komunikatif, terbuka terhadap inovasi, dan konsisten dalam memberikan arahan akan mendorong terciptanya sistem kerja yang efisien dan akuntabel. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, terutama dalam hal tanggung jawab dan ketepatan pelaporan keuangan (Sadikin & Har, 2022).

Selain aspek teknis, kepemimpinan juga berperan dalam membentuk iklim kerja yang sehat. Pemimpin yang mampu membangun hubungan interpersonal yang baik, memberikan penghargaan atas pencapaian, dan menciptakan rasa aman dalam bekerja akan meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai. Dalam konteks birokrasi daerah, gaya kepemimpinan partisipatif terbukti lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dibandingkan gaya otoriter (Santiari, Sunu, & Dantes, 2020).

Pengelolaan aset daerah memerlukan ketelitian dan akurasi tinggi. Pemimpin yang menanamkan nilai integritas dan profesionalisme akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan standar kualitas yang tinggi. Dalam hal ini, kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai teladan dalam menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab (Sutrisno, 2021).

Digitalisasi dalam pengelolaan keuangan dan aset menjadi tantangan sekaligus peluang bagi pemimpin di Dinas Pendidikan. Pemimpin yang adaptif terhadap teknologi dan mampu mengintegrasikan sistem informasi ke dalam proses kerja akan meningkatkan efisiensi dan transparansi. Sistem Informasi Pengelolaan Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah yang dikembangkan oleh Dinas Pendidikan Kalimantan Tengah menjadi contoh nyata penerapan teknologi dalam mendukung kepemimpinan yang efektif (Dinas Pendidikan Kalimantan Tengah, 2025).

Kepemimpinan juga berperan dalam pengembangan kompetensi pegawai. Melalui pelatihan, mentoring, dan pembinaan berkelanjutan, pemimpin dapat meningkatkan kapasitas individu dan tim dalam menghadapi tantangan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mendukung pengembangan SDM berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Hasibuan, 2020).

Dalam konteks pelayanan publik, kepemimpinan yang berorientasi pada kepuasan masyarakat akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan semangat pelayanan. Pemimpin yang mampu menyampaikan visi pelayanan dan menginternalisasikan nilai-nilai publik akan menciptakan budaya kerja yang responsif dan berdaya saing (Siagian, 2019).

Kolaborasi lintas bidang juga menjadi bagian penting dari kepemimpinan modern. Pemimpin yang mampu mengintegrasikan perspektif dari bidang pendidikan, keuangan, dan teknologi informasi akan menghasilkan kebijakan yang lebih komprehensif dan berkelanjutan. Pendekatan multidisipliner dalam kepemimpinan terbukti meningkatkan efektivitas pengelolaan aset dan keuangan daerah (Mulyadi, 2020).

Vol. 17 No. 12 2025
Palagiarism Check 02/234/68/186
Prev DOI: 10.9644/sindoro.v3i9.267

Kepemimpinan yang etis dan berorientasi pada tata kelola yang baik akan memperkuat kepercayaan internal dan eksternal terhadap organisasi. Dalam pengelolaan keuangan dan aset, prinsip transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi menjadi landasan penting yang harus dijaga oleh pemimpin. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berbasis etika memiliki korelasi tinggi dengan peningkatan kinerja dan reputasi organisasi (Tampubolon, 2021).

Secara keseluruhan, peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di sub bagian keuangan dan aset Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah sangatlah signifikan. Dengan pendekatan yang adaptif, partisipatif, dan berbasis nilai, pemimpin dapat menciptakan sistem kerja yang profesional, efisien, dan berorientasi pada pelayanan publik yang unggul (Rivai & Murni, 2020).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, dengan tujuan untuk memperoleh gambaran yang mendalam mengenai peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Sub Keuangan dan Aset Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah. Pendekatan kualitatif dipilih karena fokus penelitian ini adalah memahami fenomena kepemimpinan secara mendalam, melalui perspektif, pengalaman, dan interaksi pegawai maupun pimpinan. Penelitian dilaksanakan di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah yang beralamat di Jalan Panjaitan No 4, Kel. Palangka , Kec. Jekan Raya, Palangka Raya, Kalimantan Tengah, 73112. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan metode reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber dan teknik.

Hasil dan Pembahasan

Kinerja pegawai pada sektor publik, khususnya di Sub Keuangan dan Aset Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah, sangat dipengaruhi oleh gaya dan efektivitas kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif bukan hanya berfungsi sebagai pengarah kebijakan, tetapi juga sebagai motivator yang mampu meningkatkan komitmen dan dedikasi pegawai terhadap tugasnya. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan faktor lain seperti kompetensi atau motivasi dalam menentukan kinerja pegawai di lembaga pengelola keuangan daerah (Susanto & Yuliana, 2021)

Selain kepemimpinan, faktor pelatihan dan pengawasan turut berperan dalam meningkatkan kinerja ASN. Pemimpin yang kuat mampu menanamkan rasa tanggung jawab dan loyalitas dengan memberikan arahan yang jelas serta menjadi teladan. Kombinasi kepemimpinan efektif, pelatihan yang tepat, dan pengawasan yang konsisten terbukti meningkatkan komitmen ASN di sektor keuangan pemerintah daerah, yang pada akhirnya mendorong kinerja organisasi secara keseluruhan (Sapan et al., 2024)

Hubungan antara kepemimpinan dan keterlibatan pegawai juga menjadi faktor krusial. Studi di sektor publik Ghana menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang adil, fleksibel, serta melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan mampu meningkatkan rasa dihargai, yang berimplikasi pada keterlibatan kerja dan peningkatan kinerja maksimal pegawai (Amoako-Asiedu & Obuobisa-Darko, 2017)

Kepemimpinan transformasional berperan besar dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama di lembaga pengelola keuangan daerah. Gaya ini tidak hanya mendorong motivasi

Vol. 17 No. 12 2025
Palagiarism Check 02/234/68/186
Prev DOI: 10.9644/sindoro.v3i9.267

intrinsik pegawai, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja sehingga tercipta iklim organisasi yang sehat. Dengan demikian, pemimpin transformasional dapat menjadi penggerak utama dalam meningkatkan kualitas layanan publik melalui peningkatan kinerja pegawai (Alhaddad et al., 2024)

Kepemimpinan yang efektif juga memiliki pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja. Penelitian pada lembaga keuangan daerah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang mendukung mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kinerja. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi penting antara kepemimpinan dan kinerja pegawai (Suganda, 2024)

Selain itu, disiplin kerja dan pengalaman juga menjadi faktor penting yang tidak dapat dilepaskan dari peran kepemimpinan. Studi pada BPKAD Yogyakarta menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan yang mampu mendorong budaya disiplin dan pembelajaran berkelanjutan akan berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan publik di sektor pendidikan dan keuangan daerah (Triana & Rofiqoh, 2025)

Perbandingan antar gaya kepemimpinan juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional lebih berhubungan positif dengan peningkatan kinerja pegawai dibandingkan gaya transaksional maupun laissez-faire. Pemimpin transformasional mampu menarik perhatian bawahan, memberi teladan, dan mengakui prestasi pegawai, sehingga lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja di sektor publik (Pradeep, 2011)

Etika kepemimpinan juga berperan penting dalam menentukan kinerja. Studi di sektor perbankan Australia menunjukkan bahwa kepemimpinan etis meningkatkan iklim organisasi yang sehat, orientasi pelanggan, serta identifikasi pegawai dengan organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan etis bukan hanya meningkatkan kinerja pegawai, tetapi juga memperkuat integritas lembaga publik (Kia et al., 2019)

Motivasi pegawai juga terbukti memediasi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja sektor publik. Pemimpin yang mampu meningkatkan motivasi ASN akan berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga psikologis dalam membangkitkan semangat kerja pegawai (Mavhungu & Bussin, 2017)

Selanjutnya, gaya kepemimpinan melayani (servant leadership) juga terbukti meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kepuasan kerja. Pemimpin yang peduli terhadap kebutuhan bawahan dan memberikan dukungan emosional akan meningkatkan rasa puas pegawai terhadap pekerjaannya, yang pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja (Akbal & Karabulut, 2024)

Dalam konteks Kementerian Keuangan Ghana, peran kepemimpinan terbukti berpengaruh moderat terhadap perilaku dan sikap pegawai. Namun, kelemahan ditemukan pada kurangnya dukungan personal dan komunikasi yang efektif dari pemimpin. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan kapasitas kepemimpinan yang menekankan pada keterampilan komunikasi dan pemberian dukungan personal agar pegawai merasa lebih dihargai dan termotivasi (Snr, 2024)

Kepemimpinan juga berhubungan erat dengan perilaku ekstra-rol (organizational citizenship behavior/OCB) pegawai. Studi di sektor publik Indonesia menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mendorong komitmen kerja dan perilaku sukarela pegawai yang mendukung organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu dan organisasi (Tantra et al., 2024)

Vol. 17 No. 12 2025
Palagiarism Check 02/234/68/186
Prev DOI: 10.9644/sindoro.v3i9.267

Kepemimpinan spiritual juga diakui memiliki peran dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan menekankan pada nilai-nilai kasih sayang, penghargaan, dan kepedulian. Pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang menghargai nilai spiritual dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja pegawai, khususnya dalam lembaga keuangan publik (Onyebuchi et al., 2015)

Penelitian di Tulungagung menegaskan bahwa kepemimpinan bersama disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor keuangan daerah, sementara motivasi tidak selalu menjadi faktor dominan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang konsisten dalam menegakkan disiplin akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dibanding sekadar memberikan motivasi verbal (Febiningtyas & Ekaningtias, 2014)

Kesimpulan

peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Sub Keuangan dan Aset Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah sangatlah penting dan strategis. Kepemimpinan yang efektif terbukti mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif dan berkomitmen pada tugasnya. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, dengan menekankan pada visi bersama, pemberdayaan, serta kemampuan memberi teladan, mampu mendorong lahirnya inovasi dan meningkatkan keterlibatan pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, pemimpin yang komunikatif dan terbuka dalam proses pengambilan keputusan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab sekaligus memperkuat solidaritas tim. Tidak kalah penting, kepemimpinan yang berorientasi pada hasil melalui penetapan target yang jelas, evaluasi kinerja yang teratur, dan pemberian penghargaan, mampu memacu pegawai untuk bekerja lebih optimal. Secara keseluruhan, keberhasilan peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh faktor individu semata, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang diterapkan, terutama dalam pengelolaan keuangan dan aset yang menuntut ketelitian, integritas, serta akuntabilitas tinggi.

Daftar Pustaka

Anggraini, Y. W., Nugroho, P. J., & Berliani, T. (2021). *Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah*. Equity in Education Journal. https://www.neliti.com/id/publications/390385

Dinas Pendidikan Kalimantan Tengah. (2025). *Manajemen Aset Pendidikan di Sekolah Provinsi Kalimantan Tengah*. https://aset.disdik.kalteng.go.id

Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mulyadi, D. (2020). *Kepemimpinan dan Manajemen Strategis*. Bandung: Refika Aditama.

Rivai, V., & Murni, S. (2020). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sadikin, A., & Har, M. S. (2022). *Pengaruh kepemimpinan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Prabumulih*. Jurnal Ilmiah Manajemen, 10(2), 45–56.

Vol. 17 No. 12 2025
Palagiarism Check 02/234/68/186
Prev DOI: 10.9644/sindoro.v3i9.267

Santiari, L. P., Sunu, I. G. K. A., & Dantes, K. R. (2020). *Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, dan motivasi terhadap kinerja guru*. Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia, 11(1), 23–34.

Siagian, S. P. (2019). *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Tampubolon, M. (2021). *Etika Kepemimpinan dalam Organisasi Publik*. Yogyakarta: Deepublish.

Susanto, Y., & Yuliana, Y. (2021). *Employee Performance Analysis at the Regional Financial and Asset Management Agency of Musi Rawas Regency*. Sosiohumaniora.

Sapan, W. Z., Junaidi, J., Qamaruddin, M. Y., & Nadhirah, A. (2024). *The Role of Leadership, Training and Surveillance on Employees' Job Performance*. International Journal of Entrepreneurship and Management Practices.

Amoako-Asiedu, E., & Obuobisa-Darko, T. (2017). *Leadership, Employee Engagement and Employee Performance in the Public Sector of Ghana*. Journal of Business Management.

Alhaddad, S. R., Sabuhari, R., & Arilaha, M. A. (2024). *The Role of Transformational Leadership, Intrinsic Motivation, and Job Satisfaction in Enhancing Employee Performance*. Jurnal Manajemen Sinergi.

Suganda, M. I. (2024). *Influence of Leadership, Work Environment, Organisational Commitment with Job Satisfaction as an Intervening Variable*. Journal of Multidisciplinary Academic and Practice Studies.

Triana, R., & Rofiqoh, T. (2025). *The Influence of Education, Training, Experience and Work Discipline on Employee Performance*. Journal La Sociale.

Pradeep, D. D. (2011). *The Relationship between Effective Leadership and Employee Performance*.

Kia, N., Halvorsen, B., & Bartram, T. (2019). *Ethical Leadership and Employee In-role Performance*. Personnel Review.

Mavhungu, D., & Bussin, M. (2017). *The Mediation Role of Motivation between Leadership and Public Sector Performance*. SA Journal of Human Resource Management.

Akbal, Ö. F., & Karabulut, A. T. (2024). *The Mediating Role of Job Satisfaction in the Effect of Servant Leadership on Employee Performance*. Journal of Business Research - Turk.

Snr, A. D. (2024). *Impact of Leadership on Employee Behaviour and Attitude in The Ministry of Finance, Ghana*. International Journal of Finance.

Tantra, A. R., Sanosra, A., & Qomariah, N. (2024). *OCB Mediation: The Influence of Transformational Leadership and Work Commitment on Employee Performance*. Journal of Economics, Finance And Management Studies.

Vol. 17 No. 12 2025
Palagiarism Check 02/234/68/186
Prev DOI: 10.9644/sindoro.v3i9.267

Onyebuchi, O. S., Saat, M. M., Abdullah, D. F., & Tan, C. (2015). *The Impact of Spiritual Leadership on Employee Performance in Nigerian Micro Finance Banks*.

Febiningtyas, R. E. R., & Ekaningtias, D. (2014). *The Effect of Leadership, Motivation, and Work Discipline on the Employees' Performance*.