

KEBERMAKNAAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DALAM MENDUKUNG PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI

Jefri Toma¹, Herman Sjahrudin², Heslina Heslina³, Muh Irwan Nur Hamidin⁴
^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya
Email: herman.sjahrudin@stiem-bongaya.ac.id; jefritoma14@gmail.com

ABSTRACT

The demand to produce performance to each individual (employee) is based on the conformity between the realisation and the target that must be achieved by employees and formulated on the established performance indicators and organisational needs. This study investigates and analyses the effects of transformational leadership style and the use of Information technology on employee performance. The data collection used primary data through distributing questionnaires using all employees of the Human Resources Development Agency of South Sulawesi Province as a population, the sample was drawn using total sampling so that a sample size of 138 employees was obtained, but the results of distributing questionnaires showed that there were 11 defective questionnaires leaving 127 questionnaires. Data analysis was carried out using structural equation analysis with the assistance of Partial Least Square. The results of testing the outer model show that if the construct of transformational leadership style in the ideal influence dimension, so it must be excluded from the research model. The test results show that all constructs used meet the outer model testing criteria. Hypothesis testing through inner models provides evidence that the transformational leadership style is in a good categorization as well as the construct of the use of information technology which shows high intensity so that it is proven to be able to improve employee performance towards higher. Keywords: Transformational leadership, employee performance, information technology utilisation
Keywords: Employee performance, transformational leadership style, utilization of information technology

ABSTRAK

Tuntutan untuk menghasilkan performa kepada setiap individu (pegawai) bersandarkan pada kesesuaian antara target dengan target yang harus dicapai pegawai dan dirumuskan pelaksanaannya pada indikator kinerja yang ditetapkan dan kebutuhan organisasi. Studi ini menguji dan menganalisis efek gaya kepemimpinan transformasional dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Pengumpulan data menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan seluruh pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan sebagai populasi, penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan total sampling sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 138 pegawai, namun hasil penyebaran kuesioner menunjukkan jika terdapat 11 angket yang cacat sehingga menyisahkan 127 angket. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis persamaan struktural dengan bantuan Partial Least Square. Hasil pengujian outer model menunjukkan jika pada konstruk gaya kepemimpinan transformasional pada dimensi *ideal influence*, sehingga harus dikeluarkan pada model penelitian. Hasil pengujian menunjukkan jika keseluruhan konstruk yang digunakan memenuhi kriteria pengujian outer model. Pengujian hipotesis melalui inner models memberikan bukti bahwa gaya kepemimpinan transformasional berada pada kategorisasi yang baik demikian juga pada konstruk pemanfaatan teknologi informasi yang menunjukkan intensitas yang tinggi sehingga terbukti dapat meningkatkan performa pegawai kearah yang lebih tinggi.

Kata kunci: Kepemimpinan transformasional, kinerja pegawai, pemanfaatan teknologi informasi

PENDAHULUAN

Pegawai sebagai asset pada birokrasi pemerintahan merupakan faktor utama dalam melakukan pengendalian terhadap tujuan perusahaan, salah satu yang menjadi komponen utama yaitu kinerja pegawai sebagai tolak ukur keberhasilan organisasi. Suatu organisasi yang memiliki kinerja pegawai yang tinggi berpeluang lebih mudah untuk mencapai hasil yang diharapkan dibandingkan organisasi dengan kinerja pegawainya yang rendah (Amalia et al., 2024). Kinerja pegawai tidak hanya mengacu pada hasil kerja yang dicapai seseorang ketika melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, tetapi juga mengacu pada bagaimana pekerjaan itu dilakukan untuk mencapai hasil kerja tersebut. yang diharapkan oleh organisasi. Temuan studinya menunjukkan bukti bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya, untuk itu organisasi akan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya sehingga tujuan organisasi dapat dicapai (Hasyim, 2024). Teori atribusi (attribution theory) merupakan teori yang menjelaskan bagaimana individu menafsirkan peristiwa, alasan, atau penyebab dari tindakan mereka yang bermuara pada perolehan hasil kerja mereka (kinerja).

Teori tersebut pelopori Fritz Heider (1958); Weiner (1980); dalam Permana & Romadlon, (2019); Sudrajat & Ompusunggu (2015), bahwa tinggi ataupun rendahnya perilaku (kinerja) seseorang ditentukan oleh dua faktor yang dalam kognisi sosial disebut sebagai atribusi disposisional dan atribusi situasional. Atribusi disposisional diakibatkan oleh faktor internal yang berhubungan dengan aspek perilaku individu yang ada dalam diri individu (misalnya; kepribadian, persepsi diri, kemampuan, motivasi, dan lain-lain), sementara atribusi situasional terjadi atau diakibatkan oleh faktor eksternal yang berkaitan dengan lingkungan yang dapat memengaruhi perilaku individu, (seperti; situasi sosial, nilai-nilai sosial, cara pandang masyarakat dan juga gaya yang digunakan pemimpin dalam bekerja serta pemanfaatan teknologi informasi).

Teori atribusi merupakan teori kontemporer yang menyatakan bahwa apabila individu mengamati perilaku (kinerja) seseorang, mereka mencoba untuk menentukan apakah aspek internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja individual mereka. Salah satu atribusi dalam teori atribusi yaitu atribusi situasional yang menjelaskan bahwa penyebab munculnya perilaku seseorang adalah faktor situasi atau faktor eksternal yang

dalam penelitian ini disebutkan sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah suatu proses tindakan yang menggerakkan orang lain dengan cara memimpin, mengarahkan, dan mempengaruhi mereka agar melakukan sesuatu untuk mencapai hasil yang diharapkan. Gaya kepemimpinan adalah kode etik yang digunakan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya (Sutrisno, 2018:49).

Semakin baik gaya yang diperlihatkan pimpinan dalam memimpin, maka semakin tinggi kinerja individual yang dihasilkan bawahannya (pegawai). Pernyataan tersebut dibuktikan melalui studi yang dilakukan (Syafitri et al., 2024) yaitu bahwa gaya kepemimpinan yang diperlihatkan dengan baik oleh pimpinan melalui melalui tingginya kemampuan analitis pegawai, keterampilan, keberanian, kemampuan dalam mendengar dan ketegasan terbukti memberikan pengaruh yang nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai yang ditunjukkan melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, pengetahuan, kemandirian kerja dan kehadiran. Hasil berbeda diperlihatkan pada riset yang dilakukan Priambodo & Praptiestrini (2024) bahwa gaya kepemimpinan yang diukur melalui komitmen, percaya diri, mengembangkan dan mempertahankan kondisi kerja, hubungan baik dengan teman kerja, perhatian kualitas dan kuantitas terbukti memberikan pengaruh yang positif namun tidak nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai, bahwa gaya kepemimpinan yang baik tidak dapat meningkatkan target pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menciptakan inovasi dan meningkatkan kreativitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, serta meminimalisir kesalahan pegawai dalam bekerja. Inkonsistensi temuan dalam menganalisis keterkaitan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai, diperlihatkan pada studi Diliyana & Pandu (2023) bahwa gaya kepemimpinan yang diperlihatkan melalui kecerdasan, kemampuan berinteraksi, kemampuan untuk memberdayakan, dan memiliki pengaruh yang kuat memberikan dampak yang buruk (negative) dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (kualitas, kuantitas, tanggung jawab, dan inisiatif).

Riset ini menganalisis gaya kepemimpinan dengan membatasi pada gaya kepemimpinan transformasional. Pemilihan gaya kepemimpinan transformasional digunakan karena penelitian ini dilakukan pada birokrasi pemerintahan yang fungsi kewenangan pimpinan diatur oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pada

fakta lapangannya umumnya untuk menjadi pemimpin seseorang dituntut untuk dapat memotivasi bawahannya sehingga untuk itu pemimpin harus memiliki kemampuan (kecerdasan) yang dapat digunakan sebagai stimulus kepada bawahannya (Putri & Andjarwati 2024).

Pada konteks atribusi situasional (eksternal) dalam teori atribusi dinyatakan bahwa kinerja individual (pegawai) selain gaya kepemimpinan transformasional juga ditentukan oleh faktor eksternal lainnya, seperti pemanfaatan teknologi informasi. Pemanfaatan teknologi informasi diyakini dapat mempercepat dan sangat membantu penyelesaian pekerjaan pegawai serta memudahkan pekerjaan pegawai dan meningkatkan produktivitas dalam proses pengembangan sumber daya manusia. Teknologi informasi juga diyakini dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keahlian tenaga kerja (pegawai) melalui pelatihan dan pendampingan, sehingga meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu dan bersifat strategis dalam pengambilan keputusan (Hamiddin et al., 2024; Emil et al., 2024).

Pemanfaatan teknologi informasi (TI) digunakan untuk mendukung berbagai kebutuhan dan perkembangan organisasi. Teknologi informasi memiliki peran yang sangat vital terutama untuk kinerja pegawai di dunia organisasi, khususnya sistem informasi. Sistem informasi melakukan beberapa fungsi yaitu mengumpulkan data, melakukan pemrosesan data, manajemen data, pengendalian data, dan penghasilan data. Keunggulan utama dari sistem informasi berbasis teknologi adalah sifatnya yang *online* dan *real-time* (Hamiddin et al., 2024).

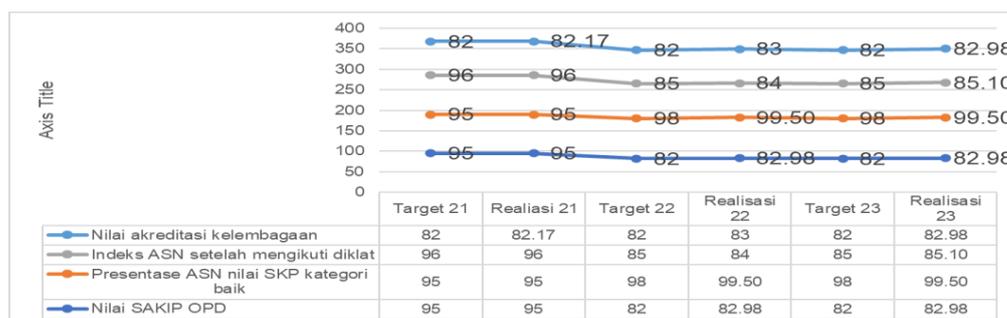
Semakin baik (tinggi) pemanfaatan teknologi informasi yang diterapkan oleh organisasi maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan pegawainya. Pernyataan tersebut dibuktikan melalui studi yang dilakukan Hamiddin et al., (2024) bahwa pemanfaatan teknologi informasi dapat memperlancar dan mempercepat tujuan organisasi melalui perangkat keras (*hardware*), perangkat lunak (*software*), basis data (*database*), jaringan (*network*) dan orang (*people*) yang diterapkan organisasi dapat memberikan pengaruh yang kuat dan nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai yang ditunjukkan melalui kuantitas

kerja, kualitas kerja, pengetahuan terkait pekerjaan, pendapat/ Pernyataan yang disampaikan, dan perencanaan kegiatan.

Perbedaan hasil penelitian dari peneliti terdahulu dalam menganalisis keterkaitan antara pemanfaatan teknologi informasi dengan kinerja pegawai diperlihatkan pada studi yang dilakukan Rini (2023) bahwa pemanfaatan teknologi informasi yang diperlihatkan dengan indikator ketersediaan perangkat keras dan perangkat lunak pendukung, jaringan internet yang memadai, proses terkomputerisasi, dan dimanfaatkan sesuai dengan ketentuan memberikan pengaruh yang kuat dan dampak yang buruk (negative) terhadap kinerja pegawai (kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian)

Hasil berbeda diperlihatkan pada riset yang dilakukan Wahyudi et al., (2023) bahwa pemanfaatan teknologi informasi yang diukur melalui indikator kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*) dan kegunaan teknologi (*perceived usefulness*) terbukti memberikan pengaruh positif namun tidak nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai, bahwa pemanfaatan teknologi informasi yang baik tidak dapat meningkatkan prestasi kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi kearah yang tinggi.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di daerah tersebut. BPSDM bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai negeri sipil serta masyarakat umum, dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme. Fungsi dan program BPSDM yaitu menyelenggarakan berbagai program pelatihan, termasuk pelatihan bagi calon pegawai negeri sipil, pelatihan teknis, dan kepemimpinan. Badan ini memegang peranan vital dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam lingkup pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Berikut diperlihatkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2021-2023



Gambar 1.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2021-2023

Alasan penggunaan teori atribusi dalam konteks situasional (eksternal) dalam penelitian ini disebabkan karena pada BPSDM Prov Sul-Sel melaksanakan penggantian pimpinan dilakukan sebelum masa jabatan pimpinan selesai dan adanya perubahan paradigma dalam dunia birokrasi dimana pengembangan sumber daya manusia yang telah bergeser ke-arrah pemanfaatan teknologi informasi yang diyakini dapat mempercepat dan sangat membantu penyelesaian pekerjaan pegawai, sehingga riset ini menganalisis kembali pengaruh gaya kepemimpinan dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai (Fritz Heider, 1958; Weiner, 1980; dalam Permana & Romadlon, 2019; Sudrajat & Ompusunggu, 2015).

Berdasarkan gambar 1. diatas menunjukkan bahwa pada indikator nilai akreditasi kelembagaan pada tahun 2021-2023 mengalami peningkatan, artinya target untuk indikator nilai akreditasi kelembagaan ditahun 2021-2023 dapat terealisasi dengan baik dan maksimal. Begitupun dengan indikator presentase ASN (Aparatur Sipil Negara) nilai SKP (Sasaran Kerja Pegawai) kategori baik dan indikator nilai SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) Organisasi Perangkat Daerah juga mengalami peningkatan, artinya dari tahun 2021-2023 tidak mengalami penurunan. Hal tersebut, berbeda dengan indikator indeks ASN setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan pada tahun 2021 kinerja masih terealisasi sesuai dengan target, akan tetapi pada tahun berikutnya yaitu tahun 2022 kinerja tidak sesuai dengan target, artinya untuk indikator indeks aparatur sipil negara (ASN) setelah mengikuti diklat mengalami penurunan dimana realisasi tidak sesuai dengan target yang diharapkan. Selanjutnya pada tahun 2023 indikator indeks ASN setelah mengikuti diklat kembali normal karena mengalami peningkatan dimana realiasi bisa mencapai target, bahkan melebihi dari pada target tersebut.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat di capai pegawai baik individu maupun kelompok pada suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

yang diberikan organisasi untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan dalam menyelesaikan suatu problema/masalah sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan dan tidak melanggar aturan/hukum (Manik et al., 2020; Sjahrudin et al., 2024). Pandangan serupa dikemukakan Nasution & Harahap (2023) bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Bangsawan et al., 2024).

Pengukuran kinerja berarti mengevaluasi kinerja pegawai saat ini dan atau di masa lalu relatif standar kerjanya. Pengukuran kinerja mengasumsikan bahwa pegawai memahami apa standar kinerja mereka, dan juga memberikan pegawai umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik (Sabila et al., 2024). Penelitian yang dilakukan Ziraluo (2024) menganalisis kinerja pegawai dengan menggunakan beberapa indikator yaitu; (1): kuantitas, standar ini dibuat dengan membandingkan kemampuan sebenarnya dengan volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal), (2) kualitas, standar ini menekankan pada kualitas kerja yang dihasilkan dibandingkan dengan volume kerja yang dihasilkan, (3) ketepatan waktu, merupakan penggunaan jam kerja yang diatur oleh organisasi, (4) kehadiran merupakan sarana perwujudan pegawai untuk mengetahui (taat) pada peraturan organisasi tentang jam masuk dan keluar kerja, jumlah kehadiran dan keluar bukan urusan dinas, dan (5) kemampuan kerja sama, merupakan kemampuan pegawai untuk membuat konsep dan Tindakan baru yang membantu penyelesaian tugas.

Tinggi ataupun rendahnya kinerja pegawai merujuk pada teori atribusi diakibatkan karena baik ataupun buruknya gaya yang digunakan pemimpin dalam memimpin. Kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan atau kelebihan di suatu bidang sehingga pemimpin mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan (Adetrya & Harahap 2024). Gaya kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen dalam hal ini gaya kepemimpinan dibutuhkan oleh manusia karena manusia memiliki keterbatasan-keterbatasan tertentu dan dari sini timbulah

adanya kebutuhan yang memimpin dan dipimpin. Hal ini gaya kepemimpinan termasuk dalam ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, jabatan dalam administrasi, dan juga persepsi mengenai pengaruh yang sah. Gaya kepemimpinan ini membahas tentang teori yang berkaitan dengan kepemimpinan yang bersumber dari pendekatan perilaku kepemimpinan. Pendekatan ini difokuskan pada gaya kepemimpinan (*leadership style*), dikarenakan gaya kepemimpinan yang mengarahkan perhatian yang bisa mempengaruhi aktivitas individu dengan adanya proses dan usaha untuk mencapai tujuan (Jaya et al., 2024; Paju & Baruno, 2024).

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya yang diperlihatkan pemimpin dalam mengajak pegawainya untuk memprioritaskan kepentingan organisasi dari pada pribadi dan berpotensi untuk mempengaruhi individual (putri & Andjarwati 2024). Indikator yang digunakan dalam mengukur gaya kepemimpinan transformasional, menurut Sukron & Ridwan (2024) terdiri dari; (1) pengaruh yang ideal adalah membuat bawahan sadar akan visi dan tujuan, membangkitkan rasa bangga pada mereka, dan membantu mereka mengembangkan pola pikir yang penuh kepercayaan dan rasa hormat, (2) motivasi inspiratif, yang melibatkan penetapan standar tinggi dan penggunaan simbol untuk mengarahkan pekerjaan dan menyampaikan tujuan utama dengan jelas dan dengan cara yang mudah, (3) perhatian individual, yaitu menghadirkan setiap orang waktu dan perhatian yang diperlukannya serta membantu, mengarahkan, dan mendidiknya secara individu, dan (4) stimulasi intelektual, yang meliputi pemecahan masalah secara cermat dan peningkatan logika. Semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang digunakan pemimpin dalam bekerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai (bawahan yang dipimpinnya). Berdasarkan pernyataan tersebut, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu; Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

Kinerja pegawai juga dipengaruhi intensitas (pemanfaatan) teknologi informasi. Teknologi informasi merupakan suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. Teknologi informasi

merupakan komputer dan perangkat elektronik lainnya yang digunakan untuk menyimpan, mengambil, mentransmisikan dan memanipulasi data (Nasution & Harahap 2023).

Penggunaan teknologi informasi yang efektif dapat dicapai ketika seluruh anggota organisasi mampu menggunakan teknologi informasi dengan sukses. Keberhasilan penggunaan teknologi informasi meningkatkan kinerja individu. (Son & Handayani 2024). Studi yang dilakukan Wahyudi & Salim (2023) menganalisis pemanfaatan teknologi informasi diukur dengan indikator sebagai berikut; (1) kemudahan penggunaan, pegawai dengan mudah menggunakan alat teknologi informasi untuk melakukan serangkaian pekerjaan guna menunjang keberhasilan dalam organisasi, (2) kegunaan teknologi, dalam menyelesaikan suatu pekerjaan pegawai menggunakan alat teknologi informasi untuk mempermudah dan mempercepat menyelesaikan tugas dan pekerjaan, serta menghemat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Semakin tinggi (intens) pemanfaatan teknologi informasi, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai yang menggunakannya. Merujuk pada pernyataan tersebut, maka diajukan hipotesis kedua yaitu; pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian menggunakan paradigma positivisme dengan populasi keseluruhan Pegawai BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 138 pegawai. Teknik penarikan sampel menggunakan total sampling sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 138 orang pegawai yang mencakup pegawai ASN dari beberapa bagian yaitu pegawai yang ditempatkan pada bidang sertifikasi kompetensi dan pengelolaan kelembagaan, bidang pengembangan kompetensi teknis inti, bidang pengembangan kompetensi teknis umum dan fungsional, bidang pengembangan kompetensi manajerial, sub.bag keuangan, sub.bag program, dan sub.bag umum, kepegawaian dan hukum sebagai responden, namun hasil penyebaran kuesioner menunjukkan jika terdapat 11 angket yang cacat sehingga menyisahkan 127 angket. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis persamaan *structural* dengan bantuan *Partial Least Square*.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Gambaran dari karakteristik 127 orang responden yang menjadi sampel penelitian berdasarkan gender, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja, untuk itu dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1
Karakteristik Responden

No	Keterangan		Jumlah (N=117)	Persen
1	Gender			
	A	Pria	72	57%
	B	Wanita	55	43%
2	Usia			
	A	15-25	4	3%
	B	26-35	19	15%
	C	36-45	62	49%
	D	46-55	35	28%
	E	56-65	7	5%
3	Pendidikan Terakhir			
	A	SMA	7	5%
	B	D3	6	5%
	C	S1	42	33%
	D	S2	42	33%
	E	S3	30	24%
4	Masa kerja			
	A	< 10	37	29%
	B	>10	46	36%
	C	>15	33	26%
	D	>20	11	9%

Sumber: Kuesioner penelitian (data diolah, 2024)

Tabel 1 memperlihatkan bahwa responden dicirikan melalui Pria dengan jumlah sebanyak 72 orang pegawai, mayoritasnya Pria selaku responden diakibatkan karena tuntutan pekerjaan dan beban kerja yang realtif lebih tinggi sehingga dalam penyelesaiannya dibutuhkan tenaga ekstra dari pegawai dan diyakini jika Pria memiliki tenaga yang lebih dibandingkan Wanita. Pada sisi usia mayoritas responden berada dalam rentangan usia 36-45 sehingga dengan rentangan usia tersebut diyakini jika mereka memiliki kematangan dalam bertindak dan berpikir yang dapat mengarahkan mereka kepada pencapaian hasil kerja yang diharapkan. Merujuk pada jenjang pendidikan akhir, mayoritas responden dicirikan dengan pendidikan akhir strata satu dan strata dua dengan 42 responden, kondisi ini menjelaskan jika secara umum responden memiliki pengetahuan yang cukup dan kemampuan berpikir yang baik yang dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan mereka selaku pegawai. Responden berdasarkan masa kerja pegawai dicirikan dengan pegawai yang memiliki masa kerja > 10 Tahun, hal ini menjelaskan bahwa masa kerja pegawai dipandang cukup dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, karena dengan pengalaman > 10 Tahun tersebut diyakini jika pegawai memiliki kompetensi yang handal dan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi.

2. Deskripsi variabel gaya kepemimpinan transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya yang diperlihatkan pemimpin dalam mengajak pegawainya untuk memprioritaskan kepentingan organisasi daripada pribadi dan berpotensi untuk mempengaruhi individual (Putri & Andjarwati 2024). Menurut Sukron & Ridwan (2024) ada beberapa indikator yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional yaitu: (1) pengaruh yang ideal, (2) motivasi inspiratif, (3) perhatian individual dan (4) stimulasi intelektual. Respon atas variabel ini dapat ditunjukkan pada Tabel berikut:

Tabel 2

Respon pada variabel Gaya kepemimpinan transformasional (X₁)

Dimensi / Indikator	Rerata
Ideal ₁	4,24

Ideal ₂	4,01
Ideal ₃	4,01
Rerata dimensi / indikator ideal (X ₁₁)	4,09
Insp ₁	4,11
Insp ₂	4,05
Insp ₃	4,06
Rerata dimensi / indikator motivasi inspiratif (X ₁₂)	4,07
INDV ₁	4,17
INDV ₂	4,13
INDV ₃	4,16
Rerata dimensi / indikator perhatian individual (X ₁₃)	4,15
INTEL ₁	4,09
INTEL ₂	4,16
INTEL ₃	4,09
Rerata dimensi / indikator stimulasi intelektual (X ₁₄)	4,12
Rerata variabel gaya kepemimpinan Transformasional (X ₁)	4,11

Sumber: Kuesioner penelitian (data diolah, 2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa indikator terpenting dalam menjelaskan gaya kepemimpinan transformasional yaitu perhatian individual, indikator tersebut berdasarkan tanggapan responden berdasarkan gaya kepemimpinan transformasional mencakup pada gaya yang diperlihatkan seorang pimpinan terhadap pegawai dengan rerata tanggapan responden sebesar 4,15. Sedangkan secara berturut pernyataan indikator tertinggi kedua yaitu stimulasi intelektual, dimana pimpinan selalu berpikir untuk menghadapi masalah dalam pekerjaan sebaiknya menggunakan cara yang baru serta pimpinan mendorong pegawai untuk lebih kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan demi tercapainya tujuan organisasi, dengan rerata tanggapan responden sebesar 4,12.

Pada urutan ketiga tertinggi pernyataan responden yaitu indikator pengaruh yang ideal dimana indikator ini mengacu pada tanggapan pegawai terhadap pimpinan yang merupakan teladan dalam bekerja serta visi misi yang dimiliki seorang pimpinan dalam

bekerja, dengan rerata tanggapan responden sebesar 4,09 serta yang paling terendah ditunjukkan pada indikator motivasi inspiratif yang mengacu pada penghargaan pimpinan terhadap pegawai atas pekerjaan yang telah dilaksanakan sehingga pegawai merasa bahwa pekerjaannya berarti dan berdampak bagi organisasi, dengan rerata tanggapan responden sebesar 4,07. Kondisi tersebut menjelaskan bahwa jika pegawai memandang bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki seorang pimpinan memberikan dampak bagi seluruh pegawai yang bekerja pada suatu organisasi.

Rendahnya responden terhadap motivasi inspiratif sebagai perwujudan dari gaya kepemimpinan transformasional disebabkan karena pimpinan merupakan pemegang kendali dalam sebuah organisasi, artinya apabila kurangnya motivasi dan penghargaan dari seorang pemimpin itu akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang dicapai pegawai. Hal ini berdampak pada terbatasnya kreativitas yang dimiliki seorang pemimpin dalam memotivasi pegawai karena terbatasnya waktu yang dimiliki seorang pimpinan serta keterbatasan kesempatan karena tugas dan tanggung jawab yang besar.

3. Deskripsi variabel pemanfaatan teknologi informasi (X_3)

Pemanfaatan teknologi informasi merupakan manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan (Son & Handayani 2024). Pemanfaatan teknologi informasi diukur dengan indikator; (1) kemudahan penggunaan dan (2) kegunaan teknologi.

Tabel 3
Respon pada variabel pemanfaatan teknologi informasi (X_2)

Indikator	Rerata
KP ₁	4.13
KP ₂	4.02
KP ₃	4.14
Rerata indikator kemudahan penggunaan (X_{21})	4.09

KT ₁	4.19
KT ₂	4.17
KT ₃	4.11
Rerata indikator kegunaan teknologi (X ₂₂)	4.15
Rerata variabel pemanfaatan teknologi informasi (X ₂)	4.12

Sumber: Kuesioner penelitian (data diolah, 2024)

4. Deskripsi variabel kinerja pegawai (Y)

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum (Manik et al., 2022). Kinerja pegawai diukur dengan indikator; (1) kuantitas, (2) kualitas, (3) ketepatan waktu, (4) kehadiran dan (5) kemampuan kerjasama. Respon atas variabel tersebut dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4
Respon pada variabel kinerja pegawai (Y)

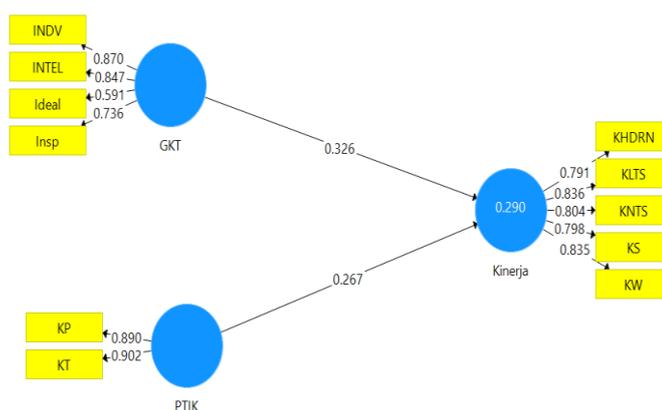
Dimensi / Indikator	Rata-rata
KNTS ₁	4.17
KNTS ₂	4.03
KNTS ₃	4.04
Rerata indikator kuantitas (Y ₁₁)	4.08
KLTS ₁	4.31
KLTS ₂	4.15
KLTS ₃	4.09
Rerata indikator kualitas (Y ₁₂)	4.18
KW ₁	4.2
KW ₂	4.09
KW ₃	4.18

Rerata indikator ketepatan waktu (Y ₁₃)	4.16
KHDRN ₁	4.17
KHDRN ₂	4.17
KHDRN ₃	4.11
Rerata indikator kehadiran (Y ₁₄)	4.15
KS ₁	4.24
KS ₂	4.14
KS ₃	4.28
Rerata indikator kemampuan kerjasama (Y ₁₅)	4.22
Rerata variabel kinerja pegawai (Y)	4.16

Sumber: Kuesioner penelitian (data diolah, 2024)

5. Analisis Data

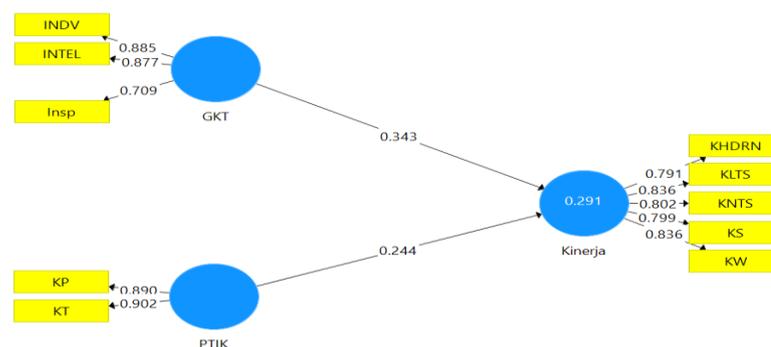
Perancangan model pengukuran (*outer model*) merupakan tahapan awal dalam persamaan struktural *Partial Least Square* yang berfungsi untuk menguji validitas dan reliabilitas dari konstruk atau variabel yang digunakan dalam penelitian atau dengan kata lain uji *outer model* bertujuan untuk menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya serta untuk melihat validitas dan reliabilitas suatu model penelitian (Ghozali, 2021).



Gambar 2
Model awal

Sumber: Smart-PLS (Data diolah, 2024)

Pada gambar 2 ditunjukkan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan transformasional dapat dijelaskan melalui nilai setiap indikator mulai indikator perhatian individual dengan skor 0,870, indikator stimulasi intelektual dengan skor 0,847, indikator pengaruh yang ideal 0,591 dan indikator motivasi inspiratif sebesar 0,736. Berdasarkan dari nilai yang di capai setiap indikator pada variabel gaya kepemimpinan transformasional, terdapat indikator yang tidak memenuhi standar yaitu indikator pengaruh yang ideal yang hanya mencapai nilai 0,591, dimana seharusnya nilai standar yaitu harus mencapai 0,70. Maka untuk indikator pengaruh yang ideal tidak dapat digunakan (di buang). Setelah indikator pengaruh yang ideal dibuang hasil yang didapatkan dapat dilihat melalui gambar berikut:



Gambar 3

Model akhir

Sumber: Smart-PLS (Data diolah, 2024)

Pada gambar 3 diperlihatkan nilai loading faktor setelah indikator pengaruh yang ideal dibuang (tidak digunakan) pada variabel gaya kepemimpinan transformasional dan hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa semua indikator pada setiap variabel dapat digunakan karena nilai dari setiap indikator > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sudah tidak ada indikator yang memiliki nilai loading factor dibawah 0,70 sehingga model selanjutnya dapat dievaluasi.

Convergent Validity (validitas konvergen)

Tabel 5
Outer Loading

Kausaliata indicator → Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Insp <- GKT	0.709	0.710	0.079	8.946	0.000
INDV <- GKT	0.885	0.883	0.030	29.454	0.000
INTEL <- GKT	0.877	0.876	0.032	27.578	0.000
KP <- PTIK	0.890	0.888	0.033	26.956	0.000
KT <- PTIK	0.902	0.901	0.027	33.327	0.000
KNTS <- Kinerja	0.802	0.803	0.030	26.839	0.000
KLTS <- Kinerja	0.836	0.830	0.035	24.054	0.000
KW <- Kinerja	0.836	0.834	0.034	24.942	0.000
KHDRN <- Kinerja	0.791	0.791	0.047	16.656	0.000
KS <- Kinerja	0.799	0.801	0.039	20.701	0.000

Sumber: Smart-PLS (Data diolah, 2024)

Tabel 5 menunjukkan seluruh jika seluruh indikator dari setiap variabel memenuhi validitas convergen (convergent validity) karena ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Nilai validitas convergen tertinggi pada variabel gaya kepemimpinan transformasional ditunjukkan pada indikator perhatian individual yang dimana pimpinan dalam organisasi selalu berusaha meningkatkan pengembangan diri pegawai sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang tepat, dan pimpinan juga memperhatikan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi pegawai sebagai individu sehingga pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan tanpa mengganggu aktivitas lain. Nilai validitas convergen terendah dibuktikan pada indikator motivasi inspiratif yang merupakan tanggapan responden bahwa pegawai merasa termotivasi dengan pengakuan dari pimpinan atas hasil kerja dan bahkan tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas.

Pada variabel pemanfaatan teknologi informasi, nilai validitas convergen tertinggi ditunjukkan pada indikator kegunaan teknologi yang merupakan tanggapan responden bahwa teknologi informasi mempermudah pegawai mengakses data yang diperlukan sehingga pegawai mampu bekerja secara mandiri dan bertanggung jawab atas pekerjaan. Dan nilai validitas terendah ditunjukkan pada indikator kemudahan penggunaan yang juga merupakan tanggapan responden bahwa pegawai tidak mengalami kesulitan saat mengakses informasi melalui alat teknologi serta mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Discriminant Validity (Validitas Diskriminan)

Tabel 6
Cross Loading

Indikator	GKT	Kinerja	PTIK
Insp	0.709	0.288	0.357
INDV	0.885	0.414	0.578
INTEL	0.877	0.516	0.685
KP	0.629	0.415	0.890
KT	0.590	0.439	0.902
KNTS	0.454	0.802	0.506
KLTS	0.323	0.836	0.352
KW	0.406	0.836	0.394
KHDRN	0.469	0.791	0.303
KS	0.389	0.799	0.350

Sumber: Smart-PLS (Data diolah, 2024)

Berdasarkan output *cross-loading* dapat dijelaskan bahwa setiap indikator memiliki korelasi yang lebih tinggi terhadap konstraknya dibandingkan konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi indikator pada bloknya sendiri lebih tinggi dibandingkan dengan indikator pada blok lainnya.

Composite Reability (Uji Reabilitas)

Tabel 7

Uji Reabilitas

Indikator	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
GKT	0.774	0.832	0.866	0.685
Kinerja	0.872	0.878	0.907	0.661
PTIK	0.754	0.756	0.890	0.803

Sumber: Smart-PLS (Data diolah, 2024)

Nilai reabilitas konstruk atau composite reability pada tabel tersebut menunjukkan hasil composite reability harus lebih dari 0,70 sehingga dapat dinyatakan memenuhi syarat karena penelitian ini bersifat confirmatory faktor. Berdasarkan tabel tersebut nilai composite reability tertinggi ditunjukkan pada variabel kinerja yang memiliki skor 0,907 > 0,70 dan nilai composite reability terendah ditunjukkan pada variabel pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dengan skor 0,890 > 0,70. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hasil analisis menunjukkan semua konstruk memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan sesuai dengan nilai composite reliability diatas 0,70.

Evaluasi mode struktural (*Inner model*)

Inner model bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten, inner model merupakan model struktural yang digunakan untuk memprediksi hubungan sebab akibat antar variabel laten (Ghozali, 2021:67). Koefisien determinasi (R^2) dan Uji kelbaikan (*Goodness of Fit*) digunakan sebagai langkah untuk mengevaluasi model struktural.

Tabel 8
R-square (R^2)

Variabel	R-Square (R^2)
GKT (X_1)	
PTIK (X_2)	
Kinerja (Y)	0,291

Sumber: Smart-PLS (Data diolah, 2024)

Tabel 8 menunjukkan bahwa skor R-square sebesar 0,291 menunjukkan bahwa indikator gaya kepemimpinan transformasional (X_1), dan pemanfaatan teknologi informasi (X_2) terhadap konstruk laten kinerja pegawai (Y) memberikan skor 0,291 yang dapat diinterpretasikan bahwa konstruk laten kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh konstruk gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan pemanfaatan teknologi informasi (X_2) sebesar 29,1% sedangkan sisanya 70,9% lain.

Pengujian Hipotesis

Tabel 9
Pengujian hipotesis

Kausalitas	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistik (O/STDEV)	P Values
GKT -> Kinerja	0.343	0.356	0.105	3.268	0.001
PTIK -> Kinerja	0.244	0.249	0.119	2.041	0.042

Sumber: Smart-PLS (Data diolah, 2024)

PEMBAHASAN

1. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai

Nilai koefisien jalur bertanda positif sebesar 0,343, nilai koefisien jalur bertanda positif menjelaskan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan pegawai, selain itu ditunjukkan pula nilai t-statistik = 3,268 > 1,96 dengan p-value = 0,001 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan dari studi ini memberikan bukti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan pimpinan/atasan maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan pegawai. Hal ini dibuktikan dengan tingginya indikator perhatian individual yang menjelaskan bahwa pimpinan berusaha meningkatkan pengembangan diri pegawai, memberikan nasehat penting, memperhatikan kebutuhan dan kemampuan sebagai pegawai. Sehingga mengakibatkan kualitas kinerja pegawai meningkat yang dibuktikan

dengan kualitas standar yang ditetapkan organisasi, penguasaan bidang pekerjaan yang dikerjakan serta bekerja secara mandiri dan bertanggung jawab atas pekerjaan.

Fakta lain menunjukkan bahwa tingginya stimulasi intelektual yang menjelaskan bahwa pimpinan selalu berpikir untuk menghadapi masalah yang baru, pimpinan mendorong pegawai untuk lebih kreatif, dan pimpinan menjelaskan tujuan organisasi. Sehingga mengakibatkan kemampuan kerjasama meningkat yang dibuktikan dengan pegawai yang mampu bekerjasama dengan rekan kerja, pegawai mampu membangun komunikasi dengan rekan kerja demi mencapai tujuan bersama, serta pegawai mampu beradaptasi dan berkolaborasi dengan rekan kerja yang berlatar belakang berbeda.

Hasil penelitian ini mendukung temuan dari beberapa peneliti terdahulu, bahwa kepemimpinan transformasional yang baik dalam pelaksanaannya dapat meningkatkan hasil pelaksanaan pekerjaan dari para pegawai (Safitri et al., 2024; Sukron & Ridwan, 2024). Studi ini berbeda dengan temuan Priambodo & Praptiestrini (2024), bahwa gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan.

2. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai koefisien jalur bertanda positif sebesar 0,244, nilai koefisien jalur bertanda positif menjelaskan bahwa semakin baik pemanfaatan teknologi maka semakin tinggi kinerja pegawai yang dihasilkan, selain itu ditunjukkan pula nilai $t\text{-statistic}=2,041 > 1,96$ dengan $p\text{-value } 0,042 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi (intens) pemanfaatan teknologi informasi maka semakin tinggi kinerja pegawai yang dihasilkan.

Hal ini dibuktikan dengan tingginya indikator kegunaan teknologi yang menjelaskan bahwa teknologi informasi mempermudah pegawai mengakses data, pegawai menjadi lebih produktif serta teknologi informasi mendukung kolaborasi dengan rekan kerja. Sehingga mengakibatkan pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan tepat waktu serta pegawai mampu melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan. Fakta lain menunjukkan bahwa tingginya indikator kedua yaitu kemudahan penggunaan yang menjelaskan bahwa pegawai dapat menggunakan penggunaan teknologi tanpa bantuan

orang lain, pegawai tidak mengalami kesulitan saat mengakses informasi melalui alat teknologi serta teknologi membantu pegawai menyelesaikan tugas lebih efisien. Sehingga mengakibatkan pegawai selalu menghargai waktu dalam bekerja, pegawai mampu menyelesaikan dengan baik dalam waktu yang tepat serta pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa mengganggu aktivitas lain.

Temuan dari studi ini mendukung dari temuan peneliti terdahulu, bahwa pemanfaatan teknologi informasi dalam pelaksanaannya dapat meningkatkan kinerja para pegawai (Hamiddin et al., 2024). Studi ini menolak hasil penelitian dari peneliti terdahulu lainnya, bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif namun tidak signifikan (Wahyudi et al., 2023).

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan pegawai. Hal ini dibuktikan dengan tingginya indikator perhatian individual yang menjelaskan bahwa pimpinan berusaha meningkatkan pengembangan diri pegawai, memberikan nasehat penting, memperhatikan kebutuhan dan kemampuan sebagai pegawai. Sehingga mengakibatkan kualitas kinerja pegawai meningkat yang dibuktikan dengan kualitas standar yang ditetapkan organisasi, penguasaan bidang pekerjaan yang dikerjakan serta bekerja secara mandiri dan bertanggung jawab atas pekerjaan. Fakta lain menunjukkan bahwa indikator tertinggi kedua yaitu stimulasi intelektual yang menjelaskan bahwa pimpinan selalu berfikir untuk menghadapi masalah yang baru, pimpinan mendorong pegawai untuk lebih kreatif, dan pimpinan menjelaskan tujuan organisasi. Sehingga mengakibatkan kemampuan kerja sama meningkat yang dibuktikan dengan pegawai yang mampu bekerja sama dengan rekan kerja, pegawai mampu membangun komunikasi dengan rekan kerja demi mencapai tujuan bersama, serta pegawai mampu beradaptasi dan berkolaborasi dengan rekan kerja yang berlatar belakang berbeda.

Semakin tinggi (intens) pemanfaatan teknologi informasi yang digunakan pegawai maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan pegawai. Hal ini dibuktikan dengan tingginya indikator kegunaan teknologi yang menjelaskan bahwa teknologi informasi mempermudah

pegawai mengakses data, pegawai menjadi lebih produktif serta teknologi informasi mendukung kolaborasi dengan rekan kerja. Sehingga mengakibatkan pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan tepat waktu serta pegawai mampu melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan. Fakta lain menunjukkan bahwa tingginya indikator kedua yaitu kemudahan penggunaan yang menjelaskan bahwa pegawai dapat menggunakan penggunaan teknologi tanpa bantuan orang lain, pegawai tidak mengalami kesulitan saat mengakses informasi melalui alat teknologi serta teknologi membantu pegawai menyelesaikan tugas lebih efisien. Sehingga mengakibatkan pegawai selalu menghargai waktu dalam bekerja, pegawai mampu menyelesaikan dengan baik dalam waktu yang tepat serta pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa mengganggu aktivitas lain.

Penelitian ini merekomendasikan kepada peneliti lanjutan untuk memperluas ruang lingkup penelitian dengan pegawai yang tersebar di berbagai wilayah, atau dengan menggunakan perusahaan sebagai lokasi penelitian serta mempertimbangkan penggunaan variabel lain sehingga dapat memperkaya informasi yang diperoleh guna meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adetrya, C., & Harahap, M. I. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pangulu Nagori Rukun Mulyo. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 42-58.
- Amalia, D., Mulyadi, & Hasioan, S. P. B. (2024). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada PT Yamaha Music Manufacturing Asia). *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 4(3), 153–171
- Bangsawan, I., Sjahrudin, H., Tirie, F. B., & Ikbal, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Efek Moderasi Budaya Organisasi. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 16825-16839.
- Emil, E., Sjahrudin, H., Rasya, N. I. M., Idrus, T., & Anwar, A. M. (2024). Efek Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Moderasi Budaya Organisasi. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 1718-1732.
- Hasyim, N. (2024). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir . *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang*, 13(2), 585–602.

- Jaya, A., Sjahruddin, H., Darmawinata, W. N. S., Ramlan, M., & Kurniawan, R. D. (2024). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 871-886.
- Manik, L. L. A., & Bancin, M. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pardede Internasional Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 11(1), 187–198.
- Nasution, Z., & Harahap, A. (2023). Pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Bilah Hilir. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(2), 1052-1064.
- Permana, A. Y., & Romadlon, P. (2019). Perancangan Sistem Informasi Penjualan Perumahan Menggunakan Metode Sdlc Pada PT. Mandiri Land Prosperous Berbasis Mobile. *Jurnal Sigma*, 10(2), 153-167.
- Paju, S. C., & Baruno, A. D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian. *Soetomo Management Review*, 2, 386–397.
- Putri, Rifanda Andjarwati, T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai BUMDes Gemilang Desa Ketajen Gedangan Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 2(3).
- Sabila, T. A., Sunarta, K., & Alipudin, A. (2024). Implementasi Balanced Scorecard Sebagai Pengukuran Kinerja PT. Unichem Candi Indonesia. *Jurnal Akuntansi Pratama*, 1(1).
- Son, M. J. E., & Handayani, N. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi, Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*.
- Sjahruddin, H., Gumanty, R., Anto, A., & Mochtar, H. (2024). Apakah Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kepemimpinan Transformasional Dapat Meningkatkan Performa Karyawan?. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 13(1), 176-185.
- Sudrajat, A., & Ompusunggu, A. P. (2015). Pemanfaatan teknologi informasi, sosialisasi pajak, pengetahuan perpajakan, dan kepatuhan pajak. *Jurnal Riset Akuntansi & Perpajakan (JRAP)*, 2(02), 193-202.
- Sukron, A. R., & Ridwan, M. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Loyalitas Kerja, Dan Self Efficacy, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pemasarakatan (LAPAS) Kelas II A Pamekasan. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 7(2), 41-50.
- Sutrisno, H., & Hertanto, D. B. (2018). Pengembangan Perangkat Instruksional Serial Komputer Mata Pelajaran Teknik Pemrograman Kelas X Smk Negeri 2 Wonogiri. *Jurnal Pendidikan Teknik Mekatronika*, 8(1), 49-60.
- Wijaya, H., Saputra, T. N. M., & Alamsyah, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Musi Banyuasin. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 3(1), 76-88.
- Wahyudi, T., & Salim, F. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening: Studi Kasus: Pegawai Fakultas Kedokteran Dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Sosial (EMBISS)*, 3(4), 631-642.

Ziraluo, Y. S. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(1), 266–278.