JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
**DOI:** https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i3
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
**Received:** 04 Desember 2025 | **Revised:** 30 Desember 2025 | **Accepted:** 12 Januari 2026

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah

**Revy Triana Lolasia Sibarani[1], Anike Retawati[2], Nurlia Eka Damayanti[3], Rita Yuanita Toendan[4]**
[1]Universitas Palangka Raya, Palangka Raya, Indonesia, revysibaranii@gmail.com
[2]Universitas Palangka Raya, Palangka Raya, Indonesia, anikeretawati@gmail.com
[3]Universitas Palangka Raya, Palangka Raya, Indonesia, nurliaekadamanti@feb.upr.ac.id
[4]Universitas Palangka Raya, Palangka Raya, Indonesia, ritayuanita@feb.upr.ac.id

Corresponding Author: revysibaranii@gmail.com[1]

***Abstract:*** *This study aims to analyze the influence of leadership style and information technology utilization on employee performance at the Central Kalimantan Province Manpower and Transmigration Office. This study uses a quantitative approach involving 54 respondents, and the data is processed through SmartPLS version 4.0 analysis to assess the relationship between variables. The test results show that the research instruments are valid and reliable, and the model can explain 58.9% of the variation in employee performance. The findings reveal that leadership style has no positive and significant effect on employee performance, while information technology has a positive and significant effect. This condition shows that improvements in employee performance are more influenced by the agency's ability to utilize information technology, especially in supporting the smooth running of work activities and services. In conclusion, the optimization of information technology plays an important role in improving employee performance, while leadership style needs to be evaluated to better suit the needs of employees. This study recommends improving digital competence, improving technology systems, and strengthening a leadership approach that is more adaptive to changes in the work environment.*

***Keywords:*** *Leadership Style, Information Technology, Employee Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 54 responden, dan data diolah melalui analisis SmartPLS versi 4.0 untuk menilai hubungan antarvariabel. Hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen penelitian valid dan reliabel, serta model dapat menerangkan 58,9% variasi kinerja pegawai. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan. Kondisi ini menyatakan bahwa peningkatan kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh

kemampuan instansi dalam memanfaatkan teknologi informasi, terutama dalam menunjang kelancaran aktivitas kerja maupun pelayanan. Kesimpulannya, optimalisasi teknologi informasi memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja pegawai, sementara gaya kepemimpinan memerlukan evaluasi agar lebih sesuai dengan kebutuhan pegawai. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan kompetensi digital, perbaikan sistem teknologi, serta penguatan pendekatan kepemimpinan yang lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Teknologi Informasi, Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur penting yang berperan untuk mendorong perjalanan sebuah organisasi menuju pencapaian tujuannya, baik di sektor pemerintahan maupun bisnis. Oleh karena itu, pemimpin wajib memiliki kemampuan untuk membina dan mengarahkan SDM agar kualitas dan kinerja mereka dapat berkembang sesuai kebutuhan organisasi (Widyarningsih dkk., 2020) (dalam Indah et al., 2024)

Kepemimpinan mempunyai peran yang krusial dan tidak terpisahkan dari keberhasilan perubahan digital dalam sektor pemerintah. Dalam era digital, seorang pemimpin dituntut memiliki ketangkasan baik secara digital maupun emosional agar mampu beradaptasi dengan kondisi kerja yang kompleks dan tidak menentu, sebagaimana terjadi pada masa industrialisasi ketika teknologi mulai diadopsi secara luas (Kusdarianto & Samsinar, 2023). Selain itu, gaya kepemimpinan mencerminkan bagaimana seorang pemimpin berperilaku dan berinteraksi dengan bawahannya. Pemimpin yang mengimplementasikan gaya suportif, seperti melalui penyampaian arahan dan penjelasan mengenai tugas serta tanggung jawab, mampu memberikan dampak positif, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai (Khairizah dkk., 2015), (dalam Indah et al., 2024).

Berdasarkan Tjiptono (2006:161), gaya kepemimpinan merupakan metode ataupun cara yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam membangun interaksi dengan bawahannya (dalam Semet et al., 2022). Menurut Tampubolon (2007), gaya kepemimpinan merupakan kombinasi antara sikap dan strategi yang terbentuk dari perpaduan antara filosofi, keterampilan, karakter, serta perilaku yang dimiliki dan digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi performa timnya (dalam Tolu et al., 2021). Menurut Gibson (2006), gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan pengaruh serta memberikan motivasi kepada individu agar dapat mencapai tujuan organisasi (dalam Ruma et al., 2023).

Namun, seiring pesatnya perkembangan teknologi, para pemimpin dituntut untuk terus meningkatkan keterampilan mereka dalam memimpin sebuah tim. Di era saat ini, selain penerapan gaya kepemimpinan yang tepat, kemampuan dalam memanfaatkan teknologi juga menjadi aspek penting yang menjadi perhatian guna mendukung dan meningkatkan kinerja pegawai (Vandela & Sugiarto, 2021), (dalam Indah et al., 2024).

Teknologi kini menjadi kebutuhan penting karena mampu mendukung berbagai jenis pekerjaan. Kemajuan teknologi telah mengubah cara kerja di banyak sektor melalui hadirnya mesin-mesin canggih serta *platform* terintegrasi yang memudahkan akses informasi dengan cepat dan efisien, sehingga meningkatkan kerjasama tim dan mempercepat penyelesaian pekerjaan (Mulyadi dkk., 2024). Pemanfaatan teknologi informasi juga membantu organisasi dalam merancang strategi keunggulan bersaing yang baru (Sari dkk., 2021). Arus informasi yang tersampaikan dengan efisien membuat perusahaan dan instansi dapat menghasilan keputusan yang lebih akurat dan sigap. (Indah et al., 2024). Menurut Kadir (2018: 15), terdapat tiga tipe utama mengenai teknologi informasi: a.Teknologi mengambil alih fungsi manusia, yang berarti mengautomasi pekerjaan maupun prosedur; b.Teknologi yang mendukung fungsi manusia, yaitu menyediakan data untuk pekerjaan atau prosedur; dan c.Teknologi yang

berkontribusi pada pengubahan struktur peran manusia, yaitu memodifikasi fungsi manusia menjadi lebih efisien (Zai et al., 2023)

Menurut (Aldi et al., 2024), teknologi Informasi (TI) mengacu pada seluruh bentuk teknologi yang dimanfaatkan guna kegiatan pengumpulan, pemprosesan, penataan data, pengelolaan, maupun perluasan informasi secara efektif dan efisien. Berdasarkan Sutarbi (2014), teknologi informasi merupakan sarana yang dimanfaatkan guna mengatur data, meliputi proses pengolahan, perolehan, penyusunan, penyimpanan, serta manipulasi data dengan berbagai metode guna menghasilkan informasi yang berkualitas (dalam Musa'ad et al., 2022). Menurut Fauzi (2008:5), teknologi informasi adalah suatu jenis teknologi yang menggunakan komputer selaku media utama dalam memproses data menjadi informasi yang bermanfaat (dalam Muzakki et al., 2016). Menurut (Nurariansyah, 2019), ada enam fungsi dari teknologi informasi, yaitu sebagai berikut: a. Menangkap *(capture)*, b. Mengolah *(processing),* c. Menghasilkan *(generating),* d. Menyimpan *(storage),* e. Mencari Kembali *(retrival),* f. Transmisi *(transmission).*

Fenomena penerapan teknologi informasi dapat dilihat pada penggunaan aplikasi atau web Kerja Berkah di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Kalimantan Tengah. Web ini merupakan *platform* digital penyedia informasi lowongan kerja yang dikembangkan untuk memediasi pertemuan antara pencari kerja dan pemberi kerja secara mudah, cepat, dan terintegrasi. Melalui wab Kerja Berkah, masyarakat dapat mengakses informasi lowongan kerja secara langsung tanpa harus datang ke kantor Disnakertrans. Bagi pegawai, keberadaan web ini sangat membantu dalam pelaksanaan tugas, khususnya dalam hal pendataan, verifikasi, serta publikasi lowongan kerja. Dengan sistem berbasis teknologi informasi tersebut, proses pelayanan dapat dilakukan secara efisien, transparan, dan *real-time,* sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Melalui hasil observasi awal, diketahui bahwa pemanfaatan teknologi informasi belum berjalan secara optimal pada sebagian pegawai. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan ketersediaan perangkat keras, koneksi internet yang kerap tidak stabil, minimnya dukungan dari tim teknis/IT, serta perlunya koordinasi lintas bidang agar pelayanan berbasis teknologi dapat berfungsi secara maksimal. Kondisi tersebut menuntut hadirnya kepemimpinan yang adaptif, komunikatif, dan visioner, yang mampu memberikan arahan efektif serta mendorong pegawai untuk berinovasi dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi informasi yang terus berkembang.

Kinerja pegawai sendiri yaitu hasil pekerjaan yang berhasil dicapai oleh seseorang, mengacu pada standar atau ketentuan yang berlaku (Illanisa et al., 2019). Kinerja yang optimal akan meningkatkan organisasi untuk berkembang lebih cepat dan mampu bersaing dengan kompetitor. Bersadarkan Sudaryo (2018) kinerja merupakan *output* kerja yang dihasilkan oleh seseorang dalam menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan, serta sejauh mana individu tersebut mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian sasaran organisasi (dalam Abdullah et al., 2023). Menurut Triemiaty (2019) kinerja adalah *output* yang dicapai oleh individu, proses manajerial, maupun organisasi secara menyeluruh (dalam Ranto, 2024). Menurut Prawirosentono, kinerja yaitu *output* kerja yang dicapai oleh individu ataupun kelompok di dalam organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang dimilikinya (dalam Wau et al., 2021).

## METODE

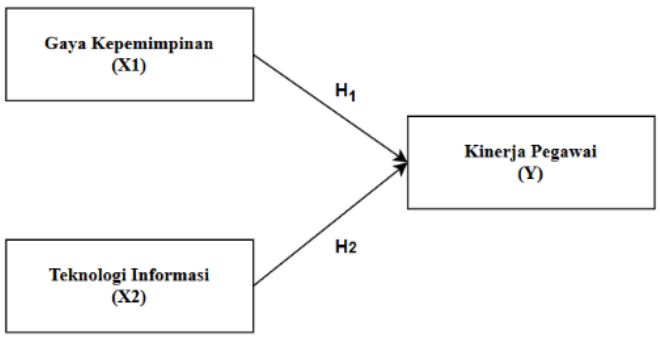
Penelitian ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif asosiatif yang ditujukan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antar variabel. Menurut (Creswell & Creswell, 2017), penelitian kuantitatif menguji teori secara objektif melalui pengukuran variabel dengan instrumen penelitian dan analisis statistik. Pendekatan ini mencakup langkah-langkah untuk mengumpulkan informasi, menganalisis, menafsirkan, dan menyusun temuan dari penelitian. Riset ini memanfaatkan data primer yang diperoleh melalui distribusi

kuesioner. Berdasarkan (Sulung & Muspawi, 2024), data primer ialah informasi yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti selama proses penelitian dilakukan. Populasi yang menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu semua pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah yang totalnya sebanyak 115 orang pegawai.

Teknik sampling yang digunakan yaitu *purposive sampling*. (Febriyanti, 2023) menjelaskan bahwa *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang ditetapkan berdasarkan kriteria khusus yang ditentukan oleh peneliti. Penggunaan teknik ini dilakukan karena tidak seluruh pegawai terlibat secara langsung dalam pemanfaatan teknologi informasi di lingkungan dinas tersebut. Jumlah sampel ditetapkan menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan 10%. Dari total populasi 115 pegawai, perhitungan menghasilkan kebutuhan sampel sebesar 53,49 orang, kemudian dibulatkan menjadi 54 responden yang dipergunakan untuk penelitian ini.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan metode pengumpulan data melalui angket kuesioner. Menurut (Widyaningsih, 2021), kuesioner atau angket ialah metode pengumpulan data yang dilakukan melalui daftar pernyataan yang perlu dijawab oleh subjek penelitian (responden). Pada penelitian ini, skala pengukuran variabel yang di gunakan merupakan *skala likert.* Berdasarkan Sugiyono (2018:152) s*kala likert* merupakan instrumen yang dipakai guna mengevaluasi sikap, pendapat, dan persepsi orang maupun kelompok mengenai suatu fenomena sosial (dalam Noviana & Susanto, 2024)

Pada penelitian ini, analisis data menggunakan *Partial Least Squares (PLS)*. *PLS* merupakan salah satu jenis *Structural Equation Modeling (SEM)* yang berfokus pada varians berbasis komponen. Menurut Ghozali dan Kusumadewi (2023) PLS ialah pendekatan alternatif yang beralih dari SEM berbasis kovarians menjadi SEM berbasis varians. PLS dianggap sebagai teknik analisis yang efektif, sebab tidak bergantung pada banyak asumsi. Contohnya, data tidak harus berdistribusi normal dan ukuran sampel tidak perlu besar. Lebih lanjut, PLS juga bisa dimanfaatkan untuk konfirmasi teori serta menentukan keberadaan hubungan antara variabel laten (dalam Kahfi et al., 2025). Berdasarkan hipotesis penelitian yang ada, analisis data statisitik menggunakan Smart-PLS melalui *outer model* dan *inner model*




Sumber: Hasil Riset

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Model Pengukuran (*Outer Model*)

### Uji Validitas

### Validitas konvergen *(Convergent Validity)*

Validitas konvergen merujuk pada seberapa besar keterkaitan antara indikator-indikator di dalam satu konstruk serta sejauh mana indikator tersebut benar-benar mencerminkan konstruk yang dimaksud. Ujiannya dilaksanakan dengan menggunakan nilai *outer loading* maupun *Average Variance Extracted (AVE).* Menurut Ghozali (2014), indikator dinyatakan valid jika nilai *loading*-nya > 0,7, meskipun pada tahap pengembangan skala nilai 0,5–0,6 masih dapat diterima (dalam Romadhon & Khatimah, 2025).

**Tabel 1. *Outer Loading***

| | Gaya Kepemimpinan | Teknologi Informasi | Kinerja Pegawai |
|---|---|---|---|
| X1.1 | 0.841 | | |
| X1.2 | 0.927 | | |
| X1.3 | 0.854 | | |
| X1.4 | 0.949 | | |
| X1.5 | 0.829 | | |
| X1.6 | 0.771 | | |
| X2.1 | | 0.773 | |
| X2.2 | | 0.776 | |
| X2.3 | | 0.794 | |
| X2.4 | | 0.783 | |
| X2.5 | | 0.647 | |
| X3.1 | | | 0.928 |
| X3.2 | | | 0.950 |
| X3.3 | | | 0.956 |
| X3.4 | | | 0.929 |
| X3.5 | | | 0.908 |
| X3.6 | | | 0.932 |
| X3.7 | | | 0.966 |
| X3.8 | | | 0.825 |

Sumber: Output *SmartPLS 4*, 2025

*Loading factor* sudah memenuhi standar diatas 0.5. Selanjutnya data dinyatakan valid jika memenuhi nilai *average variance extracted (AVE).* Menurut Ghozali & Kusumadewi (2023:98), idealnya, nilai AVE minimal adalah 0.50. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* yang tersaji pada tabel di bawah ini.

**Tabel 2. Hasil *Average Variance Extracted (AVE)***

| Variabel | Nilai AVE |
|---|---|
| Gaya Kepemimpinan | 0.746 |
| Teknologi Informasi | 0.869 |
| Kinerja Pegawai | 0.979 |

Sumber: Output *SmartPLS 4*, 2025

Berdasarkan tabel tersebut, semua variabel telah memenuhi standar AVE, yaitu dengan nilai ≥ 0,5. Ini menandakan penguji *convergent validity* telah diterima.

### *Discriminant Validity*

*Discriminant validity* menggambarkan kemampuan indikator dalam mengukur konstruk yang tepat tanpa tumpang tindih dengan konstruk lain. Ghozali & Kusumadewi (2023) menjelaskan bahwa pengujian validitas ini dilakukan melalui *cross loading*, yaitu melalui perbandingan nilai *outer loading* indikator pada konstruk utamanya dengan nilai *cross loading* pada konstruk lainnya (dalam Romadhon & Khatimah, 2025). Apabila suatu indikator menunjukkan korelasi tertinggi dengan konstruk yang dimaksud, maka model tersebut dianggap memenuhi kriteria validitas diskriminan.

**Tabel 3. Hasil *Cross Loading***

| Kode Indikator | Gaya Kepemimpinan | Teknologi Informasi | Kinerja Pegawai |
|---|---|---|---|
| X1.1 | 0.841 | 0.215 | 0.250 |
| X1.2 | 0.927 | 0.256 | 0.302 |
| X1.3 | 0.854 | 0.189 | 0.236 |
| X1.4 | 0.949 | 0.307 | 0.322 |
| X1.5 | 0.829 | 0.072 | 0.099 |
| X1.6 | 0.771 | 0.176 | 0.278 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| X2.1 | 0.241 | 0.773 | 0.584 |
| X2.2 | 0.107 | 0.776 | 0.689 |
| X2.3 | 0.075 | 0.794 | 0.567 |
| X2.4 | 0.241 | 0.783 | 0.470 |
| X2.5 | 0.372 | 0.647 | 0.928 |
| X3.1 | 0.318 | 0.669 | 0.928 |
| X3.2 | 0.311 | 0.687 | 0.950 |
| X3.3 | 0.274 | 0.683 | 0.956 |
| X3.4 | 0.373 | 0.687 | 0.929 |
| X3.5 | 0.300 | 0.699 | 0.908 |
| X3.6 | 0.250 | 0.751 | 0.932 |
| X3.7 | 0.244 | 0.709 | 0.966 |
| X3.8 | 0.318 | 0.713 | 0.825 |

Sumber: Output *SmartPLS 4*, 2025

Berdasarkan hasil analisis *cross-loading*, seluruh indikator memperlihatkan nilai outer loading yang lebih tinggi pada konstruk utamanya dibandingkan nilai *cross-loading* pada konstruk lain. Temuan ini menggarisbawahi bahwa setiap konstruk dalam model telah memenuhi standar validitas diskriminan dengan baik.

## Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan guna menilai sejauh mana keseragaman jawaban responden terhadap item-item kuesioner atau instrumen survei. Terdapat dua pendekatan yang digunakan dalam uji reliabilitas, yakni reliabilitas komposit dan *cronbach's alpha* untuk mengukur faktor-faktor dan menilai konstruk. Konstruk dianggap reliabel jika nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* ≥ 0,7. Namun, penggunaan *cronbach's alpha* terkadang menghasilkan skor yang cenderung rendah *(underestimated),* dengan demikian lebih dianjurkan untuk menggunakan *composite reliability* dalam mengukur reliabilitas (dalam Romadhon & Khatimah, 2025).

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel | *Cronbach's Alpha* | *Composite Reliability* |
|---|---|---|
| Gaya Kepemimpinan | 0.932 | 0.952 |
| Teknologi Informasi | 0.976 | 0.976 |
| Kinerja Pegawai | 0.813 | 0.823 |

Sumber: Output *SmartPLS 4*, 2025

Berdasarkan tabel tersebut, *output* analisis *composite reliability* dan *cronbach's alpha* baik untuk konstruksi gaya kepemimpinan, teknologi informasi dan kinerja pegawai semuanya diatas 0.7. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa elemen tersebut memiliki tingkat keandalan yang memuaskan.

## Evaluasi Model Struktural *(Inner Model)*

### Koefisien Determinasi *(R-Square)*

Menurut Ghozali & Kusumadewi (2023:100), nilai *R-Square* sebanyak 0,67 menunjukkan kategori kuat, nilai 0,33 termasuk kategori sedang (moderat), serta nilai 0,19 tergolong lemah. Sehingga, semakin tinggi nilai *R-Square*, maka lebih unggul juga mutu model yang diterapkan (dalam Romadhon & Khatimah, 2025).

**5. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel | *R-Square* | Keterangan |
|---|---|---|
| Kinerja Pegawai (Y) | 0.589 | Sedang (moderat) |

Sumber: Output *SmartPLS 4*, 2025

Berdasarkan tabel tersebut, nilai *R-Square* mencapai 0,589 memperlihatkan bahwasanya 58,9% perbedaan dalam kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan teknologi informasi. Adapun 41,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar cakupan penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun gaya kepemimpinan dan teknologi informasi berkontribusi terhadap kinerja pegawai, masih terdapat variabel-variabel lain yang juga berperan dalam mempengaruhi kinerja tersebut.

***F-Square ($F^2$)***

Menurut Ghozali & Kusumadewi (2023:100) Nilai *F-Square* digunakan untuk mengkategorikan ukuran efek, dengan nilai 0,02 menggambarkan pengaruh lemah, 0,15 menggambarkan pengaruh moderat, dan 0,35 menggambarkan pengaruh kuat (dalam Romadhon & Khatimah, 2025).

**Tabel 6. Hasil Uji F**

| Variabel | Kinerja Pegawai |
|---|---|
| Gaya Kepemimpinan | |
| Teknologi Informasi | 0.035 |
| Kinerja Pegawai | 0.1202 |

Sumber: Output *SmartPLS 4*, 2025

Berdasarkan data tersebut, hasil analisis *F-Square* menunjukkan variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai sebesar 0,035. Artinya, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan efek lemah. Sementara itu, variabel teknologi informasi (X2) memiliki nilai F square sebesar 1,202, yang menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Y) termasuk dalam kategori kuat. Dengan demikian, Teknologi Informasi memiliki kontribusi paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai dalam model penelitian ini.

**Uji Model Fit**

Uji model fit bertujuan untuk mengetahui apakah model yang dibangun sudah sesuai dengan data penelitian. Salah satu ukurannya adalah SRMR, di mana nilai yang berada di bawah 0,10 menunjukkan bahwa model tersebut layak atau cocok (Henseler et al., 2014:12). Selain itu, kecocokan model juga dibuktikan melalui nilai NFI *(Normed Fit Index)*, semakin mengarah angka 1, semakin baik kualitas model yang dihasilkan (Narimawati et al., 2020:17). (dalam Romadhon & Khatimah, 2025).

**Tabel 7. Hasil Model Fit**

| | Saturated Model | Estimated Model |
|---|---|---|
| SRMR | 0.089 | 0.089 |
| d_ULS | 1.511 | 1.511 |
| d_G | 0.802 | 0.802 |
| Chi-square | 378.157 | 378.157 |
| NFI | 0.725 | 0.725 |

Sumber: Output *SmartPLS 4*, 2025

Berdasarkan data tersebut, nilai SRMR 0,089 lebih kecil dari 0,10, sehingga model tersebut dianggap sesuai. Dan nilai NFI sebesar 0,725, dapat diartikan seluruh indikator memiliki tingkat keselarasan yang baik karena nilai NFI berkisar antara 0-1.

**Uji Hipotesis**

Uji Hipotesis bertujuan untuk menetapkan dasar dalam menentukan keputusan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Penguji hipotesis dilaksanakan melalui proses *bootstrapping.* Hipotesis diterima apabila nilai t-statistik > t-table dan p-value < 0.05, sehingga Ha diterima dan Ho ditolak begitu pula sebaliknya (Ghozali & Latan, 2015:7). Nilai t-tabel diperoleh

berdasarkan distribusi t dengan mempertimbangkan tingkat signifikansi (α) dan derajat kebebasan (df) (dalam Romadhon & Khatimah, 2025). Berikut cara perhitungan t-tabelnya: df= n-k. Jumlah sampel yang digunakan adalah 54 responden dan jumlah variabel independen (X) pada penelitian ini adalah 2 (gaya kepemimpinan dan teknologi informasi). df = 54-2 = 52. Dengan tingkat signifikansi 5% (α = 0,05) dan pengujian satu arah *(one-tailed test),* sehingga nilai t-tabel adalah: $t_{tabel} = t_{(1-\alpha,df)}$ $t_{tabel} = t_{(0,95,52)}$ $t_{tabel}$ = 1.674. Setelah t-tabel di dapatkan selanjutkan melakukan uji hipotesis menggunakan proses *bootstrapping.* Dapat dilihat untuk menguji *bootstrapping direct effect* dari variabel-variabel tersebut.

**Tabel 7. Hasil Model Fit**

| Variabel | Original Sampel (O) | Sample Mean (M) | *Standard Deviation STDEV* | T Statistics | P Values |
|---|---|---|---|---|---|
| X1 -> Y | 0.124 | 0.145 | 0.091 | 1.364 | 0.173 |
| X2 -> Y | 0.727 | 0.728 | 0.100 | 7.245 | 0.000 |

Sumber: Output *SmartPLS 4*, 2025

Hipotesis Pertama: gaya kepemimpinan (X1) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), yang terlihat dari nilai *original sample* mencapai 0,143, nilai T-statistik (1,364 ≤ 1,674), dan p-value (0,173 ≥ 0,05). Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien jalur tidak mengarah positif serta tidak signifikan, sehingga hipotesis penelitian yang menegaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks organisasi yang diteliti, gaya kepemimpinan belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kondisi lapangan menunjukkan bahwa kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti pemanfaatan teknologi informasi, sistem kerja, atau motivasi individu. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa efektivitas kepemimpinan dapat berbeda-beda tergantung kondisi organisasi, karakteristik pegawai, serta budaya kerja yang berlaku. Selain itu, tidak signifikannya pengaruh gaya kepemimpinan dapat disebabkan oleh persepsi pegawai yang beragam terhadap gaya memimpin atasan, sehingga gaya kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya diterima atau dirasakan sebagai faktor pendorong kinerja.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak semata-mata bergantung pada perilaku kepemimpinan, tetapi memerlukan dukungan sistem organisasi secara menyeluruh. Dengan demikian, penolakan hipotesis ini memberikan gambaran bahwa organisasi perlu meninjau kembali aspek-aspek lain yang lebih mempengaruhi kinerja, serta memastikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan selaras dengan kebutuhan dan karakteristik pegawai. Hipotesis Kedua: teknologi informasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), yang terlihat dari nilai *original sample* mencapai 0,727, nilai T-statistik (7,245 ≥ 1,674), dan p-value (0,000 ≤ 0,05). Kondisi ini membukti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini, yaitu semakin baik pemanfaatan teknologi informasi, maka semakin tinggi kinerja pegawai, diterima. Dengan demikian, teknologi informasi memberikan kontribusi yang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil menjawab tujuan yang telah ditetapkan melalui pengujian kedua variabel independen terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif maupun signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga variabel ini bukan merupakan faktor utama dalam meningkatkan performa kerja di instansi tersebut. Sebaliknya, teknologi informasi terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan, menjadikannya faktor yang lebih

dominan dalam mendukung peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja. Temuan ini menegaskan bahwa pemanfaatan teknologi yang optimal dapat memperbaiki alur kerja, mempercepat proses akses informasi, dan meningkatkan ketepatan dalam pelayanan publik.

Secara umum, penelitian ini memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu dalam bidang teknik industri dan sains terapan, khususnya dalam konteks peningkatan kinerja organisasi melalui pendekatan sistem berbasis teknologi. Implementasi teknologi informasi terbukti mampu memperbaiki proses kerja dan meningkatkan produktivitas, sehingga dapat menjadi dasar pengembangan sistem kerja yang lebih terintegrasi, adaptif, dan berorientasi pada efisiensi. Selain itu, hasil penelitian ini juga menegaskan pentingnya desain sistem organisasi yang mendukung pemanfaatan teknologi, serta perlunya penguatan kompetensi digital sumber daya manusia agar transformasi digital dapat berjalan optimal.

## REFERENSI


Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi, 6(2), 85–92. https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i2.632

Aldi, M. F., Mujanah, S., & Fianto, A. Y. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. MES Management Journal, 3(2), 524–536.

Febriyanti, B. N. (2023). Teknik pengambilan sampel. Universitas Jambi, 13(3), 1576–1580.

Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung.

Indah, N., Afriyani, F., & Veronica, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Petro Energi. ECo-Fin, 6(3), 634–647. https://doi.org/10.32877/ef.v6i3.1670

Kahfi, Z., Nurhasanah, A., & Nursyamsi, I. (2025). The Impact of Accounting Conservatism in Mediating Auditor Rotation and Audit Quality. Jurnal Manajemen Bisnis, Akuntansi Dan Keuangan, 4(1), 45–60.

Kusdarianto, I., & Samsinar, S. (2023). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Digital Dan Gaya Kepemimpinan Terhadapa Kinerja Aparatur Desa, Kecamatan Malangke. Repository.Umpalopo.Ac.Id, 6(1), 62–67.

Musa'ad, R. Bin, Nurlaela, N., & Bopeng, L. S. (2022). Pengaruh penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor KPU Provinsi Papua Barat). JRMA | Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi, 10(1), 1–10. https://doi.org/10.33508/jrma.v10i1.1078

Muzakki, M. H., Susilo, H., & Yuniarto, S. R. (2016). Pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Telkom Pusat Divisi Regional V Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol, 39, 169–175.

Noviana, M., & Susanto, B. (2024). Pengaruh Bonus Dapat Memotivasi Kerja CV. Auto Bearing Di Dalam Divisi Penjualan. Jurnal Bisnis Dan Manajemen.

Nurariansyah, I. (2019). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Ranto, D. W. P. (2024). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Organisasi: Systematic Literature Review. Jurnal E-Bis, 8(1), 1–12. https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1283

Romadhon, S. W. N., & Khatimah, H. (2025). Pengaruh Corporate Social Responsibility dan Reputasi Perusahaan Terhadap Minat Melamar Kerja Generasi Z di Kabupaten Bekasi. Media Riset Bisnis Ekonomi Sains Dan Terapan, 3(2), 115–131. https://doi.org/10.71312/mrbest.v3i2.388

Ruma, N., Sinring, B., & Basalamah, M. S. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Gowa.

Semet, S., Mangantar, M., & Moniharapon, S. (2022). The Effect of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance in Sonder District Office Minahasa Regency North Sulawesi Province. In 858 Jurnal EMBA (Vol. 10, Issue 2).

Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). Memahami Sumber Data Penelitian: Primer, Sekunder, dan Tersier. Edu Research: Jurnal Penelitian Pendidikan.

Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 11(1), 7–13.

Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. In Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan (Vol. 4, Issue 2).

Widyaningsih, D. (2021). Statistika bisnis. Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik, 1–217.

Zai, L. F., Ndraha, A. B., Mendrofa, S. A., & Lahagu, P. (2023). Analisis Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lolofitu Moi. JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 10(3), 2158–2179.