

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Mukhamad Fauzan Aldi¹, Siti Mujanah², Achmad Yanu Alif Fianto³

^{1,2,3}Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

1262300036@surel.untag-sby.ac.id¹, sitimujanah@untag-sby.ac.id²

achmadyanu@untag-sby.ac.id³

ABSTRACT

This research uses a Partial Least Square (PLS) based Structural Equation Model (SEM) to examine the influence of leadership style and information technology on employee performance through motivation as an intervening variable. The research focused on the Pasuruan Regency Population and Civil Registry Service (Disdukcapil), with a population of 120 employees who are directly involved in the Management of the Population Administration Information System. A sample of 92 employees was selected using the Slovin formula as research respondents. The research results show that leadership style has a positive and significant direct influence on employee performance, as well as strongly influencing their motivation. Motivation has also been proven to have a very significant impact on employee performance. However, information technology does not have a significant direct effect on employee performance in the context of managing population administration information systems. However, information technology has a positive and significant impact on employee motivation, which indirectly improves their performance. A balance between an effective leadership style and the appropriate use of information technology in a dynamic and complex work environment is very important to increase employee motivation and performance at the Pasuruan Regency Dukcapil Office.

Keywords : *leadership style, information technology, employee performance and motivation.*

ABSTRAK

Ini adalah pedoman penulis baru dan template paper Jurnal Dirosah Islamiyah. Terbit setiap Mei dan November sejak 2019. Artikel harus dimulai dengan Judul Artikel diikuti oleh Nama Penulis dan Alamat Afiliasi dan abstrak. Bagian abstrak ini harus diketik dalam jumlah kata 150-250. Khusus untuk bagian abstrak gunakan font Cambria berukuran 10 pt. Spasi tunggal antar baris dalam artikel ini. Jika artikel ditulis dalam bahasa Indonesia, abstrak diketik dalam bahasa Inggris dan Indonesia. Sedangkan jika artikel ditulis dalam bahasa Inggris, abstrak harus diketik dalam bahasa Inggris saja. Abstrak diketik sesingkat mungkin dan terdiri dari: tujuan penelitian, metode, hasil dan pembahasan dan kesimpulan singkat. Maksimum 250 kata. Abstrak hanya harus diketik dalam satu paragraf dan format satu kolom. Penelitian ini menggunakan Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Model – SEM*) berbasis *Partial Least Square* (PLS) untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian difokuskan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Pasuruan, dengan populasi 120 pegawai yang terlibat langsung dalam Pengelolaan Sistem Informasi Administrasi Kependudukan. Sampel sebanyak 92 pegawai dipilih menggunakan rumus slovin sebagai responden penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta mempengaruhi motivasi mereka secara kuat. Motivasi juga terbukti memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, teknologi informasi tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja pegawai dalam konteks pengelolaan sistem informasi administrasi kependudukan. Meskipun demikian, teknologi informasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai, yang secara tidak langsung meningkatkan kinerja mereka. Keseimbangan antara gaya kepemimpinan yang efektif dan

pemanfaatan teknologi informasi yang tepat di lingkungan kerja yang dinamis dan kompleks sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai di Disdukcapil Kabupaten Pasuruan.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, teknologi informasi, kinerja pegawai dan motivasi.

PENDAHULUAN

Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) Merupakan sebuah sistem yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memfasilitasi pengelolaan informasi administrasi kependudukan di tingkat penyelenggara dan instansi pelaksana sebagai satu kesatuan. SIAK dirancang untuk mengintegrasikan berbagai aspek administrasi kependudukan sehingga dapat dikelola secara lebih efisien dan efektif. Instansi pelaksana SIAK adalah perangkat pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab dan berwenang melaksanakan pelayanan dalam urusan administrasi kependudukan. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 mengenai Administrasi Kependudukan. Pengelolaan SIAK bertujuan meningkatkan kualitas pelayanan pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil, serta menyediakan data dan informasi skala nasional dan daerah mengenai hasil pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil yang akurat, lengkap, mutakhir, dan mudah diakses. Sistem ini mewujudkan pertukaran data secara sistemik melalui sistem pengenalan tunggal dengan tetap menjamin kerahasiaan.

SIAK merupakan aplikasi yang mengelola berbagai aspek kependudukan daerah, termasuk pengelolaan Kartu Keluarga (KK), Kartu Tanda Penduduk (KTP), Akte Kelahiran, Hasil Sensus, dan Laporan Demografi penduduk. Aplikasi ini digunakan untuk mengelola data kependudukan pada kecamatan/kelurahan yang lokasinya terpisah, dengan berbasis teknologi internet sehingga seluruh data dan aplikasi ditempatkan di satu titik yaitu Internet Data Center, yang menjamin integritas keseluruhan data. Sistem Informasi Administrasi Kependudukan mencakup seluruh aspek kependudukan dan dipusatkan di Daerah Tingkat II seperti kabupaten dan kotamadya. Dengan prasarana teknologi informasi yang memadai, SIAK dapat menangani pendataan status penduduk beserta segala perubahannya. Sistem informasi ini sangat mendukung proses dalam suatu organisasi, khususnya dalam menjalankan fungsi manajerial meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian.

Penerapan teknologi informasi seperti SIAK memerlukan dukungan gaya kepemimpinan yang efektif untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi yang tepat. Menurut Hutahaean (2021:6), gaya kepemimpinan mencerminkan sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian yang khas dan unik dari seorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan pemimpin lainnya, sehingga mewarnai perilaku dan cara ia memimpin. Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan transformasional, di mana pemimpin memberikan arahan yang jelas, mendorong inovasi, dan mendukung pengembangan profesional pegawai, sangat penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. motivasi kerja merujuk pada situasi di lingkungan kerja yang dapat memicu, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku yang terkait dengan

kinerja pegawai. Motivasi kerja tidak hanya melibatkan dorongan internal individu untuk mencapai tujuan dan kepuasan pribadi, tetapi juga terkait dengan faktor eksternal seperti insentif, pengakuan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, serta mempertahankan keterlibatan dan loyalitas pegawai. (Susilo et al. 2023),

Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk menggunakan teknologi informasi secara optimal akan melihat peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan data kependudukan. Menurut Manuhutu et al. (2021), teknologi informasi dan komunikasi (TIK) mencakup penggunaan perangkat komputer, baik perangkat keras maupun perangkat lunak, yang dirancang untuk memudahkan pekerjaan dengan memanfaatkan teknologi yang tersedia. TIK memungkinkan pengolahan dan pengelolaan berbagai jenis data informasi, termasuk data tekstual, suara, dan video. dengan memanfaatkan perangkat komputer dan aplikasi yang tepat, TIK membantu dalam mengatur, menyimpan, dan mentransmisikan informasi secara efisien, sehingga mendukung produktivitas dan efektivitas dalam berbagai konteks pekerjaan dan organisasi. Fokus penelitian ini pengaruh gaya kepemimpinan dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening.

TINJAUAN LITERATUR

Gaya kepemimpinan merujuk pada cara seorang pemimpin mengarahkan, memotivasi, dan mengelola tim atau organisasi untuk mencapai tujuan. Gaya ini mencakup berbagai perilaku, sikap, dan metode yang digunakan oleh pemimpin, seperti kepemimpinan otokratis, demokratis, laissez-faire, transformasional, transaksional, visioner, dan pelayan. Menurut Nikmat (2022), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dinamis yang dapat beradaptasi dengan karakteristik pengikut dan situasi organisasi. Wahyuningsih (2021) menambahkan bahwa gaya kepemimpinan mencakup perilaku pemimpin untuk mempengaruhi pikiran, sikap, dan perilaku bawahannya. Setiana (2022) memandang gaya kepemimpinan sebagai refleksi dari filsafat dan keterampilan pemimpin dalam mengelola politik organisasi. Apriyanto (2020) menyoroti pentingnya gaya kepemimpinan situasional dan kemampuan mendengarkan masukan bawahannya secara selektif untuk mencapai efektivitas kepemimpinan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan tidak hanya mencerminkan cara pemimpin memimpin, tetapi juga adaptasi terhadap dinamika internal dan eksternal yang mempengaruhi organisasi.

Teknologi Informasi (TI) merujuk pada segala bentuk teknologi yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, menyimpan, dan menyebarkan informasi. Ini mencakup perangkat keras seperti komputer dan perangkat penyimpanan data, perangkat lunak seperti aplikasi bisnis dan sistem operasi, serta infrastruktur jaringan seperti internet dan jaringan komunikasi lainnya. Kuraesin (2020) menggambarkan TI sebagai semua teknologi yang digunakan untuk membuat, menyimpan, mengubah, dan menggunakan informasi dalam berbagai bentuk. Menurut Manuhutu et al. (2021), Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) melibatkan perangkat keras dan perangkat lunak komputer yang dirancang untuk memudahkan pekerjaan dengan memanfaatkan teknologi yang ada. Rintho (2018) menjelaskan bahwa TI adalah teknologi yang terkait dengan pengelolaan

data menjadi informasi serta proses distribusi informasi tersebut dalam batas ruang dan waktu. Dengan terus berkembangnya teknologi, TI memainkan peran kunci dalam transformasi digital di berbagai sektor ekonomi, memungkinkan adaptasi dan persaingan dalam lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan global.

Kinerja pegawai mencakup berbagai aspek penting dalam konteks organisasi. Ini melibatkan kemampuan individu untuk mencapai target yang ditetapkan dengan kemampuan memimpin diri sendiri (*self-leadership*), meningkatkan produktivitas, menjaga kualitas pekerjaan, berinisiatif, berkolaborasi dengan baik, serta menyelesaikan tugas dengan efektif dan tepat waktu. Berdasarkan temuan yang di Munajah et al. (2018) menjelaskan semakin tinggi *self-leadership*, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Karyawan dengan *self-leadership* yang tinggi cenderung lebih termotivasi, mampu mengatur diri sendiri dengan baik, proaktif, dan memiliki kemampuan dalam menetapkan tujuan serta merencanakan pencapaiannya. Akan tetapi Kinerja yang baik tidak hanya mencakup pencapaian target dan pengembangan diri yang berkelanjutan, tetapi juga kontribusi positif terhadap tim dan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, kinerja pegawai juga mencakup aspek kepatuhan terhadap kebijakan organisasi, etika kerja, serta kemampuan untuk mengatasi tantangan yang muncul. Seperti yang dijelaskan oleh Pranata (2020), kinerja adalah hasil kerja yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan bermoral. Dalam pandangan Almaududi et al. (2021), kinerja mencerminkan hasil dari pelaksanaan tugas berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sementara itu, Kurnia & Sitorus (2022) mengartikan kinerja pegawai sebagai kemampuan individu untuk mencapai tujuan kerja dengan efisien, menciptakan hasil optimal dengan pengorbanan yang minimal. Dengan memastikan kinerja pegawai yang optimal, organisasi dapat meningkatkan efisiensi operasional, meningkatkan layanan kepada pelanggan, dan mencapai tujuan strategis mereka dengan lebih baik.

Motivasi pegawai adalah faktor-faktor yang mendorong individu untuk mencapai tujuan, berkontribusi secara positif, dan mengembangkan diri dalam lingkungan kerja. Wardan (2020:109) mendefinisikan motivasi sebagai upaya manajerial untuk menimbulkan semangat kerja dari karyawan. Motivasi mencakup proses dimana upaya seseorang diberi energi, diarahkan, dan dipertahankan untuk mencapai tujuan. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber seperti pengakuan, penghargaan finansial, kesempatan untuk tumbuh, dan rasa pencapaian pribadi, serta faktor internal seperti kepuasan diri dan keinginan untuk memberikan kontribusi yang berarti. Suwanto (2020:161) menggambarkan motivasi sebagai seperangkat kekuatan baik dari dalam maupun luar diri individu yang mendorong perilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas, dan jangka waktu tertentu. Manajemen yang efektif berperan penting dalam mempengaruhi motivasi dengan memberikan umpan balik yang jelas, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan menyediakan kesempatan untuk pengembangan karir. Motivasi yang tinggi tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode verifikatif yang dipakai untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Model – SEM*) berbasis variansi, atau lebih dikenal dengan Partial Least Square (PLS). Pemilihan model ini didasarkan pada kemampuannya untuk mengukur konstruk melalui indikator-indikatornya, serta menganalisis variabel indikator, variabel laten, dan kesalahan pengukurannya. Penelitian ini menerapkan pendekatan metode *explanatory survey*.

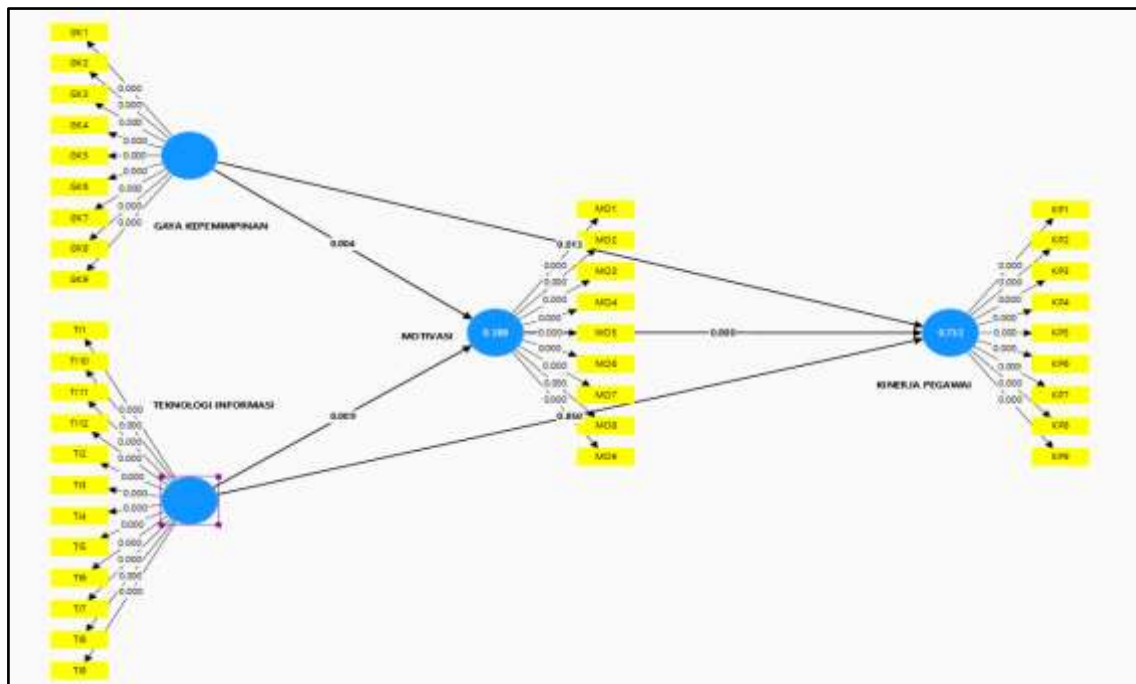
Penelitian ini berfokus pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Pasuruan, dengan populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Disdukcapil sebanyak 120 pegawai yang berhubungan langsung dengan Pengelolaan Sistem Informasi Administrasi Kependudukan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menghitung menggunakan rumus slovin, sehingga di dapat sampel sebanyak 92 yang dapat di jadikan responde peneliti berikut perhitungannya:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{120}{1 + 120 (0.05)^2} = 92.3$$

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. Output SmartPLS

Tabel 1. Uji Hipotesis (*Path Coefficients*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Pegawai	0.340	0.308	0.137	2.483	0.013
Gaya Kepemimpinan -> Motivasi	0.376	0.354	0.132	2.854	0.004
Motivasi -> Kinerja Pegawai	0.594	0.59	0.082	7.271	0.000
Teknologi Informasi -> Kinerja Pegawai	0.022	0.057	0.116	0.189	0.850
Teknologi Informasi -> Motivasi	0.296	0.318	0.113	2.623	0.009

Sumber: SmartPLS 4 (2024)

Berikut penjelasan dari hasil uji pada tabel 1.

1) Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien jalur sebesar 0.340 menunjukkan bahwa perubahan dalam gaya kepemimpinan berdampak positif pada kinerja pegawai. Nilai T statistik sebesar 2.483 lebih besar dari 1.96, dan nilai P sebesar 0.013 lebih kecil dari 0.05, yang menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik.

Berdasarkan hasil uji yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, teori-teori kepemimpinan menegaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung pada kinerja pegawai menurut temuan Mukhtar et al (2024) dalam dinamika lingkungan kerja yang terus berkembang, evolusi konsep kepemimpinan menekankan pentingnya adaptasi pemimpin terhadap perubahan zaman dan lingkungan untuk mempertahankan efektivitas dan relevansi gaya kepemimpinan mereka. Dalam konteks ini, kemampuan pemimpin untuk mengarahkan, memotivasi, dan mempengaruhi anggota tim sesuai dengan tujuan organisasi menjadi krusial.

Artinya pemimpin harus mampu beradaptasi agar mampu mencapai visi-misi yang ditetapkan, termasuk dalam pengelolaan sistem informasi administrasi kependudukan di Kabupaten Pasuruan. Manajemen sumber daya manusia modern menekankan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif berkontribusi pada pencapaian kinerja yang optimal, seimbang antara kebutuhan organisasi akan adaptasi dan konsistensi dalam mencapai tujuan jangka panjang. Penelitian ini sejalan dengan temuan Amalia et al. (2024), Anwar et al. (2024) dan Alam et al (2023) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan.

2) Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi

Gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Koefisien jalur sebesar 0.376 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan

yang baik dapat meningkatkan motivasi pegawai. Nilai T statistik sebesar 2.854 lebih besar dari 1.96, dan nilai P sebesar 0.004 lebih kecil dari 0.05, yang menegaskan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik.

Berdasarkan hasil analisis, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai dalam Pengelolaan Sistem Informasi Administrasi Kependudukan di kabupaten Pasuruan. Studi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang memungkinkan partisipasi aktif dan mendukung inisiatif pegawai dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dengan lebih efektif dan berdedikasi (Jannah et al., 2021). Motivasi kerja yang tinggi juga menjadi faktor krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi ini dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk pengakuan atas kontribusi mereka, kesempatan untuk berkembang, dan kepuasan intrinsik dalam pekerjaan mereka (Syafitri et al., 2022).

Penelitian ini menggarisbawahi gaya kepemimpinan yang tepat dan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja merupakan langkah penting dalam memperbaiki kualitas pelayanan administrasi kependudukan. Hal ini tidak hanya berdampak pada efisiensi operasional, tetapi juga pada kepuasan masyarakat kabupaten Pasuruan terhadap layanan yang diberikan. Dengan demikian, pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor internal seperti kepemimpinan dan motivasi sangatlah penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan kualitas hidup masyarakat secara keseluruhan.

Menurut temuan penelitian Fauzi et al. (2023) gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja secara langsung. Bertambah baiknya gaya kepemimpinan para pemimpin dapat secara signifikan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat mengurangi motivasi mereka. Pengembangan gaya kepemimpinan yang mampu memberikan dorongan positif terhadap motivasi kerja karyawan menjadi krusial dalam konteks ini. Gaya kepemimpinan yang baik meliputi kemampuan untuk memberikan arahan yang jelas, memberikan dukungan dan pengakuan atas prestasi, memfasilitasi komunikasi terbuka, dan membangun lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif. Ketika para pemimpin mampu mengimplementasikan gaya kepemimpinan ini dengan baik, mereka dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja dengan lebih bersemangat, fokus, dan produktif, serta meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap organisasi secara keseluruhan.

3) Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi memiliki pengaruh positif yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Koefisien jalur sebesar 0.594 menunjukkan bahwa peningkatan motivasi secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Nilai T statistik sebesar 7.271 jauh lebih besar dari 1.96, dan nilai P sebesar 0.000 jauh lebih kecil dari 0.05, menunjukkan bahwa pengaruh ini sangat signifikan secara statistik.

Berdasarkan hasil analisis motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pengelolaan Sistem Informasi Administrasi Kependudukan di kabupaten Pasuruan artinya karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan

kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang kurang termotivasi. Menurut Wulandari dan Bagia (2020), motivasi kerja karyawan merupakan faktor krusial yang harus dipahami oleh pimpinan organisasi karena sangat menentukan hasil kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, pimpinan perlu memperhatikan karyawan mereka dengan baik, menemukan strategi untuk meningkatkan dan mempertahankan motivasi mereka. Pegawai yang termotivasi tinggi tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga dapat berdampak positif pada kualitas kerja secara keseluruhan dalam sebuah organisasi. Dengan demikian, upaya untuk memahami dan merangsang motivasi kerja dapat menjadi salah satu strategi penting bagi pimpinan dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif. Dengan memberikan perhatian yang tepat terhadap motivasi kerja, pimpinan dapat memastikan bahwa pegawainya tetap terlibat dan berkinerja optimal dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

Penelitian ini mendukung temuan dari Wulandari dan Bagia (2020), Mardiana et al. (2020), serta Masriah et al. (2022), yang menegaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, tingkat motivasi yang tinggi cenderung meningkatkan kualitas kinerja individu dalam berbagai konteks organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa memahami dan manajemen motivasi karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan kinerja yang optimal. Dengan mendorong motivasi yang tepat melalui berbagai strategi kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia, organisasi dapat memperkuat kinerja individu dan tim secara keseluruhan, serta meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja di tempat kerja.

4) Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai

Teknologi informasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien jalur sebesar 0.022 menunjukkan bahwa dampaknya sangat kecil. Nilai T statistik sebesar 0.189 jauh lebih kecil dari 1.96, dan nilai P sebesar 0.850 lebih besar dari 0.05, yang menunjukkan bahwa pengaruh ini tidak signifikan secara statistik.

Berdasarkan analisis yang dilakukan, teknologi informasi (TI) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam pengelolaan sistem informasi administrasi kependudukan di Kabupaten Pasuruan. Salah satu penjelasan dari perspektif Teori Dinamika Kemampuan Teknologi adalah bahwa dampak TI terhadap kinerja bergantung pada seberapa baik teknologi tersebut terintegrasi dengan proses bisnis dan bagaimana pegawai berinteraksi dengannya. Jika ada ketidaksesuaian antara teknologi yang digunakan dan kebutuhan organisasi atau jika pegawai tidak memiliki keterampilan yang cukup untuk memanfaatkan teknologi tersebut, maka manfaatnya tidak akan terealisasi sepenuhnya. Perusahaan perlu menyerap pengetahuan teknologi informasi untuk memahami tren terbaru, mengidentifikasi peluang baru, dan menerapkan solusi inovatif, (Hilmawan, 2023).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Prakasa dan Hermaawati (2023) dalam temuannya bahwa teknologi informasi tidak mampu

mempengaruhi kinerja pegawai. Akan tetapi tidak sejalan dengan temuan Hamiddin et al (2024) yang menyimpulkan dalam penelitiannya teknologi mempengaruhi kinerja pegawai.

5) Teknologi Informasi Terhadap Motivasi

Teknologi informasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Koefisien jalur sebesar 0.296 menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi dapat meningkatkan motivasi pegawai. Nilai T statistik sebesar 2.623 lebih besar dari 1.96, dan nilai P sebesar 0.009 lebih kecil dari 0.05, yang menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik.

Berdasarkan analisis yang dilakukan dalam pengelolaan sistem informasi administrasi kependudukan di Kabupaten Pasuruan, teknologi informasi memberikan alat dan sumber daya yang meningkatkan efisiensi dan menarik minat pegawai. Ini mempengaruhi motivasi mereka secara positif melalui peningkatan rasa pencapaian, keyakinan akan hasil kerja yang baik, feedback yang cepat, penetapan tujuan yang jelas, dan otonomi dalam menjalankan tugas. Kombinasi faktor ini mendorong pegawai untuk mencapai kinerja optimal dalam tugas-tugas administratif mereka.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2020) menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi secara efektif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin teknologi informasi dimanfaatkan untuk membuat pekerjaan lebih mudah, maka keinginan pegawai untuk berprestasi juga meningkat. Teknologi informasi tidak hanya memperbaiki efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas rutin, tetapi juga memperluas kemungkinan-kemungkinan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Dengan demikian, pemanfaatan yang baik dari teknologi informasi dapat memberikan dorongan positif terhadap motivasi individu untuk mencapai tujuan dan meningkatkan pencapaian mereka dalam lingkungan kerja.

Tabel 2. Uji Hipotesis (*Specific indirect Effects*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Teknologi Informasi-> Motivasi -> Kinerja Pegawai	0.176	0.186	0.067	2.628	0.009
Gaya Kepemimpinan -> Motivasi -> Kinerja Pegawai	0.223	0.206	0.076	2.924	0.003

Sumber: SmartPLS 4 (2024)

Berikut penjelasan dari hasil uji pada tabel 2.

1) Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi

Jalur tidak langsung dari teknologi informasi Terhadap kinerja pegawai melalui motivasi memiliki koefisien jalur sebesar 0.176. Ini menunjukkan bahwa teknologi informasi mempengaruhi kinerja pegawai secara positif melalui peningkatan motivasi. Nilai T statistik sebesar 2.628 lebih besar dari 1.96, dan nilai P

sebesar 0.009 lebih kecil dari 0.05, yang menunjukkan bahwa efek tidak langsung ini signifikan secara statistik.

Teknologi informasi mempengaruhi kinerja pegawai melalui motivasi dengan menyediakan alat efisien, sistem komunikasi yang baik, dan pengakuan atas prestasi. Sistem informasi yang terintegrasi memungkinkan penyelesaian tugas yang cepat dan akurat, meningkatkan kepuasan pribadi dan motivasi pegawai untuk mencapai tujuan. Dengan feedback tepat waktu dan penguatan atas kinerja, teknologi informasi memperkuat motivasi intrinsik dan ekstrinsik, meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Menurut Andhika et al. (2023), motivasi dapat memediasi hubungan antara teknologi informasi dan kinerja pegawai. Artinya, teknologi informasi tidak hanya secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi juga dapat meningkatkan motivasi mereka melalui beberapa mekanisme. Misalnya, penggunaan teknologi informasi yang efektif dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tugas, memberikan feedback yang cepat dan akurat, serta memberikan kesempatan untuk pengembangan diri dan pencapaian yang lebih baik. Semua ini dapat membantu membangkitkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik pegawai, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka di lingkungan kerja. Dengan demikian, motivasi berfungsi sebagai penghubung penting yang memperkuat dampak positif teknologi informasi terhadap pencapaian tujuan dan hasil kerja individu atau tim dalam organisasi.

2) Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi

Jalur tidak langsung dari gaya kepemimpinan Terhadap kinerja pegawai melalui motivasi memiliki koefisien jalur sebesar 0.223. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai secara positif melalui peningkatan motivasi. Nilai T statistik sebesar 2.924 lebih besar dari 1.96, dan nilai P sebesar 0.003 lebih kecil dari 0.05, yang menunjukkan bahwa efek tidak langsung ini signifikan secara statistik.

Temuan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi menjelaskan bahwa cara seorang pemimpin memimpin dapat mempengaruhi semangat dan kerja keras pegawainya. Gaya transaksional memberikan insentif langsung, gaya transformasional menginspirasi dengan visi yang jelas, dan gaya otonom memberikan kebebasan dalam pengambilan keputusan. Semua ini meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif. Menurut temuan Siregar (2024), gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Ini berarti bahwa cara seorang pemimpin memimpin timnya tidak hanya memengaruhi motivasi pegawai tetapi juga akhirnya mempengaruhi kinerja mereka. Gaya kepemimpinan yang mendukung, memberikan dorongan, dan memberikan arah yang jelas dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Dengan demikian, mereka cenderung bekerja lebih efektif, fokus pada tujuan bersama, dan merasa lebih terlibat dalam mencapai hasil yang diharapkan dalam organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan penelitian, temuan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pengelolaan Sistem Informasi Administrasi Kependudukan Kabupaten Pasuruan serta motivasi mereka. Motivasi, yang dipengaruhi secara positif dan kuat oleh gaya kepemimpinan, juga terbukti memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, teknologi informasi tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai dalam konteks pengelolaan sistem informasi administrasi kependudukan di Kabupaten Pasuruan. Meskipun demikian, teknologi informasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai, yang pada gilirannya berdampak positif secara tidak langsung terhadap kinerja mereka. Dengan demikian, keseimbangan antara penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dan pemanfaatan teknologi informasi yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai Pengelolaan Sistem Informasi Administrasi Kependudukan Kabupaten Pasuruan secara holistik dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, A. R. N., Nural, N., & Nurlia, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dua Putra Mario Pratama. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(1), 49-55.
- Almaududi et al., (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada. Hotel Mexicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96
- Amalia, I., Maria, S., Herlina, H., Zaenudin, T., & Redjeki, F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Inti Medika Sarana Bandung. *MANDIRI ECONOMICS JOURNAL*, 1(1), 1-12.
- Anwar, R. A. G., Sahabuddin, R., Idris, A. A., Burhanuddin, B., & Natsir, U. D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Daerah Kabupaten Polewali Mandar. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 5(2), 367-373.
- Apriyanto, 2020. Pengantar Manajemen. Surabaya : CV. Jakad Media Publishing
- Fauzi, F., Wardi, Y., & Thaib, I. (2023). Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Systematic Literature Review. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 6(2), 156-165.
- Hamiddin, M. I. N., Syam, J., Syafruddin, M., & Dahrul, A. (2024). Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai: Studi pada Kantor Kecamatan Baraka. *Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship*, 2(1), 39-46.
- Hilmawan, Romi (2023). Pengaruh Pengetahuan Teknologi Informasi Dalam Perkembangan Bisnis, *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)* Vol.03, No.2, Juli 2023
- Hutahaean, W. S. (2021) *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. 1 ed. Malang: Ahlimedia Press.

- Jannah,N.A., Sazly,S., & Kartawijaya, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Unit PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat. *Jurnal Administrasi Bisnis*,1(1),9-18.
- Kuraesin, Harry. (2020). The Influence of Information Technology on the Quality of Accounting Information Systems Survey in Bandung City University. *Psychology and Education Journal*.
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt.Sembilan Pilar Utama). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 1(17), 48-57.
- Manuhutu, E. H., Alimudin, A., Wulandari, A., & Damayanti, E. (2021). The Effect of Product Innovation on Repurchase Intentions Mediated by Consumer Satisfaction of Oppo Smartphone Users. *Jurnal Ekonomi*, 21(2), 58-64.
- Mardiana, Sri et al. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*.Vol. 8, No.2, Desember 2020
- Masriah, Imas et al. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Adiperkasa Di Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol. 4, No. 3, April 2022
- Mujanah, S., Rachmawati, E., & Retnaningsih, W. (2018). Pengaruh Self Leadership, Kecerdasan Sosial, Employee Ability Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Surabaya. *JMM17: Jurnal Ilmu ekonomi dan manajemen*, 5(02).
- Muktamar, A., Yassir, B. M., Syam, W. S., & Ningsi, S. W. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, 2(1), 181-190.
- Nikmat, Katarina, (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jakarta: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Prakasa, A., & Hermawati, A. (2023). Analisis Efek Pendidikan Pelatihan dan Kompetensi Dimoderasi oleh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 9(1), 1-12.
- Pranata, S. P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (PERSERO) Sei Semayang. *Manajemen*, 13(2), 39-48.
- Rahayu, Melida Dewi. 2020. "Penggunaan Teknologi Informasi Dalam Layanan Konseling Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan." Prosiding Seminar & Lokakarya Nasional Bimbingan Dan Konseling 2020 (PD ABKIN JATIM & UNIPA SBY).
- Rintho, Rante Rerung. (2018), *E-Commerce Menciptakan Daya Saing Melalui Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Deepublish
- Setiana, Andi Robith, 2022. *Mograp Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jawa Timur: CV. Global Aksara Pers.

- Siregar, S. H. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1).
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 587-605.
- Suwanto. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *Jenius* Vol.3. No.2.
- Syafitri,I.R., Marsidin,S.,&Sulastri,S.(2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*,4(6),9131-9137
- Wahyuningsih, S. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Penerbit NEM.
- Wardan, K. (2020). *Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Wulandari, P. Ayu Asri Wulandari dan I W. Bagia. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 2 No. 2, Desember 2020.