E-ISSN: 3025-0994
Halaman 2288-2314
Volume 4 Nomor 2 Tahun 2026

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Inovasi Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan

Faudzya Azzahra[1], M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro[2], Irwan Abdullah[3]

[1,2,3] Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar
e-mail: [1]azzahrafaudzya@gmail.com*, [2]rendraanggoro@unismuh.ac.id*,
[3]irwan.abdullah@unismuh.ac.id*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan inovasi teknologi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Sampel sebanyak 120 responden diambil menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% melalui metode simple random sampling. Analisis data menggunakan aplikasi Statistical Package for the Social Science (SPSS) versi 27. Hasil uji parsial menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan (t-hitung 2,305; sig. 0,023) dan inovasi teknologi berpengaruh positif dan signifikan (t-hitung 6,226; sig. 0,000) terhadap kinerja pegawai. Hasil uji simultan menunjukkan nilai F-hitung 54,151 (sig. 0,000) dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,481 atau 48,1%. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dan inovasi teknologi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Inovasi Teknologi, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of transformational leadership and technological innovation on employee performance at the Manpower and Transmigration Office of South Sulawesi Province, both partially and simultaneously. The research type is explanatory research with a quantitative approach. A sample of 120 respondents was selected using the Slovin formula at a 5% margin of error through simple random sampling. Data were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 27. Partial test results show that transformational leadership has a positive and significant effect (t-value 2.305; sig. 0.023) and technological innovation has a positive and significant effect (t-value 6.226; sig. 0.000) on employee performance. The simultaneous test shows an F-value of 54.151 (sig. 0.000) with a coefficient of determination (R^2) of 0.481 or 48.1%. Thus, transformational

leadership and technological innovation together have a positive and significant effect on employee performance at the Manpower and Transmigration Office of South Sulawesi Province.

Keywords : Transformational Leadership, Technological Innovation, Employee Performance

LATAR BELAKANG

Reformasi birokrasi telah menjadi agenda strategis pemerintah dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan yang efektif. Lembaga pemerintahan diharapkan mampu bertransformasi menuju *smart government* yang efisien, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Melalui Grand Design Reformasi Birokrasi Nasional 2025–2045 pemerintah pusat menekankan visi menciptakan birokrasi berbasis digital dengan menempatkan peningkatan kompetensi aparatur dan pelayanan publik sebagai fokus utama (PANRB, 2025). Hal ini mendorong perubahan besar dalam pelayanan publik seiring dengan tuntutan masyarakat yang menginginkan agar kualitas pelayanan semakin optimal, namum pelayanan publik konvensional masih menghadapi berbagai masalah, seperti proses yang kompleks, kurangnya transparansi, layanan yang lambat karena keterbatasan sumber daya (Saputra et al., 2024).

Dalam rangka mempercepat transformasi digital, pemerintah Indonesia menetapkan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang menjadi landasan implementasi layanan elektronik di seluruh instansi pemerintah. Regulasi ini mencakup pengembangan infrastruktur digital, pemingkatan kapasitas dan keterampilan ASN, integrasi data antarinstansi, serta perubahan prosedur administrasi agar proses manajerial lebih efektif dan efisien (Yumame, 2025). Berdasarkan hasil survei *UN E-Government Survey*, sejak ditetapkannya peraturan SPBE Indonesia berada pada peringkat 77 dari 193 negara, menandakan adanya kemajuan namun sekaligus menunjukkan perlunya peningkatan kualitas layanan digital agar mampu bersaing dengan negara lain (MENPANRB, 2024). Kondisi ini menandakan bahwa pengembangan kemampuan dan kompetensi SDM dalam mengadopsi sistem pemerintahan digital masih terbuka luas.

Kualitas sumber daya manusia dan kinerja pegawai merupakan indikator utama keberhasilan birokrasi, karena berdampak langsung pada kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan strategis lembaga (Prasojo et al., 2023). Temuan penelitian (Haedar, 2024) menunjukkan bahwa rendahnya kompetensi digital aparatur dan literasi teknologi yang belum memadai di kalangan ASN menjadi salah satu penyebab utama keterlambatan dan ketidakefisienan layanan publik. Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan organisasi membutuhkan kesiapan sumber daya manusia yang memiliki *digital mindset* dan dukungan dari kepemimpinan digital yang adaptif untuk mengoptimalkan dan mengatasi resistensi budaya kerja terhadap perubahan (Sulistiarini et al., 2025). Dengan demikian, faktor seperti kemampuan pegawai, fasilitas kerja, budaya organisasi, dan terutama gaya kepemimpinan berperan besar dalam menentukan kualitas kinerja. Pemimpin yang baik dan mampu memberi teladan akan membantu mendorong pegawai untuk lebih menerima perubahan (Marcelina et al., 2025).

Fenomena tersebut selaras dengan realitas yang terjadi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Instansi ini dihadapkan pada sejumlah tantangan internal, pada aspek kepemimpinan, hasil observasi awal menunjukkan bahwa koordinasi dan komunikasi internal belum berjalan optimal sehingga sinkronisasi kerja antarabidang dalam penyelesaian layanan ketenagakerjaan yang sifatnya lintas unit belum trintegrasi dengan baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan sebagai penggerak perubahan organisasi masih perlu diperkuat agar pegawai mampu beradaptasi dengan tuntutan modernisasi birokrasi.

Pada aspek inovasi teknologi, meskipun telah mengembangkan Portal SAORAJA sebagai sistem integrasi data ketenagakerjaan, pemanfaatan aplikasi berbasis elektronik belum optimal karena keterbatasan kompetensi pegawai dan stabilitas sistem yang belum merata. Beberapa proses administrasi masih dilakukan secara konvensional. Kondisi ini menunjukkan bahwa transformasi digital belum sepenuhnya didukung oleh kesiapan sumber daya manusia dan ketersediaan infrastruktur yang memadahi di seluruh unit kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa budaya kerja adaptif dan keterampilan digital masih perlu diperkuat agar layanan publik dapat berjalan optimal.

Sementara itu, dari sisi kinerja pegawai, masih terlihat bahwa tingkat produktivitas, disiplin, dan ketelitian pegawai memerlukan peningkatan. Output pekerjaan belum sepenuhnya konsisten dalam hal ketepatan waktu, ketelitian, maupun tingkat responsivitas terhadap tuntutan pelayanan publik. Kondisi ini mengindikasikan bahwa budaya kerja yang produktif dan adaptif terhadap perubahan masih perlu diperkuat. Faktor motivasi, kedisiplinan, serta kesiapan pegawai dalam menghadapi sistem kerja berbasis teknologi turut memengaruhi capaian kinerja organisasi.

Permasalahan internal tersebut semakin kompleks apabila dikaitkan dengan tingginya beban kerja organisasi, berikut data resmi yang tercatat pada portal Saoraja:

Tabel 1.1 Indikator Layanan Ketenagakerjaan

No	Indikator Layanan Ketenagakerjaan	Jumlah (Orang/Unit)
1	Pencari kerja terdaftar	41.104 Orang
2	Lowongan kerja terdaftar	16.226 Lowongan
3	Peserta aktif BPJS ketenagakerjaan	1.495.218 Orang
4	Perusahaan wajib lapor ketenagakeerjaan	15.534 Perusahaan

Sumber: Portal Layanan Saoraja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan

Data tersebut menunjukkan bahwa tingginya volume layanan dan administrasi ketenagakerjaan menuntut pengelolaan kerja yang efisien, koordinasi lintas bidang yang baik, serta kemampuan pegawai dalam mengelola data dan memberikan pelayanan secara akurat dan tepat waktu. Secara keseluruhan, kondisi ini menunjukkan bahwa Disnakertrans Provinsi

Sulawesi Selatan berada dalam situasi di mana peningkatan kualitas kepemimpinan, optimalisasi inovasi teknologi, dan penguatan kinerja pegawai menjadi faktor krusial untuk mendorong efektivitas organisasi.

Pemilihan variabel dalam penelitian ini didasarkan pada urgensi ketiganya dalam menentukan efektivitas birokrasi pada era digital. Kepemimpinan dipilih karena peran strategisnya dalam membentuk perilaku, motivasi, dan produktivitas pegawai. Pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga bertindak sebagai pengarah yang membentuk pola kerja, mengatur koordinasi, serta membangun lingkungan yang mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal (Bass & Riggio, 2006). Inovasi teknologi dipilih karena birokrasi modern sangat bergantung pada teknologi untuk mempercepat proses administrasi dan meningkatkan kualitas hasil kerja. Namun, keberhasilan adopsi teknologi sangat dipengaruhi oleh persepsi kemudahan dan kemanfaatan yang dirasakan pengguna (Venkatesh & Bala, 2008). Kinerja pegawai dipilih karena merupakan indikator yang mencerminkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya (Robbins & Judge, 2023). Kinerja pegawai diperngaruhi langsung dan sebagai variabel *outcome* yang tepat untuk menilai sejauh mana dua variabel utama mampu berkontribusi pada efektivitas organisasi.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan dipilih sebagai objek penelitian karena merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang memegang peran strategis dalam penyelenggaraan urusan ketenagakerjaan dengan lingkup layanan yang luas. Selain itu, instansi ini tengah berada pada fase transisi menuju pelayanan berbasis digital dengan mengadopsi berbagai teknologi dan aplikasi pendukung layanan publik. Teknologi tersebut meliputi sistem administrasi, sistem absensi online, sistem informasi ketenagakerjaan seperti aplikasi Saoroja dan Madeceng, serta platform pelaporan dan dokumentasi digital yang digunakan dalam proses administrasi, pengelolaan, penyampaian, dan pelayanan publik secara elektronik. Namun, meskipun sudah ada banyak inovasi, pemanfaatan teknologi tersebut belum sepenuhnya optimal. Kondisi tersebut menjadikan Disnakertrans Sulsel sebagai lokasi penelitian yang tepat untuk menganalisis peran kepemimpinan dan inovasi teknologi dalam konteks transformasi digital di lingkungan birokrasi.

Studi yang dilakukan oleh (Indah et al., 2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan serta pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini diperkuat oleh (Perangin-Angin et al., 2025) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan, kompetensi, dan penggunaan teknologi secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut, gaya kepemimpinan muncul sebagai variabel yang paling dominan yang mengindikasikan bahwa kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan, memotivasi pegawai, serta mendorong penerapan inovasi teknologi berperan besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namum, penelitian (Anhara & Dalimunthe, 2025) menunjukkan hasil yang berbeda, di mana pengaruh teknologi terhadap kinerja relatif kecil dan tidak signifikan, mengindikasikan bahwa efektivitas teknologi tidak hanya ditentukan oleh keberadaan teknologi itu sendiri, tetapi juga oleh bagaimana pemimpin mendorong pemanfaatannya.

Perbedaan hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya *research gap*, sebagian besar penelitian cenderung menguji pengaruh kepemimpinan dan teknologi secara terpisah

atau menggunakan variabel intervening, sehingga belum banyak yang mengintegrasikan kedua variabel dalam satu model penelitian yang utuh. Belum banyak penelitian yang menjelaskan bagaimana kepemimpinan dapat memperkuat keberhasilan inovasi teknologi dalam organisasi. Serta penelitian terdahulu dilakukan pada konteks yang berbeda-beda, sehingga hasilnya belum tentu relevan untuk organisasi publik daerah yang sedang menghadapi tuntutan reformasi birokrasi dan digitalisasi layanan.

Pada kondisi saat ini (*das sein*), pemanfaatan teknologi dalam organisasi belum optimal karena kemampuan pegawai yang beragam dan kurangnya dukungan pemimpin dalam mendorong penggunaan teknologi. Teknologi yang tersedia belum sepenuhnya memberi pengaruh yang maksimal terhadap kinerja, dan kepemimpinan juga belum sepenuhnya terintegrasi dengan upaya mendorong inovasi. Akibatnya, kinerja pegawai belum mencapai tingkat yang ideal. Sementara itu, kondisi yang seharusnya terjadi (*das sollen*) adalah teknologi mampu digunakan secara efektif untuk meningkatkan produktivitas, dan kepemimpinan dapat memberikan arahan serta motivasi agar pegawai dapat memanfaatkan teknologi dengan baik. Idealnya, kepemimpinan dan inovasi teknologi berjalan sejalan untuk menghasilkan kinerja optimal.

Kebaruan penelitian ini terletak pada mengintegrasikan pendekatan *Transformational Leadership Theory*, *Technology Acceptance Model 3*, dan *Organizational Behavior Theory*. Berbeda dengan banyak penelitian sebelumnya yang umumnya meneliti variabel kepemimpinan atau inovasi teknologi secara terpisah, mengeksplorasi bagaimana kedua variabel tersebut berinteraksi dan saling memperkuat dalam konteks transformasi digital birokrasi. Selain itu, penelitian ini menyoroti aspek kesiapan sumber daya manusia dan dukungan pemimpin dalam proses adopsi teknologi dan penelitian ini dilakukan pada konteks spesifik organisasi publik daerah yang tengah menghadapi tantangan nyata dalam penerapan digitalisasi layanan yang selama ini belum banyak dikaji secara mendalam.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan inovasi teknologi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia di sektor publik, serta memberikan rekomendasi praktis bagi instansi pemerintah dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan kepemimpinan dan optimalisasi pemanfaatan teknologi di era digital.

METODE

Jenis Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Pemilihan penelitian eksplanatori didasarkan pada tujuan penelitian yang ingin mengkaji serta menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel independen, yakni kepemimpinan dan inovasi teknologi, terhadap variabel dependen berupa kinerja pegawai. Menurut (Sugiyono, 2019) penelitian eksplanatori adalah jenis penelitian yang bertujuan menjelaskan kedudukan variabel-variabel serta menjelaskan hubungan sebab-akibat antarvariabel melalui pengujian hipotesis yang didasarkan pada data kuantitatif.

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan yang beralamat di Jalan Perintis kemerdekaan Km. 12 No.69 Makassar, Sulawesi Selatan. Waktu pelaksanaan penelitian ini berlangsung selama dua bulan mencakup

seluruh tahapan penelitian, Mulai dari tahap persiapan, pengumpulan data, pengolahan dan analisis data, hingga penyusunan laporan penelitian.

Jenis data dari penelitian ini menggunakan data bersifat kuantitatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data Primer diperoleh langsung dari responden, yaitu pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan, melalui penyebaran kuesioner skala Likert yang memuat item mengenai kepemimpinan transformasional, inovasi teknologi, dan kinerja pegawai. Sedangkan Data sekunder diperoleh secara tidak langsung melalui berbagai sumber, baik berupa dokumen resmi instansi seperti Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP), struktur organisasi, uraian tugas pegawai, kebijakan internal, serta laporan terkait inovasi teknologi, maupun rujukan dari penelitian terdahulu.

Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai yang bertugas di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan dengan jumlah keseluruhan sebanyak 171 orang. Sedangkan Jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 120 responden, yaitu pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi selatan yang aktif bekerja dan menggunakan teknologi dalam pelaksanaan tugas.

Teknik pengumpulan data melalui observasi, penyebaran kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1), Inovasi Teknologi (X2), Kinerja Pegawai (Y). Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikollinearitas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji parsial, uji simultan,uji kofisien determinasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum objek penelitian

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan adalah salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dalam Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan, memiliki hak dan kewenangan dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan secara mandiri sejak diterapkannya kebijakan otonomi daerah. Kebijakan ini memberikan keleluasaan bagi pemerintah daerah untuk mengelola potensi dan sumber daya yang dimiliki secara optimal, serta merumuskan kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Perkembangan dinamika sosial dan ekonomi memunculkan berbagai tantangan di bidang ketenagakerjaan, antara lain meningkatnya jumlah pengangguran, belum meratanya kualitas sumber daya manusia, serta keterbatasan akses terhadap peluang kerja. Di sisi lain, program transmigrasi juga memiliki peranan penting sebagai instrumen pemerintah dalam mendorong pemerataan pembangunan dan distribusi penduduk. Kondisi tersebut menuntut adanya suatu lembaga yang memiliki kewenangan khusus serta kapasitas dalam menangani kedua bidang tersebut secara terpadu dan berkelanjutan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pemerintahan daerah, Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan melakukan penataan dan penguatan kelembagaan perangkat daerah. Salah satu langkah strategis yang ditempuh adalah melakukan integrasi terhadap instansi-instansi yang memiliki keterkaitan fungsi di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi ke dalam satu organisasi. Melalui kebijakan tersebut, dibentuklah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Provinsi Sulawesi Selatan sebagai perangkat daerah yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di tingkat provinsi.

Pembentukan dinas ini didasarkan pada peraturan daerah yang mengatur mengenai susunan organisasi perangkat daerah beserta tugas dan fungsinya. Seiring dengan perkembangan lingkungan strategis serta tuntutan reformasi birokrasi, struktur organisasi, tugas, dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan senantiasa mengalami penyesuaian. Penyesuaian tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan tugas pemerintahan dapat berjalan secara efektif, efisien, dan selaras dengan arah kebijakan pembangunan nasional maupun daerah.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan memegang peranan penting dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing. Selain sebagai pelaksana kebijakan pemerintah, instansi ini juga berperan dalam memfasilitasi peningkatan keterampilan tenaga kerja, memperluas akses terhadap lapangan pekerjaan, serta memberikan perlindungan bagi tenaga kerja. Dengan demikian, keberadaan dinas ini diharapkan mampu memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat serta mendukung pembangunan daerah yang berkelanjutan.

Penyajian Data (Hasil Penelitian)

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan yang aktif bekerja dan menggunakan teknologi dalam pelaksanaan tugas. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 120 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Berikut ini disajikan karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan status kepegawaian.

Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden adalah salah satu elemen demografis yang dapat mencerminkan susunan pegawai dalam sebuah organisasi. Distribusi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	52	43,3%
Perempuan	68	56,7%
Total	**120**	**100%**

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistik 27, 2026

Berdasarkan tabel tersebut, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah pegawai wanita sebanyak 68 orang (56,7%), sementara pegawai pria berjumlah 52 orang (43,3%). Hal ini menunjukkan bahwa komposisi pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan cenderung seimbang antara pria dan wanita, dengan jumlah wanita sedikit lebih banyak.

Kelompok Usia

Umur responden adalah elemen yang dapat memengaruhi pengalaman kerja, tingkat kematangan, dan kemampuan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab pekerjaan. Berdasarkan hasil analisis data, usia para responden dalam studi ini bervariasi antara 25 tahun hingga 59 tahun, dengan rata-rata usia sekitar 46,7 tahun.

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
20-30	5	4,2%
31-40	17	14,2%
41-50	62	51,7%
>50	36	30,0%
Total	120	100%

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistik 27, 2026

Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden tergolong dalam kelompok usia produktif dan memiliki pengalaman kerja yang cukup lama dalam organisasi. Usia yang lebih dewasa dapat berkontribusi pada profesionalisme dan kualitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugas di instansi.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan para responden adalah salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kemampuan, analisis, dan kualitas pengambilan keputusan dalam pelaksanaan tugas. Pendistribusian responden menurut jenjang pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 3
Karakteristik Reseponden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMA/SMK	12	10,0%
Diploma (D3)	5	4,2%
Sarjana (S1)	72	60,0%
Magister (S2)	29	24,2%
Doktor (S3)	2	1,7%
Total	**120**	**100%**

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistik 27,2026

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki jenjang pendidikan S1 sebanyak 72 orang atau 60,0%. Selain itu, terdapat 29 orang responden

(24,2%) dengan latar belakang pendidikan S2. Sementara itu, responden yang memiliki pendidikan SMA/SMK berjumlah 12 orang (10%), Diploma sebanyak 5 orang (4,2%), dan S3 sebanyak 2 orang (1,7%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan memiliki tingkat pendidikan yang relatif tinggi, sehingga diharapkan dapat mendukung pelaksanaan tugas serta fungsi organisasi dengan profesional.

Karakterisrik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status pegawai merupakan aspek penting yang mencerminkan posisi individu dalam struktur organisasi pemerintahan. Distribusi responden menurut status kepegawaian dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Satus Kepegawaian	Jumlah	Presentasi
PNS	107	89,2%
PPPK	13	10,8%
Total	**120**	**100%**

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistik 27, 2026

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 107 orang atau 89,2%, sementara pegawai yang berstatus Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebanyak 13 orang atau 10,8%. Dominasi pegawai berstatus PNS mencerminkan bahwa struktur sumber daya manusia di instansi ini mayoritas masih dikuasai oleh pegawai tetap yang memiliki pengalaman dan masa kerja yang cukup stabil dalam organisasi.

Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Data yang diolah menunjukkan bahwa masa kerja responden bervariasi, dengan rentang dari 1 tahun hingga lebih dari 30 tahun.

Tabel 4. 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1-2 Tahun	10	8,3%
2-4 Tahun	7	5,8%
>5 Tahun	103	85,8%
Total	**120**	**100%**

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistik 27, 2026

Sebagian besar responden telah bekerja dalam jangka waktu yang panjang, bahkan banyak yang telah mengabdi lebih dari 15 tahun. Ini mengindikasikan bahwa mayoritas

pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan memiliki pengalaman kerja yang relatif panjang sehingga dapat memahami dengan baik sistem kerja, prosedur organisasi, serta tugas dan tanggung jawab yang mereka jalani.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif diterapkan untuk menyajikan gambaran umum tentang ciri-ciri data penelitian berdasarkan jawaban responden terhadap setiap poin pernyataan dalam kuesioner. Suatu indikator dikatakan baik apabila nilai rata-ratanya berada pada rentang 3,41–4,20, dan dikatakan sangat baik apabila nilai rata-ratanya berada pada rentang 4,21–5,00. Semakin tinggi nilai rata-rata suatu item, semakin tinggi pula persepsi responden terhadap indikator tersebut.

a. Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)

Variabel kepemimpinan transformasional dalam studi ini bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana seorang pemimpin dapat memengaruhi, memotivasi, dan mengembangkan potensi anggota tim melalui pendekatan yang mendorong dan berwawasan jauh ke depan. Pengukuran variabel ini dilakukan dengan empat indikator utama, yaitu pengaruh ideal, motivasi menginspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Setiap indikator diukur dengan beberapa item pernyataan yang mencerminkan pandangan responden mengenai perilaku kepemimpinan yang diterapkan.

Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel X1

Indikator	Item	STS		TS		KS		S		SS		Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Idealized Influence	X1.1.1	0	0	0	0	0	0	46	38	74	62	4,62
	X1.1.2	0	0	0	0	0	0	61	51	59	49	4,49
	X1.1.3	0	0	0	0	0	0	49	41	71	59	4,59
	X1.1.4	0	0	0	0	0	0	52	43	68	57	4,57
Inspirational Motivation	X1.2.1	0	0	0	0	0	0	57	48	63	53	4,53
	X1.2.2	0	0	0	0	0	0	58	48	62	52	4,52
	X1.2.3	0	0	0	0	3	3	65	54	52	43	4,41
	X1.2.4	0	0	0	0	0	0	53	44	67	56	4,56

Intellectual Stimulation	X1.3.1	0	0	0	0	1	1	73	61	46	38	4,38
	X1.3.2	0	0	0	0	0	0	68	57	52	43	4,43
	X1.3.3	0	0	0	0	5	4	72	60	43	36	4,32
	X1.3.4	0	0	0	0	4	3	68	57	48	40	4,37
Individualized Consideration	X1.4.1	0	0	0	0	2	2	82	68	36	30	4,28
	X1.4.2	0	0	0	0	5	4	87	73	28	23	4,19
	X1.4.3	0	0	2	2	24	20	70	58	24	20	3,97
	X1.4.4	0	0	5	4	26	22	67	56	22	18	3,88

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistik 27, 2026

Berdasarkan pada Tabel 4.6, variabel kepemimpinan transformasional terdiri dari sejumlah pernyataan. Hasil analisis menunjukkan bahwa item X1.1.1 memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,62, sedangkan item X1.4.4 memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 3,88. Keterkaitan antara kedua nilai ini mengindikasikan bahwa meskipun pimpinan dinilai kuat dalam aspek keteladanan, namun perhatian yang lebih mendalam terhadap kebutuhan dan perkembangan individu pegawai masih menjadi celah yang perlu diperkuat agar kepemimpinan transformasional dapat berjalan secara menyeluruh. Seluruh nilai rata-rata berada pada rentang kategori baik hingga sangat baik (3,88–4,62), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional di instansi secara keseluruhan telah berjalan dengan baik.

b. Deskripsi Variabel Inovasi Teknologi (X2)

Variabel inovasi teknologi dalam studi ini mencerminkan pandangan pegawai mengenai penggunaan teknologi untuk mendukung tugas mereka. Variabel ini diukur dengan dua indikator utama, kedua indikator itu mencerminkan seberapa jauh teknologi dianggap mendukung peningkatan kinerja serta mudah digunakan dalam kegiatan kerja sehari-hari.

Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel X2

Indikator	Item	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Perceived Usefulness	X2.1.1	0	0	0	0	0	0	49	41	71	59	4,59
	X2.1.2	0	0	0	0	0	0	50	42	70	58	4,58
	X2.1.3	0	0	0	0	3	3	45	38	72	60	4,58
	X2.1.4	0	0	0	0	1	1	47	39	72	60	4,59
	X2.1.5	0	0	0	0	2	2	60	50	58	48	4,47
	X2.2.1	0	0	0	0	0	0	66	55	54	45	4,45

Perceived Ease of Use	X2.2.2	0	0	0	0	1	1	71	59	48	40	4,39
	X2.2.3	0	0	2	2	23	19	77	64	18	15	3,93
	X2.2.4	0	0	0	0	3	3	80	67	37	31	4,28
	X2.2.5	0	0	2	2	15	13	67	56	36	30	4,14

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistik 27, 2026

Berdasarkan pada Tabel 4.7, variabel inovasi teknologi terdiri atas sejumlah item pernyataan. Analisis menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item X2.1.1 dan X2.1.4 dengan nilai 4,59. Sementara itu, nilai rata-rata terendah terdapat pada item X2.2.3 sebesar 3,93. Keterkaitan antara keduanya menunjukkan bahwa meskipun pegawai sudah merasakan manfaat besar dari teknologi, kemudahan dalam mengoperasikannya belum sepenuhnya optimal, sehingga pelatihan dan pendampingan penggunaan sistem teknologi perlu terus ditingkatkan agar manfaatnya dapat dirasakan secara merata oleh seluruh pegawai. Seluruh nilai rata-rata berada pada rentang 3,93–4,59 yang masuk dalam kategori baik hingga sangat baik.

c. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini bertujuan untuk menilai tingkat prestasi kerja karyawan dilakukan melalui enam indikator, yakni kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif. Indikator-indikator itu menggambarkan mutu hasil kerja, jumlah produksi, ketepatan waktu, kemampuan kolaborasi, tanggung jawab, serta inisiatif pegawai dalam menjalankan tugas.

Tabel 4. 8 Deskripsi Variabel Y

Indikator	Item	STS		TS		KS		S		SS		Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Quality	Y.1.1	0	0	0	0	0	0	54	45	66	55	4,55
	Y.1.2	0	0	0	0	2	2	69	58	49	41	4,39
	Y.1.3	0	0	0	0	8	7	57	48	55	46	4,39
	Y.1.4	0	0	0	0	0	0	51	43	69	58	4,58
Quantity	Y.2.1	0	0	0	0	0	0	47	39	73	61	4,61
	Y.2.2	0	0	0	0	6	5	61	51	53	44	4,39
	Y.2.3	0	0	1	1	13	11	54	45	52	43	4,31
Timeliness	Y.3.1	0	0	0	0	2	2	56	47	62	52	4,5
	Y.3.2	0	0	2	2	9	8	58	48	51	43	4,32
	Y.3.3	0	0	0	0	1	1	66	55	53	44	4,43
Cooperation	Y.4.1	0	0	0	0	0	0	42	35	78	65	4,65
	Y.4.2	0	0	0	0	1	1	49	41	70	58	4,58
	Y.4.3	0	0	0	0	1	1	55	46	64	53	4,53
Responsibility	Y.5.1	0	0	0	0	0	0	43	36	77	64	4,64

	Y.5.2	0	0	0	0	3	3	50	42	67	56	4,53
	Y.5.3	0	0	0	0	0	0	45	38	75	63	4,63
Initiative	Y.6.1	0	0	4	3	15	13	65	54	36	30	4,11
	Y.6.2	0	0	3	3	13	11	73	61	31	26	4,1
	Y.6.3	0	0	1	1	22	18	63	53	34	28	4,08

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistik 27, 2026

Berdasarkan Tabel 4.8, hasil analisis menunjukkan bahwa item Y.4.1 memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,65, sementara itu, item Y.6.3 memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 4,08. Keterkaitan antara kedua nilai ini menunjukkan bahwa pegawai lebih unggul dalam konteks kerja kolektif dibandingkan dalam pengambilan inisiatif secara individual, sehingga pengembangan kompetensi pegawai ke depannya perlu diarahkan pada penguatan inisiatif dan inovasi mandiri. Meski demikian, seluruh nilai rata-rata berada pada rentang 4,08–4,65 yang seluruhnya masuk dalam kategori sangat baik.

Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa bahwa kondisi ketiga variabel di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan sudah berada pada level positif, dengan kepemimpinan transformasional dinilai baik hingga sangat baik oleh pegawai dengan keteladanan sebagai kekuatan utama, inovasi teknologi dipersepsikan sangat baik terutama dari sisi manfaatnya bagi pekerjaan, dan kinerja pegawai berada pada kategori sangat baik khususnya pada dimensi kerja sama dan tanggung jawab. Ketiga kondisi ini saling mendukung dan konsisten dengan hipotesis penelitian bahwa kepemimpinan transformasional dan inovasi teknologi berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai.

Deskriptif Statistik

Analisis deskriptif digunakan untuk memahami gambaran umum data penelitian dan mengevaluasi tiga variabel. Informasi yang ditunjukkan mencakup nilai terendah, tertinggi, rata-rata, dan deviasi standar untuk memahami keadaan setiap variabel.

Tabel 4. 9 Deskriptif Statistik

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Transformasional	120	59	80	70,09	6,197
Inovasi Teknologi	120	36	50	44,00	4,073
Kinerja Pegawai	120	69	95	84,31	7,959
Valid N (listwise)	120				

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistik 27, 2026

Berdasarkan Tabel 4.9, nilai rata-rata kepemimpinan transformasional adalah 70,09, inovasi teknologi 44,00, dan kinerja pegawai 84,31. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berada pada kategori baik, inovasi teknologi cukup tinggi, dan kinerja karyawan sangat baik.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas merupakan tahap pengujian yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan akurat Pribadi (2022). Sebelum data kuesioner digunakan untuk pengujian lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan uji validitas guna memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat dan akurat. Dengan mengkorelasikan skor setiap item pernyataan terhadap total skor variabel yang bersangkutan. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel pada taraf signifikansi 5% (dua sisi). Dengan jumlah sampel n = 120, maka nilai r-tabel yang digunakan adalah sebesar 0,1793.

Tabel 4. 10 Uji Validitas

Variabel	Item	R_{tabel}	R_{hitung}	Nilai Sig	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1.1	0,1793	0,828	0,000	Valid
	X1.1.2	0,1793	0,723	0,000	Valid
	X1.1.3	0,1793	0,850	0,000	Valid
	X1.1.4	0,1793	0,874	0,000	Valid
	X1.2.1	0,1793	0,809	0,000	Valid
	X1.2.2	0,1793	0,787	0,000	Valid
	X1.2.3	0,1793	0,711	0,000	Valid
	X1.2.4	0,1793	0,791	0,000	Valid
	X1.3.1	0,1793	0,730	0,000	Valid
	X1.3.2	0,1793	0,775	0,000	Valid
	X1.3.3	0,1793	0,611	0,000	Valid
	X1.3.4	0,1793	0,758	0,000	Valid
	X1.4.1	0,1793	0,691	0,000	Valid
	X1.4.2	0,1793	0,625	0,000	Valid

	X1.4.3	0,1793	0,644	0,000	Valid
	X1.4.4	0,1793	0,542	0,000	Valid
Inovasi Teknologi (X2)	X2.1.1	0,1793	0,865	0,000	Valid
	X2.1.2	0,1793	0,871	0,000	Valid
	X2.1.3	0,1793	0,795	0,000	Valid
	X2.1.4	0,1793	0,809	0,000	Valid
	X2.1.5	0,1793	0,708	0,000	Valid
	X2.2.1	0,1793	0,822	0,000	Valid
	X2.2.2	0,1793	0,826	0,000	Valid
	X2.2.3	0,1793	0,502	0,000	Valid
	X2.2.4	0,1793	0,723	0,000	Valid
	X2.2.5	0,1793	0,691	0,000	Valid
Kinerj Pegawai (Y)	Y.1.1	0,1793	0,823	0,000	Valid
	Y.1.2	0,1793	0,691	0,000	Valid
	Y.1.3	0,1793	0,753	0,000	Valid
	Y.1.4	0,1793	0,837	0,000	Valid
	Y.2.1	0,1793	0,843	0,000	Valid
	Y.2.2	0,1793	0,628	0,000	Valid
	Y.2.3	0,1793	0,594	0,000	Valid
	Y.3.1	0,1793	0,787	0,000	Valid
	Y.3.2	0,1793	0,718	0,000	Valid
	Y.3.3	0,1793	0,749	0,000	Valid
	Y.4.1	0,1793	0,882	0,000	Valid
	Y.4.2	0,1793	0,821	0,000	Valid
	Y.4.3	0,1793	0,839	0,000	Valid
	Y.5.1	0,1793	0,847	0,000	Valid

	Y.5.2	0,1793	0,679	0,000	Valid
	Y.5.3	0,1793	0,803	0,000	Valid
	Y.6.1	0,1793	0,637	0,000	Valid
	Y.6.2	0,1793	0,634	0,000	Valid
	Y.6.3	0,1793	0,653	0,000	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistik 27,2026

Suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,1793). Berdasarkan hasil pada Tabel 4.10, seluruh item dari ketigamenunjukkan nilai r hitung yang melebihi r tabel (0,1793) dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data untuk analisis selanjutnya.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama Sujarweni & Wiratna (2020). Setelah seluruh item dinyatakan valid, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas untuk mengukur sejauh mana konsistensi jawaban responden pada item-item pernyataan yang digunakan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha, di mana suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha ≥ 0,60.

Tabel 4. 11 Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of Itemns	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,938	16	Reliabel
Inovasi Teknologi	0,912	10	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,951	19	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistik 27, 2026

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan metode Cronbach Alpha diketahui bahwa setiap variabel penelitian memperoleh nilai Cronbach Alpha yang melebihi batas minimum yang ditentukan, yaitu 0,60. Dengan kata lain, setiap item dalam kuesioner saling terkait erat dalam mengilustrasikan variabel yang sama, sehingga apabila alat tersebut digunakan kembali dalam kondisi serupa, hasil datanya akan tetap cukup konsisten. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam studi ini dianggap dapat diandalkan, sehingga instrumen penelitian dapat digunakan untuk analisis berikutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah serangkaian tes statistik yang dilaksanakan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi-asumsi fundamental yang diperlukan dalam analisis regresi linear. Tujuan dari pengujian asumsi klasik adalah untuk memastikan bahwa hasil estimasi regresi valid, tidak bias, dan dapat digunakan sebagai dasar untuk menarik kesimpulan yang tepat.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah nilai residual dalam model regresi mengikuti pola distribusi normal, mengingat normalitas residual merupakan salah satu prasyarat penting dalam analisis regresi linear Ghozali & Imam, (2021) .Jika asumsi normalitas dipenuhi, hasil analisis yang didapatkan dapat dianggap lebih tepat dan dapat dipercaya.

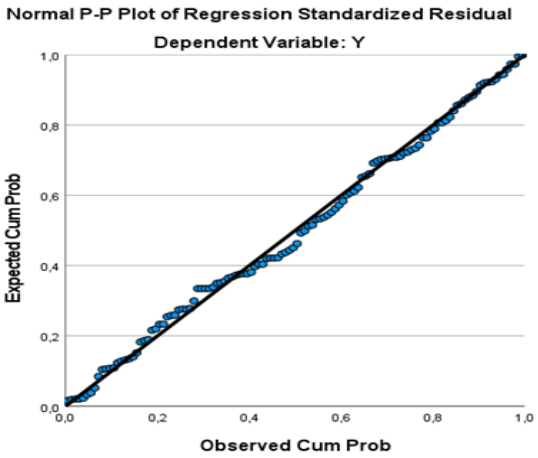
Tabel 4. 12 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
			Unstandardized Residual	
N			120	
Normal Parameters[a,b]	Mean		0,0000000	
	Std. Deviation		5,73525194	
Most Extreme Differences	Absolute		0,050	
	Positive		0,049	
	Negative		-0,050	
Test Statistic			0,050	
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			,200[d]	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		0,654	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,642	
		Upper Bound	0,666	
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance. e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.				

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistik 27, 2026

Hasil dari uji normalitas data dengan metode Kolmogorov-Smirnov, residual model regresi dikatakan **berdistribusi normal** apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05.

Berdasarkan Tabel 4.12, nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05, sehingga asumsi normalitas **terpenuhi** dan model layak untuk digunakan.



Gambar 4. 1 Uji Normalitas

Kesimpulan ini juga diperkuat oleh grafik Normal Probability Plot (P-P Plot) yang menunjukkan titik-titik sebaran data residual berada di sepanjang atau sangat berdekatan dengan garis diagonal, tanpa pola penyimpangan yang mencolok. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas ini, maka model regresi yang dibangun dalam penelitian ini memiliki dasar statistik yang kuat dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pegujian yang dilakukan untuk menentukan apakah ada hubungan atau korelasi yang kuat antara variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi adalah nilai Tolerance harus lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) harus lebih kecil dari 10 Wijayanti (2020). Multikolinearitas yang ekstrem dapat mengakibatkan ketidakstabilan pada koefisien regresi dan membuat interpretasi terhadap pengaruh setiap variabel bebas menjadi sulit. Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa variabel independen dalam model tidak berkorelasi secara berlebihan sehingga hasil analisis tetap tepat dan dapat dipercaya.

Tabel 4.13 Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Colinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	

1	Kepemimpinan Transformasional	0,579	1,727	Bebas Muiltikolinearitas
2	Inovai Teknologi	0,579	1,727	Bebas Muiltikolinearitas

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistik 27, 2026

Model regresi dikatakan bebas multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Berdasarkan Tabel 4.13, kedua variabel independen memenuhi kriteria tersebut Tolerance = 0,579; VIF = 1,727). Nilai toleransi yang besar menunjukkan bahwa variabel independen tidak saling berhubungan secara terlalu erat, sedangkan nilai VIF yang kecil memperlihatkan bahwa tidak ada inflasi varians yang dapat mempengaruhi stabilitas model regresi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak memiliki masalah multikolinearitas, sehingga wajar digunakan untuk analisis regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah ada perbedaan varians dari residual dalam model regresi. Pada model regresi yang baik, varians residual seharusnya tetap konstan atau dikenal sebagai homoskedastisitas. Apabila terdapat heteroskedastisitas, hal tersebut dapat memengaruhi akurasi estimasi dan mengurangi ketepatan hasil dari analisis regresi. Berikut adalah hasil pengujian heteroskedastisitas:

Tabel 4.14 Uji Heteroskedasitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,032	3,895		3,089	0,003
	X1	-0,131	0,068	-0,231	-1,942	0,055
	X2	0,038	0,103	0,044	0,370	0,712
a. Dependent Variable: Abs_RES						

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistik 27, 2026

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) adalah sebesar 0,055 dan variabel Inovasi Teknologi (X2) sebesar 0,712. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel

independen dengan nilai absolut residual. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian menunjukkan distribusi residual yang stabil dan tidak menunjukkan pola tertentu yang dapat mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah seluruh asumsi klasik terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan regresi linear berganda. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh serta arah hubungan variabel independen, yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Inovasi Teknologi (X2), terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) secara bersama-sama maupun masing-masing. Berikut adalah hasil dari analisis regresi linear berganda:

Tabel 4.15 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,270	6,486		2,971	,004
	Kepemimpinan Transformasional	,259	,112	,202	2,305	,023
	Inovasi Teknologi	1,065	,171	,545	6,226	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistik 27, 2026

Secara umum persamaan regresi linear berganda, sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$
$$Y = 19{,}270 + 0{,}259\ X_1 + 1{,}065\ X_2 + e$$

Dimana :
Y = Kinerja Pegawai
X1 = Kepemimpinan Transformasional
X2 = Inovasi Teknologi

Berdasarkan hasil analisis SPSS yang tercantum dalam tabel 4.15, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (α) sebesar 19,270 dapat diartikan bahwa jika variabel Kepemimpinan Transformasional dan Inovasi Teknologi dianggap bernilai nol, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) diperkirakan sebesar 19,270.

2. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0,259 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Kepemimpinan Transformasional, dengan asumsi variabel Inovasi Teknologi (X2) dianggap konstan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,259 satuan. Arah koefisien yang positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi kualitas kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien regresi variabel Inovasi Teknologi (X2) sebesar 1,065 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Inovasi Teknologi, dengan asumsi Kepemimpinan Transformasional (X1) dianggap konstan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 1,065 satuan. Nilai koefisien ini lebih besar dibandingkan koefisien X1, yang mengindikasikan bahwa Inovasi Teknologi memiliki kontribusi yang lebih dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai dibandingkan Kepemimpinan Transformasional dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh setiap variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen. Keputusan dibuat dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel atau memeriksa nilai signifikansi (Sig. < 0,05).

Tabel 4. 16 Uji Parsial (T)

Coefficient						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,270	6,486		2,971	,004
	X1	,259	,112	,202	2,305	,023
	X2	1,065	,171	,545	6,226	,000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistik 27, 2026

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.908. Adapun hasil pengujian secara parsial adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
   Menurut tabel Koefisien, variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) memperoleh nilai t-hitung sebesar 2,305 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,023. Karena nilai t-hitung (2,305) > t-tabel (1,908) dan nilai signifikansi (0,023) < α (0,05), maka H_0 ditolak dan H1 diterima. Hasil ini membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Artinya, semakin tinggi kualitas kepemimpinan transformasional

yang diterapkan oleh pimpinan melalui keteladanan, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

2. Inovasi Teknologi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
   Variabel Inovasi Teknologi (X2) memperoleh nilai t-hitung sebesar 6,226 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t-hitung (6,226) > t-tabel (1,908) dan nilai signifikansi (0,000) < α (0,05), maka H_0 ditolak dan H2 diterima. Hasil ini membuktikan bahwa Inovasi Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t-hitung X2 yang jauh lebih besar dibandingkan X1 menunjukkan bahwa Inovasi Teknologi merupakan variabel yang lebih dominan dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Model dianggap sesuai dan dapat diterapkan secara umum jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

Tabel 4. 17 Uji Simultan (F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3623,311	2	1811,655	54,151	,000[b]
	Residual	3914,281	117	33,455		
	Total	7537,592	119			

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistik 27, 2026

Berdasarkan hasil analisis, model regresi ini diperoleh nilai F-hitung sebesar 54,151 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai F-hitung (54,151) > F-tabel dan nilai signifikansi (0,000) < α (0,05), maka H_0 ditolak dan H3 diterima. Hasil ini membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Inovasi Teknologi (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel denpenden.

Tabel 4. 18 Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square

1	,693[a]	0,481	0,472

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistik 27, 2026

Berdasarkan hasil olah data SPSS pada tabel 4.18 diperoleh nilai R Square (R2) sebesar 0,481. Hal ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional dan Inovasi Teknologi mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 48,1%, sementara sisanya sebesar 51,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Analisis Dan Intrepretasi (Pembahasan)

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian hipotesis melalui uji parsial (uji t), diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,305 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,023. Nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan nilai t-tabel yang sebesar 1,908 dan nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05. Hal ini berarti semakin tinggi kualitas kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai di instansi tersebut. Dengan demikian, H1 yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

Temuan ini sejalan dengan konsep kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bass dan Riggio (2006), yang menegaskan bahwa pemimpin yang efektif tidak hanya berperan memberikan arahan, tetapi juga mampu mentransformasi nilai, sikap, dan perilaku pengikut sehingga mereka terdorong untuk bekerja melampaui standar yang ditetapkan. Taurisa (2025) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula penelitian Yunita dan Jimad (2023) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui perilaku kerja inovatif.

Apabila dikaitkan dengan fakta lapangan, observasi awal peneliti menemukan bahwa koordinasi lintas bidang di Disnakertrans Sulsel masih menghadapi beberapa tantangan, terutama dalam sinkronisasi kerja pada layanan ketenagakerjaan yang bersifat lintas unit. Meskipun demikian, hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menilai pimpinan mereka cukup mampu memberikan keteladanan dan motivasi kerja. Responden menyatakan bahwa pimpinan mendorong mereka untuk tetap produktif meskipun menghadapi hambatan, menumbuhkan semangat kebersamaan tim, dan membuka ruang bagi ide-ide inovatif. Kondisi ini mencerminkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, meskipun masih perlu diperkuat dalam aspek koordinasi dan komunikasi antarbidang, telah memberikan dampak positif nyata terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan transformasional di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan merupakan faktor strategis yang secara nyata berkontribusi terhadap

peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penguatan kapasitas kepemimpinan transformasional perlu menjadi prioritas dalam program pengembangan sumber daya manusia instansi, antara lain melalui pelatihan kepemimpinan, program mentoring, serta penguatan sistem umpan balik antara pimpinan dan pegawai guna menciptakan hubungan kerja yang lebih efektif.

Pengaruh Inovasi Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis kedua melalui uji parsial (uji t) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 6,226 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan nilai t-tabel yang sebesar 1,908 dan nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa teknologi inovasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil ini sesuai dengan kerangka Technology Acceptance Model 3 (TAM3) yang dikemukakan oleh Venkatesh dan Bala (2008), yang menjelaskan bahwa penerimaan teknologi dipengaruhi oleh persepsi kegunaan dan kemudahan penggunaan. (Subhan Akbar Abbas et al., 2022) juga membuktikan bahwa inovasi teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah.

Meskipun Disnakertrans Sulsel telah mengembangkan inovasi teknologi sebagai sistem integrasi data ketenagakerjaan dan menerapkan berbagai aplikasi pendukung, observasi menunjukkan bahwa pemanfaatan aplikasi berbasis elektronik belum sepenuhnya optimal karena keterbatasan kompetensi digital sebagian pegawai dan stabilitas sistem yang belum merata di seluruh unit kerja. Meskipun demikian hasil penelitian menunjukkan pengaruh signifikan inovasi teknologi terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai yang sudah menerima dan menggunakan teknologi, meski belum menyeluruh, merasakan peningkatan nyata dalam efisiensi dan efektivitas kerja mereka. Ini menegaskan potensi yang sangat besar apabila pemanfaatan teknologi dapat dioptimalkan secara menyeluruh di semua unit kerja.

Berdasarkan seluruh hasil analisis tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa inovasi teknologi merupakan variabel yang paling dominan dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan infrastruktur teknologi, program pelatihan kompetensi digital, serta penyederhanaan antarmuka sistem digital yang lebih ramah pengguna menjadi langkah-langkah strategis yang perlu diprioritaskan oleh instansi guna mengakselerasi peningkatan kinerja pegawai di era transformasi digital.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Inovasi Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar 54,151 dengan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional dan inovasi teknologi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan nilai R^2 sebesar 0,481 atau 48,1%, kedua variabel ini mampu menjelaskan hampir separuh dari total variasi kinerja pegawai. Dengan demikian, H3 yang menyatakan bahwa kepemimpinan

transformasional dan inovasi teknologi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

Apabila temuan ini dipadukan dengan kondisi nyata di lapangan, hasil simultan ini sangat relevan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi di Disnakertrans Sulsel. Fakta lapangan menunjukkan bahwa instansi ini tengah berada dalam fase transisi menuju pelayanan berbasis digital dengan mengadopsi berbagai sistem teknologi. Namun, transisi tersebut belum berjalan optimal kondisi ini mencerminkan bahwa keberhasilan transformasi digital di Disnakertrans Sulsel tidak dapat bertumpu hanya pada penyediaan infrastruktur teknologi semata, melainkan membutuhkan peran aktif kepemimpinan transformasional sebagai penggerak perubahan yang mampu meminimalkan resistensi, membangun motivasi, dan memfasilitasi adaptasi pegawai terhadap sistem kerja baru. Dengan kata lain, fakta di lapangan justru mempertegas kesimpulan dari hasil uji simultan bahwa kepemimpinan transformasional dan inovasi teknologi perlu berjalan secara sinergis, bukan terpisah.

Temuan ini sejalan dengan (Pamela et al., 2025) membuktikan bahwa kepemimpinan dan teknologi informasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan masing-masing variabel juga memberikan kontribusi secara parsial. Integrasi Transformational Leadership Theory (Bass & Avolio, 1985; Bass & Riggio, 2006) dan Technology Acceptance Model 3 (TAM3) (Venkatesh & Bala, 2008) dalam penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih komprehensif bahwa pemimpin transformasional yang efektif akan meningkatkan persepsi pegawai terhadap manfaat teknologi sekaligus meminimalkan hambatan dalam proses adopsinya.

Secara keseluruhan, hasil pengujian hipotesis ketiga ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan tidak dapat dicapai secara optimal apabila hanya mengandalkan satu variabel saja. Diperlukan sinergi yang harmonis antara kepemimpinan transformasional yang visioner dan adaptif di satu sisi, dengan pemanfaatan inovasi teknologi yang efektif dan berkelanjutan di sisi lain. Strategi pengembangan sumber daya manusia yang mengintegrasikan penguatan kapasitas kepemimpinan dengan peningkatan kompetensi digital pegawai merupakan pendekatan yang paling tepat untuk mendorong terwujudnya kinerja aparatur yang optimal, inovatif, dan responsif terhadap kebutuhan pelayanan publik yang terus berkembang.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan inovasi teknologi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan, beberapa kesimpulan dapat itarik kesimpulan sebagai berikut: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.. Pemimpin yang dapat memberikan dorongan, inspirasi, dan perhatian kepada staf mampu meningkatkan semangat kerja serta rasa tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugasnya. Inovasi teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan, bahkan dengan

kontribusi yang lebih dominan. Penerapan dan pemanfaatan inovasi teknologi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari terbukti secara nyata meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta akurasi hasil kerja pegawai. Penggunaan teknologi informasi dalam kegiatan kerja dapat mendukung pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, tepat, dan terstruktur, yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional dan inovasi teknologi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Kedua variabel ini saling melengkapi dan memperkuat satu sama lain dalam meningkatkan kinerja pegawai. Keberhasilan transformasi digital di lingkungan instansi tidak dapat bertumpu hanya pada penyediaan infrastruktur teknologi semata, melainkan membutuhkan peran aktif kepemimpinan transformasional sebagai penggerak perubahan yang mampu membangun motivasi, meminimalkan resistensi, dan memfasilitasi adaptasi pegawai terhadap sistem kerja berbasis digital.

DAFTAR PUSTAKA

Amin, N. F., Garancang, S., Abunawas, K., Makassar, M., Negeri, I., & Makassar, A. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Peneliti. 14(1), 15–31.

Anhara, A., & Dalimunthe, R. Z. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Di Dpmptsp Kota Serang. Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial, 9(2), 237–251.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational Leadership. In Second Edition. Lawrence Erlbaum Associates.

Ghozali, & Imam. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Haedar, A. W. (2024). The Role Of Technology In The Digital Transformation Of Public Organizations In Indonesia. Jurnal Office: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, 10(1), 74–78.

Indah, N., Afriyani, F., & Veronica, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Cahaya Petro Energi. Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial, 6(3). Https://Doi.Org/10.32877/Ef.V6i3.1670

Marcelina, L. A., Maharani, A., Khadijah, D. A., Amelia, N., & Anwar, M. K. (2025). Implementasi Dan Tantangan Sistem E-Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Asn Di Era Digital Governance. Jimu: Jurnal Ilmiah Multi Disiplin, 04(01), 1395–1403.

Menpanrb, H. (2024, November). Indonesia Naik 13 Peringkat Pada Un E-Government Survey 2024, Menteri Panrb: Kolaborasi Akselerasi Transformasi Digital Pemerintah Melalui Spbe.

Pamela, C., Ninafitriana, & Djunaidi, H. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Pegawai Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Ilir Timur 1 Kota Palembang. Jurnalkompetitif,Vol. 14,No.01,Hal. 83–94,Juni 2025, 14(01), 83–95.

Panrb, K. (2025). Dua Dekade Menuju Indonesia Emas, Gdrbn 2025–2045 Fokus Pada Transformasi Digital Pemerintah Hingga Peningkatan Kompetensi Aparatur.

Perangin-Angin, I., Noch, M. Y., Mustajab, D., Ibrahim, M. B. H., & Irawan, A. (2025). Pengaruh

Kompetensi, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Biro Layanan Pengadaan Dan Pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Perhubungan. Economics And Digital Business Review, 6(2), 1265–1285. Https://Doi.Org/10.37531/Ecotal.V6i2.2720

Prasojo, E., Wicaksono, I., & Andriani, S. (2023). Reformasi Birokrasi Berbasis Budaya Organisasi: Studi Pada Instansi Pemerintah Indonesia. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 20(1), 10–25. Https://Doi.Org/10.22212/Jian.V20i1.12

Pribadi, T. (2022). He Effect Of Employee ' S Distribution And Authority On Employee Performance At Pt . Huki Branch Medan. 1(4), 1003–1018.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). Organizational Behavior (19th (Ed.)). Pearson.

Saputra, W. N., Ema, I., Sari, I. N., & Ramadhani, Q. T. (2024). Trasformasi Birokrasi Digital Dalam Pelayanan Publik: Studi Kasus Penerapan E-Government. Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora, 3(2), 82–94. Https://Doi.Org/10.56244/Sosiera.V3i2.868

Subhan Akbar Abbas, A., Bahtiarherman, Irianaauliyah, & Saleh, W. (2022). Dampak Inovasi Teknologi Dalam Mendorong Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Soppeng. Jurnal Maneksi Vol. 11, No. 2, Desember 2022, 11(2), 332–341.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, & Wiratna, V. (2020). Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi. Pustaka Baru Press.

Sulistiarini, I., Fatimah, & Wildan, M. A. (2025). Peran Transformasi Digital Terhadap Kompetensi Sdm Dan Kemandirian Bumdes. E-Jurnal Manajemen (Ejmunud), 14(9). Https://Doi.Org/10.24843/Ejmunud.2025.V14.I9.P05

Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). Memahami Sumber Data Penelitian : Primer, Sekunder, Dan Tersier. 5(September), 110–116.

Venkatesh, V., & Bala, H. (2008). Technology Acceptance Model 3 And A Research Agenda On Interventions. Decision Sciences, 39(2), 273–315. Https://Doi.Org/10.1111/J.1540-5915.2008.00192.X

Wijayanti, R. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Kedai Kreasi Digital Di Yogyakarta. 6(02), 211–226.

Yumame, J. ; A. W. G. (2025). Implementasi Kebijakan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 Tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Di Kabupaten Lanny Jaya. Journal Of Governance And Public Administration (Jogapa), 2(3), 578–586.