

## Pengaruh Kompetensi, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Biro Layanan Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Perhubungan

Indra Perangin-Angin <sup>1</sup> Muhamad Yamin Noch <sup>✉</sup> Duta Mustajab <sup>3</sup> Muhdi B. Hi. Ibrahim <sup>4</sup> Andri Irawan <sup>5</sup>

<sup>1</sup> Magister Manajemen, Universitas Yapis Papua, Indonesia

<sup>✉,3,4,5</sup> Universitas Yapis Papua, Indonesia

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, pemanfaatan teknologi informasi, dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai Biro Layanan Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Perhubungan. Studi ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 54 pegawai Biro Layanan Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Perhubungan yang memenuhi kriteria yang dibutuhkan peneliti. Penelitian ini menemukan bahwa Kompetensi, Penggunaan teknologi informasi, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Biro Layanan Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Perhubungan. Ketiga variabel tersebut juga terbukti secara simultan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kompetensi, pemanfaatan teknologi informasi, dan terutama gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang efektif terbukti menjadi faktor dominan, sehingga penting bagi manajemen untuk mengembangkan kepemimpinan yang visioner, komunikatif, dan mendukung kerja tim. Selain itu, penguatan kompetensi pegawai dan optimalisasi teknologi informasi juga perlu diutamakan agar kinerja organisasi semakin maksimal dan adaptif terhadap perkembangan digital.

**Kata Kunci:** *kompetensi; penggunaan teknologi informasi; gaya kepemimpinan; kinerja pegawai.*

Copyright (c) 2025 Indra Perangin-Angin

✉ Corresponding author :

Email Address : [abienoch12@gmail.com](mailto:abienoch12@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu elemen yang berperan dalam menentukan keunggulan kompetitif organisasi di tengah lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif. Dalam konteks persaingan global saat ini, kemampuan organisasi dituntut untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan eksternal sangat bergantung pada kualitas pengelolaan sumber

daya manusianya. MSDM yang strategis tidak hanya berfungsi sebagai alat administratif, tetapi juga sebagai faktor penentu keberhasilan jangka panjang perusahaan. Sebagaimana dinyatakan (Mulianingsih, 2020), MSDM merupakan faktor kunci yang memungkinkan perusahaan untuk menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif.

Strategi MSDM yang efektif mencakup berbagai aspek, mulai dari sistem rekrutmen, seleksi, pelatihan, hingga pengembangan kompetensi karyawan. (Halisa, 2020) menekankan bahwa keberhasilan dalam implementasi strategi MSDM ini dapat dilihat dari peningkatan kinerja karyawan dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat secara langsung meningkatkan kinerja pegawai, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas organisasi (Amelyawati et al., 2023; Sayudin et al., 2023). Berbagai faktor seperti pendidikan, pengalaman kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan dapat mendorong pengembangan kompetensi sumberdaya manusia secara berkelanjutan.

Dalam menghadapi tantangan bisnis yang terus berkembang, pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja organisasi menjadi semakin penting dengan mengadopsi pendekatan MSDM yang proaktif pada peningkatan kapasitas serta fleksibilitas organisasi, untuk memperkuat daya saing dan mencapai kesuksesan jangka panjang (Darmadi, 2022; Khasanah, 2021). Pengelolaan Sumber Daya Manusia dengan baik, akan mampu mendorong suatu organisasi yang lebih efektif dalam mencapai suatu visi, misi, serta tujuan organisasi. Kemajuan suatu organisasi yang berhubungan dengan kebutuhan suatu dukungan kapasitas sumber daya manusia (SDM) sehingga diperlukan proses perencanaan dengan melalui berbagai rangkaian analisa yang selalu berpatokan dengan regulasi yang digunakan sebagai pedoman serta rujukan dalam pengelolaan SDM. Untuk meningkatkan kualitas SDM, memerlukan pembenahan dengan berbasis kompetisi secara komperehensif (Mahmud et al., 2021).

Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan merupakan instansi yang mempunyai tugas utama mengoordinasikan tugas seluruh unit organisasi di lingkungan Kementerian Perhubungan. Berdasarkan amanah Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, Biro LPPBMN dibuat dalam bentuk satuan unit kerja eselon dua di bawah Sekretariat Jenderal (Setjen) untuk melaksanakan layanan pengadaan dan pengelolaan aset agar lebih maksimal dan terarah. Biro LPPBMN diwajibkan bisa meningkatkan pengadaan sesuai dengan Prinsip Pengadaan Barang atau Jasa value of money, termasuk dalam rangka perencanaan, pembinaan, pengawasan, pengendalian, penatausahaan, serta pemindahtanganan dan pemanfaatan BMN dan kekayaan negara pada tingkat kementerian.

Barang Milik Negara (BMN) merupakan segala barang yang diperoleh dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau sumber lain yang sah. Oleh karena itu, pengelolaan BMN yang efektif diperlukan untuk memastikan bahwa mulai dari pencatatan hingga pelaporan, pengelolaan aset tersebut dapat dipertanggungjawabkan. Kuasa Pengguna Barang (KPB) memiliki tanggung jawab untuk mengelola aset BMN dengan baik, termasuk melakukan Penetapan Status Penggunaan (PSP) pada BMN. Pengelolaan BMN bertujuan untuk memaksimalkan penggunaan, perawatan, dan pengelolaan aset-aset pemerintah, dalam upaya

mendukung pencapaian tujuan strategis pemerintah untuk menyediakan pelayanan kepada masyarakat dan memperkuat pembangunan nasional.

Faktor pertama yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu kompetensi. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja. Secara konseptual kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, (Wibowo, 2016). Hasil penelitian (Demang, 2023) menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor yang didukung beberapa peneliti seperti; (Murti & Mutmainah, 2022; Rahmawati & Prijati, 2022; Hapsari et al., 2022; Saptalia et al., 2022), namun hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian (R. Pancasasti, 2023; Kitta et al., 2023; Puji Salvano et al., 2023; Rulianto et al., 2023) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penggunaan teknologi informasi yang baik akan sangat mempengaruhi keberhasilan individu karyawan. Manfaat yang diberikan oleh penggunaan teknologi informasi ialah kecepatan dan pemrosesan informasi. Penggunaan teknologi informasi akan sangat membantu mempercepat pemrosesan data agar dapat disajikan secara tepat waktu. Teknologi informasi dapat memberikan peluang dan mendukung organisasi untuk meningkatkan kemampuannya. Teknologi ini dapat menyimpan, menganalisis, dan mendistribusikan informasi apa pun, termasuk teks, angka, dan gambar. Memanfaatkan teknologi informasi yang baik ialah pilihan yang tepat bagi perusahaan maupun karyawan. Penelitian sebelumnya oleh (Santosa et al., 2019; Zakaria & Leiwakabessy, 2020a; Sopian & Suwartika, 2019; Vandela & Sugiarto, 2021a; Vandela & Sugiarto, 2021a) menemukan bahwa Penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda dalam penelitian (Vandela & Sugiarto, 2021b; Mulyati, 2022; Sangkala et al., 2021; Aminah et al., 2021; Santosa et al., 2019) yang menemukan bahwa Penggunaan teknologi informasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor ketiga yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu kepemimpinan. Salah satu faktor lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat dia mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Sitorus, 2020). Kesuksesan atau kegagalan organisasi antara lain ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang mampu memahami kebutuhan pegawainya serta menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan konteks dan situasi kerja, seperti transformasional atau transaksional, dapat meningkatkan semangat kerja dan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (D. Hartini & Dirwan, 2023; Lesmana et al., 2023; Kale. dkk, 2023; Nur & Yurika, 2023; Vivianis, 2022), namun hasil penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian (Souisa et al., 2023; Yanti et al., 2022; Permana & Aditya, 2022; A. T. Nugroho, 2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari beberapa hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya fenomena gap, dalam arti adanya ketidakkonsistenan dari hasil penelitian.

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh kompetensi, penggunaan teknologi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai telah menunjukkan hasil yang beragam. Beberapa penelitian menemukan bahwa faktor-faktor tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sementara penelitian lainnya menemukan bahwa faktor-faktor tersebut tidak berpengaruh atau berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang dan kajian-kajian teori serta ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu, peneliti bermaksud untuk menguji kembali dan melakukan penelitian yang berjudul: "Pengaruh Kompetensi, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Layanan Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Perhubungan".

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana ketiga variabel kompetensi, pemanfaatan TI, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai dalam lingkungan birokrasi yang kompleks dan dinamis, dengan harapan temuan penelitian ini dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi publik, khususnya dalam konteks pengadaan dan pengelolaan barang milik negara.

#### Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia (Human Resource Development - HRD), merupakan bidang MSDM yang menekankan pada pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan profesional. Teori ini mengintegrasikan investasi dalam pengembangan kompetensi pegawai merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Kompetensi yang dikembangkan dengan baik memungkinkan pegawai untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka dengan lebih efektif, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Boxall et al., 2011).

Kompetensi memiliki peran penting dalam menentukan kinerja pegawai, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk menjalankan tugas dengan efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi biasanya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik, tepat waktu, dan sesuai dengan standar organisasi. Penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja pekerjaan dan kualitas layanan dalam berbagai konteks organisasi (Manopo et al., 2022). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja dibandingkan dengan faktor lainnya (Manopo et al., 2022).

Studi terbaru mendukung pandangan ini. Susanti dan Andriyanto (2023) menemukan bahwa kompetensi pegawai berkorelasi positif dengan kinerja, di mana pegawai yang lebih terampil dan berpengetahuan cenderung mencapai target kerja lebih baik. Hal ini diperkuat oleh penelitian Wahyuni et al. (2022), yang menunjukkan bahwa pegawai dengan kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pendidikan memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan lebih mampu beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja. Penelitian (Demang, 2023; Murti & Mutmainah, 2022; Rahmawati & Prijati, 2022; Hapsari et al., 2022; Saptalia et al., 2022), menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis pertama adalah:

**H1: Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.****Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap Kinerja Pegawai**

Teori Difusi Inovasi oleh (Miller, 2015) menjelaskan bagaimana teknologi baru diadopsi dan diterima oleh individu dalam suatu organisasi. Rogers mengidentifikasi bahwa tingkat adopsi teknologi dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kesederhanaan, kompatibilitas, dan keuntungan relatif yang dirasakan oleh pengguna (Orr, 2003). Pemanfaatan teknologi informasi (TI) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam berbagai aspek operasional dan manajerial. Teknologi informasi memungkinkan pegawai untuk mengakses data dan informasi secara cepat dan akurat, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka (Sudipa et al., 2023). Dengan adanya TI, proses kerja menjadi lebih terstruktur dan terotomatisasi, sehingga mengurangi kesalahan manusia dan mempercepat penyelesaian pekerjaan (Zakaria & Leiwakabessy, 2020b).

Pemanfaatan Teknologi informasi dapat memfasilitasi komunikasi yang lebih efektif di dalam organisasi, memungkinkan pegawai untuk berkolaborasi dan berbagi informasi secara real-time, yang sangat penting untuk pengambilan keputusan yang lebih baik dan cepat (Therisyantari. dkk, 2022). Hal ini juga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, karena pegawai dapat mengalokasikan waktu mereka untuk tugas-tugas yang lebih strategis dan bernilai tambah (Vandela & Sugiarto, 2021a).

Beberapa penelitian penunjukan pengaruh pemanfaatan teknologi informasi memberikan dampak yang signifikan kinerja pegawai, seperti penelitian yang dilakukan (Santosa et al., 2019; Zakaria & Leiwakabessy, 2020a; Sopian & Suwartika, 2019; Vandela & Sugiarto, 2021a; Vandela & Sugiarto, 2021a) menemukan bahwa Penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara lebih efisien, melalui sistem informasi yang menyediakan data kinerja secara terus-menerus dan terintegrasi, sehingga manajemen dapat memberikan umpan balik yang tepat waktu (Sari & Prasetyo, 2023). Dengan demikian, pemanfaatan TI tidak hanya meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, tetapi juga mendorong peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan (Susanti & Andriyanto, 2023). Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis pertama adalah:

**H2: Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.****Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Teori Kontingensi, yang dikemukakan oleh Fiedler (1967), menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan bergantung pada situasi tertentu. Menurut teori ini, tidak ada satu gaya kepemimpinan yang terbaik dalam semua situasi; sebaliknya, efektivitas gaya kepemimpinan tergantung pada kecocokan antara gaya kepemimpinan seorang pemimpin dan konteks situasional, termasuk hubungan pemimpin dengan pegawai, struktur tugas, dan kekuasaan posisi. Penelitian oleh (Wibowo & Tjahjono, 2023) mendukung pandangan ini, menunjukkan bahwa kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi spesifik di tempat kerja lebih cenderung meningkatkan kinerja pegawai, karena dapat memenuhi kebutuhan dan tantangan spesifik yang dihadapi pegawai.

Berdasarkan teori-teori ini, jelas bahwa gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam menentukan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan transformasional, yang mendorong inspirasi dan motivasi, terbukti sangat efektif dalam meningkatkan kinerja jangka panjang, sementara kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan kinerja dalam situasi yang membutuhkan hasil cepat. Namun, efektivitas kepemimpinan juga sangat bergantung pada konteks situasional, sesuai dengan teori kontingensi (Nguyen et al., 2023; Zhang & Zhou, 2022; Jones et al., 2023).

Menurut Veithzal Rivai (2004), Dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan oleh organisasi. Definisi kepemimpinan bervariasi banyak orang yang mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan. "Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan. Pentingnya gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sangat diperlukan. sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Nofiantari et al., 2023) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Rumah Sakit Mutiara Sorong yang didukung oleh penelitian (Gagana Ghifary Ilham et al., 2023; Wirae Gunawan et al., 2022; Pratama & Amali Rivai, 2021; (Ratnasari & Sutjahjo, 2021) dan (Sasongko et al., 2021). Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis kedua adalah:

*H3: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap pegawai.*

Pengaruh Kompetensi, pemanfaatan teknologi informasi dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aspek penting dalam organisasi, meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian sumber daya manusia (Muhajir, 2021). MSDM bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan melalui pengembangan strategi yang efektif (Sayudin et al., 2023). Dalam teori manajemen SDM, kompetensi, pemanfaatan teknologi informasi, dan gaya kepemimpinan merupakan faktor-faktor yang saling berinteraksi untuk mempengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi pegawai, yang dipandang sebagai modal manusia, harus dikembangkan melalui pelatihan dan pendidikan. Pemanfaatan teknologi informasi harus sejalan dengan proses kerja pegawai untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Gaya kepemimpinan, terutama yang bersifat transformasional, memainkan peran penting dalam memotivasi dan memberdayakan pegawai untuk menggunakan kompetensi dan teknologi informasi mereka secara optimal. Ketiga faktor tersebut, jika dikelola dengan baik, akan secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa kompetensi pegawai, pemanfaatan teknologi informasi, dan gaya kepemimpinan secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai. Beberapa penelitian menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Demang, 2023; Murti & Mutmainah, 2022; Rahmawati & Prijati, 2022; Hapsari et al., 2022; Saptalia et al., 2022). Penggunaan teknologi informasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja

(Santosa et al., 2019; Zakaria & Leiwakabessy, 2020a; Sopian & Suwartika, 2019; Vandela & Sugiarto, 2021a; Vandela & Sugiarto, 2021a). Gaya kepemimpinan ditemukan secara signifikan mempengaruhi kinerja (Nofiantari et al., 2023) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Rumah Sakit Mutiara Sorong yang didukung oleh penelitian (Gagana Ghifary Ilham et al., 2023; Wirae Gunawan et al., 2022; Pratama & Amali Rivai, 2021; Ratnasari & Sutjahjo, 2021; Sasongko et al., 2021).

*H5: Kompetensi pegawai, pemanfaatan teknologi informasi, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.*

## METODOLOGI

### Desain Penelitian

Peneliti ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Kuantitatif (Sugiyono, 2018), merupakan penelitian dengan landasan positivis yang bertujuan meneliti populasi atau sampel tertentu. Analisis data pada kuantitatif bersifat statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditentukan. Penelitian ini menggunakan eksplanatif sebagai sifat penelitian eksplanatif. Eksplanatif bertujuan untuk menguji hubungan antara beberapa variable yang diteliti, yaitu antara variable bebas (dan variable lainnya) dengan variable terikat. Dengan sifat eksplanatif, peneliti berusaha untuk menjelaskan hubungan kompetensi, pemanfaatan teknologi informasi dan gaya kepemimpinan sebagai variabel independent (X) terhadap Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen (Y)..

### Populasi atau Subjek Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Biro Layanan Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Perhubungan yang berjumlah 86 pegawai. Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pejabat atau aparatur sipil negara (ASN) yang dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya secara aktif menggunakan teknologi informasi. Sampel dipilih berdasarkan beberapa kriteria, yaitu ASN yang terlibat dalam pekerjaan yang membutuhkan penggunaan teknologi informasi, seperti staf di bagian administrasi, perencanaan, layanan publik, teknologi informasi, aplikasi perkantoran, atau sistem informasi manajemen lainnya. Selain itu, sampel mencakup ASN yang secara rutin menggunakan sistem informasi atau aplikasi tertentu, seperti e-Government, e-Office, atau aplikasi presensi digital. Kriteria terakhir adalah ASN yang memiliki pengalaman kerja minimal dua tahun dalam penggunaan teknologi informasi tersebut. Sehingga diperoleh jumlah sampel yang digunakan berjumlah 54 Pegawai.

### Teknik Pengumpulan Data dan Pengembangan Instrumen

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Data primer adalah pengambilan data yang diperoleh secara langsung dari lapangan atau objek penelitian yakni responden pegawai Biro Layanan Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Perhubungan. dalam penelitian ini, sumber primer diperoleh melalui angket (kuesioner). Adapun data sekunder ini diperoleh melalui jurnal, buku maupun internet.

### Teknik Analisis Data

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Data utama dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 54 pegawai Biro Layanan Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Perhubungan yang menjadi responden. Instrumen kuesioner disusun untuk mengevaluasi variabel-variabel seperti disiplin kerja, budaya kerja, dan kepemimpinan transformasional, dengan setiap pernyataan menggunakan skala Likert lima poin guna menilai tingkat persepsi responden. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Proses analisis dimulai dengan uji validitas dan reliabilitas untuk menilai kelayakan instrumen pengukuran, dilanjutkan dengan analisis statistik deskriptif guna menjelaskan profil responden dan pola jawaban. Selanjutnya, untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel, dilakukan analisis regresi linear berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan dengan menguji setiap butir-butir pertanyaan pada kuisisioner dengan cara menghitung korelasi pearson dari setiap pertanyaan dengan skor total yang diperoleh. Selanjutnya, koefisien korelasi dari setiap item pertanyaan dibandingkan dengan angka kritis  $r$  pada tabel  $r$  Product Moment Pearson sesuai dengan derajat kebebasan dan tingkat signifikansinya. Jika ternyata nilai koefisien korelasinya lebih besar dari nilai kritis maka suatu pernyataan dianggap valid dan sebaliknya.

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui sejauhmana pengukuran yang dilakukan dapat memberikan hasil yang relatif. Reliabilitas merupakan tingkat kepercayaan, keterandalan ataupun konsistensi. Dengan demikian reliabilitas instrument adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode berdasarkan skala alpha cronbach's. Nilai alpha cronbach's 0,0 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel, Nilai alpha cronbach's 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel, Nilai alpha cronbach's 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel, Nilai alpha cronbach's 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel dan Nilai alpha cronbach's 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel, Sugiono (2013). Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliable Surjaweni (2015).

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Variabel	Item	R <sub>Hitung</sub>	R <sub>Tabel</sub>	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,841	0. 2732	Valid	0,809	Sangat Reliabel
	X <sub>1.2</sub>	0,732	0. 2732	Valid		
	X <sub>1.3</sub>	0,800	0. 2732	Valid		
	X <sub>1.4</sub>	0,723	0. 2732	Valid		
	X <sub>1.5</sub>	0,552	0. 2732	Valid		
Penggunaan Teknologi Informasi (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,842	0. 2732	Valid	0,800	Sangat Reliabel
	X <sub>2.2</sub>	0,794	0. 2732	Valid		
	X <sub>2.3</sub>	0,771	0. 2732	Valid		
	X <sub>2.4</sub>	0,701	0. 2732	Valid		
Gaya Kepemimpinan (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,707	0. 2732	Valid	0,848	Sangat Reliabel
	X <sub>3.2</sub>	0,787	0. 2732	Valid		
	X <sub>3.3</sub>	0,808	0. 2732	Valid		
	X <sub>3.4</sub>	0,777	0. 2732	Valid		

Variabel	Item	R <sub>Hitung</sub>	R <sub>Tabel</sub>	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	X <sub>3,5</sub>	0,662	0. 2732	Valid	0,794	Reliabel
	Y <sub>1</sub>	0,583	0. 2732	Valid		
	Y <sub>2</sub>	0,620	0. 2732	Valid		
	Y <sub>3</sub>	0,702	0. 2732	Valid		
	Y <sub>4</sub>	0,716	0. 2732	Valid		
	Y <sub>5</sub>	0,651	0. 2732	Valid		
	Y <sub>6</sub>	0,638	0. 2732	Valid		
	Y <sub>7</sub>	0,702	0. 2732	Valid		
	Y <sub>8</sub>	0,683	0. 2732	Valid		
Y <sub>9</sub>	0,521	0. 2732	Valid			

Sumber: Olah Data 2024, SPSS 26.0 for windows

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan untuk variabel kompetensi (X1), penggunaan teknologi informasi (X2) gaya kepemimpinan (X3), dan variabel Kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari setiap variabel penelitian memiliki nilai korelasi product moment atau nilai r hitung lebih besar dari nilai kritis r tabel atau R Hitung > R Tabel dengan  $\alpha = 0,05$  atau 5% dan Corrected Item-Total Correlation masing-masing indicator > 0,2732, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan penelitian valid. Dan untuk hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha > 0,70 hal ini menunjukkan bahwa Pernyataan dalam kuesioner ini Sangat Reliabel karena mempunyai nilai rata-rata Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.

Uji normalitas berfungsi untuk menguji apakah dalam bentuk sebuah model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normalitas. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

**Tabel 2. Hasil Uji Kolmogorof-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,69928422
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,107
	Negative	-,090
Test Statistic		,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		,193 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan tabel 2 hasil uji Kolmogorof-Smirnov di atas, maka data penelitian ini dapat dikatakan telah memenuhi unsur normalitas. Hal ditunjukkan dengan dengan nilai Asymp.Sig. (2 failed) sebesar 0,193.c. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung multikolinieritas. Mendeteksi multikolinieritas dapat melihat nilai tolerance dan

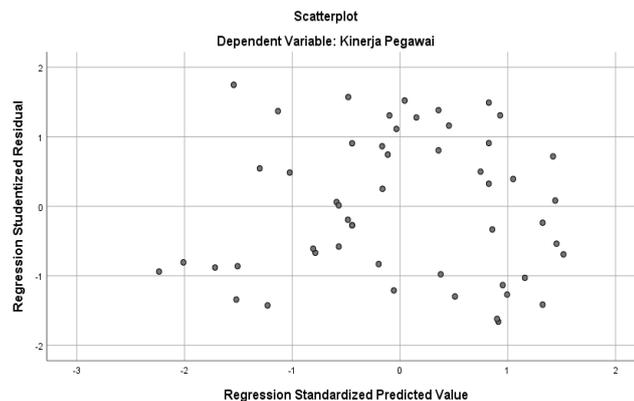
varian inflation factor (VIF) sebagai tolak ukur. Apabila nilai tolerance  $\geq 0,10$  dan nilai VIF  $\leq 10$  maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian tersebut terdapat multikolinieritas.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0,357	2,800
1 Penggunaan teknologi informasi (X <sub>2</sub> )	0,286	3,491
Gaya kepemimpinan (X <sub>3</sub> )	0,619	1,614

Sumber: Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan tabel 2 hasil uji Kolmogorof-Smirnov di atas, maka data penelitian ini dapat dikatakan telah memenuhi unsur normalitas. Hal ditunjukkan dengan dengan nilai Asymp.Sig. (2 failed) sebesar 0,193.c. Uji heterokedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel-variabel pengganggu (disturbance error) mempunyai varians konstan. Dalam penelitian ini, uji heterokedastisitas diuji dengan mendiagnosa diagram plot residual, yakni membandingkan regression studentized residual dengan predicted value (nilai prediksi) yang menggambarkan perubahan distribusi residual dikaitkan dengan perubahan nilai prediksi variabel independen. Apabila distribusi residual meningkat tidak diikuti oleh naiknya nilai prediksi, dalam arti nilai prediksi variabel-variabel independen tetap konstan, maka perubahan itu menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas atau terjadi homokedastisitas.



**Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Pada gambar 1 grafik scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Pada penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel atau lebih dan menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Untuk menentukan persamaan regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,676	2,022		3,301	,001
1 Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	,296	,095	,309	3,106	,003
Budaya Kerja (X <sub>2</sub> )	,301	,120	,284	2,507	,014
Kepemimpinan Transformasional (X <sub>3</sub> )	,463	,088	,407	5,287	,000

Sumber: Olah Data 2024, SPSS 26.0 for windows

Dari Tabel 4, dapat diperoleh model persamaan regresi berdasarkan hasil analisis yaitu:

$$Y = 8,593 + 0,427X_1 + 0,380X_2 + 0,727X_3 + e$$

Dari hasil model persamaan ini menunjukkan interpretasi sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 8,593 menunjukkan arah yang positif, hal ini mengandung makna bahwa ketika semua variabel independen bernilai nol, Kinerja Pegawai Biro Layanan Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Perhubungan berada pada angka 8,593.
- Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,427 memiliki arah yang positif, mengandung makna bahwa peningkatan satu satuan dalam kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,427 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel Penggunaan Teknologi Informasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,380 memiliki arah yang positif, mengandung arti bahwa peningkatan satu satuan dalam penggunaan teknologi informasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,380 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>3</sub>) sebesar 0,727 memiliki arah yang positif, mengandung arti bahwa peningkatan satu satuan dalam gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,727 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap.

Berdasarkan Pengujian hipotesis uji t dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel apabila t hitung > t tabel dan tingkat sig (p value) dengan tingkat alpha yang dipersyaratkan yaitu 0.05, apabila sig (p value) < alpha 0.05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima apabila sig (p value) > alpha 0.05 maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4 di atas dapat interprestasikan sebagai berikut:

- Kompetensi (X<sub>1</sub>): Nilai t hitung sebesar 3,331 lebih besar dari t tabel 1,67722 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Biro Layanan Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Perhubungan. Oleh karena itu, hipotesis pertama diterima.
- Penggunaan Teknologi Informasi (X<sub>2</sub>): Nilai t hitung sebesar 2,146 lebih besar dari t tabel 1,67722 dan nilai signifikansi sebesar 0,037 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti

bahwa variabel Penggunaan Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka, hipotesis kedua diterima.

- Gaya Kepemimpinan (X3): Nilai t hitung sebesar 7,078 lebih besar dari t tabel 1,67722 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis ketiga diterima.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen kompetensi (X1), penggunaan teknologi informasi (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) sebagai variabel independen terhadap Kinerja pegawai (Y) Biro Layanan Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Perhubungan dengan menguji goodness-fit dari model regresi diperoleh hasil sebagaimana pada tabel 5 sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Determinan**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,918 <sup>a</sup>	,842	,832	1,75158	2,009

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Penggunaan Teknologi Informasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Sumber: Olah Data 2024, SPSS 26.0 for windows*

Berdasarkan tabel 5, diketahui nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,832 hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi pengaruh variabel independen kompetensi (X1), penggunaan teknologi informasi (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) terhadap variabel dependen Kinerja pegawai (Y) Biro Layanan Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Perhubungan sebesar 83,2% Sedangkan sisanya 16,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti; Pendidikan, pelatihan, disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, stress kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Biro Layanan Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Perhubungan. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya kompetensi pegawai dalam suatu organisasi untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sehingga dapat mendorong meningkatkan kinerja pegawai secara individu maupun kinerja organisasi secara menyeluruh dilingkungan Biro Layanan Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Perhubungan, hasil penelitian ini mengandung arti bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai dalam upaya pengelolaan barang dan asset pemerintah daerah. Kompetensi merupakan tingkat kemampuan pegawai yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap, untuk melaksanakan kewenangan dan

tanggung jawab yang dimiliki dalam melaksanakan tugasnya secara efisien dan efektif sesuai standar yang ditetapkan. Sedarmayanti (2017), mendefinisikan kompetensi merujuk pada pendekatan perilaku, perilaku tertentu atau tipe dan tingkat perilaku yang berbeda yang dijadikan parameter untuk mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif, berhasil dan unggul/superior". Menurut Sedarmayanti (2017), komponen kompetensi adalah sebagai berikut; Dorongan (motives), Sifat (traits), Citra Diri (self concept), Pengetahuan (knowledge) dan Keterampilan (skill). Oleh karena itu peningkatan kompetensi sangat penting dilakukan oleh Biro Layanan Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Perhubungan dalam mewujudkan dalam pengelolaan barang milik daerah (BMN) secara optimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hasil penelitian (Demang, 2023) menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor yang didukung beberapa peneliti (Murti & Mutmainah, 2022; Rahmawati & Prijati, 2022; Hapsari et al., 2022; Saptalia et al., 2022), namun hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian (R. Pancasasti, 2023; Kitta et al., 2023; Puji Salvano et al., 2023; Rulianto et al., 2023) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian ini memberikan makna bahwa kompetensi memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai Biro Layanan Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Perhubungan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dan sebaliknya.

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Biro Layanan Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Perhubungan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi mampu memberikan dampak yang lebih besar dalam upaya peningkatan kinerja pegawai dalam pengelolaan barang milik negara. Kondisi ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi dilingkungan Biro Layanan Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Perhubungan sudah berjalan secara maksimal, meskipun masih sangat diperlukan adanya upaya dalam peningkatan dan pengembangan kompetensi dalam penggunaan teknologi informasi untuk mendukung pengelolaan barang milik negara. Dalam memastikan belanja dan aset tercatat dengan baik untuk memudahkan pelaporan dan pertanggungjawaban Biro Layanan Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Perhubungan menggunakan SIPKD (Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah) dan untuk proses pengadaan barang dan jasa dikelola melalui LPSE (Layanan Pengadaan Secara Elektronik) yang menjamin transparansi dan efisiensi. Dengan sistem-sistem ini, pegawai dapat bekerja lebih cepat dan akurat, sehingga aset pemerintah dapat dimanfaatkan secara optimal dan transparan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Santosa et al., 2019; Zakaria & Leiwakabessy, 2020a; Sopian & Suwartika, 2019; Vandela & Sugiarto, 2021a; Vandela & Sugiarto, 2021a) menemukan bahwa Penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian lain, penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian (Vandela & Sugiarto, 2021b; Muliwati, 2022; Sangkala et al., 2021; Aminah et al., 2021; Santosa et al., 2019) yang

menemukan bahwa Penggunaan teknologi informasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini, memberikan gambaran tentang pentingnya Penggunaan sistem informasi seperti SIMAK-BMN, e-BMN, LPSE dan SIMDA BMD dalam pengelolaan BMN dan BMD untuk memudahkan proses pencatatan, pemantauan, serta pelaporan aset yang terintegrasi dengan teknologi informasi lainnya, hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi, tetapi juga memastikan akuntabilitas pengelolaan barang milik pemerintah sesuai regulasi. Oleh karena itu Biro Layanan Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Perhubungan agar dapat memfasilitas pegawai dalam penguasaan dan pemanfaatan teknologi informasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Layanan Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Perhubungan dan merupakan variabel yang paling dominan dalam memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, dengan penerapan Gaya kepemimpinan yang sesuai dalam sebuah organisasi memiliki dampak positif dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam pengelolaan barang milik negara, dimana Pimpinan dan pegawai merupakan komponen yang saling mendukung dalam peningkatan kinerja organisasi. Dalam organisasi, hubungan pemimpin dan pegawai merupakan hubungan antara atasan atau pemimpin dengan bawahan. Untuk itu guna tercapainya visi misi organisasi diperlukan adanya kerja sama yang sinergis antara pimpinan dan pegawai, agar pegawai dapat bekerja secara profesional dan memiliki kinerja yang lebih baik. Penerapan gaya kepemimpinan di Biro Layanan Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Perhubungan dapat memberikan dampak signifikan pada peningkatan kinerja pegawai. Kepemimpinan berfungsi untuk membangun komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi serta memberikan kepercayaan kepada masyarakat dalam mencapai sasaran tersebut. Gaya kepemimpinan yang baik berfokus pada penginspirasi, motivasi, dan bimbingan pegawai agar dapat mencapai potensi terbaik mereka.

Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional biasanya memiliki visi yang jelas dan mampu membantu karyawan dalam mengasah keterampilan yang dibutuhkan. pemimpin harus mampu mendorong, menggerakkan, dan mengarahkan bawahannya agar termotivasi untuk mencapai kinerja yang baik. Semakin baik seorang pemimpin dalam memimpin dan mempengaruhi bawahannya, semakin tinggi pula peningkatan kinerja yang dapat dicapai. Menurut Munandar (2011), kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memberikan inspirasi dan motivasi kepada pengikut untuk mencapai hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan sebelumnya, serta memperoleh imbalan internal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (D. Hartini & Dirwan, 2023; Lesmana et al., 2023; Kale. dkk, 2023; Nur & Yurika, 2023; Vivianis, 2022), Beberapa penelitian serupa yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan antara lain; (Burhanudin & Agus Kurniawan, 2020; kurniawan et al., 2020; Putranti & Harianti, 2022; Nofiantari et al., 2023). Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian (Souisa et al., 2023; Yanti et al., 2022; Permana dan Aditya, 2022; A. T. Nugroho, 2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan Hasil analisis uji simultan dapat disimpulkan bahwa, kompetensi, penggunaan teknologi informasi dan gaya kepemimpinan atau secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Biro Layanan Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Perhubungan. Kinerja pegawai sangat penting dalam menentukan kinerja perusahaan, termasuk dalam instansi pemerintahan. Peran kompetensi, penggunaan teknologi informasi dan gaya kepemimpinan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Biro Layanan Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Perhubungan. Pengaruh kompetensi, penggunaan teknologi informasi, dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Biro Layanan Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Perhubungan memiliki pengaruh yang signifikan, terutama dalam konteks pengelolaan barang milik negara. Masing-masing variabel memiliki peran dan dampak yang saling terkait dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini secara simultan dapat disimpulkan bahwa kompetensi, penggunaan teknologi informasi, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Biro Layanan Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Perhubungan. Kinerja pegawai sangat penting untuk menentukan keberhasilan instansi pemerintahan, dan ketiga variabel ini saling berinteraksi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Interaksi antara ketiga variabel ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan adaptasi terhadap perubahan, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik dalam pengelolaan barang milik negara. Sinergi antara kompetensi, penggunaan teknologi informasi, dan gaya kepemimpinan berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan kinerja pegawai di Biro Layanan Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Perhubungan. Dengan demikian, pengelolaan barang milik negara dapat dilakukan secara lebih efektif, efisien, dan akuntabel.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi, penggunaan teknologi informasi, dan gaya kepemimpinan secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro Layanan Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Perhubungan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi pegawai akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja, begitu pula dengan optimalisasi penggunaan teknologi informasi yang mendukung efisiensi kerja serta gaya kepemimpinan yang efektif dalam memotivasi dan mengarahkan pegawai menuju pencapaian tujuan organisasi. Di antara ketiga variabel, gaya kepemimpinan merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan agar Biro Layanan Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Perhubungan mengembangkan program pelatihan kompetensi yang terstruktur dan berkelanjutan, disertai sistem mentoring untuk memperkuat transfer pengetahuan. Penggunaan teknologi informasi perlu dioptimalkan melalui pemutakhiran sistem, pelatihan teknis, serta integrasi platform agar mendukung pengambilan keputusan yang efektif. Selain itu, pengembangan gaya kepemimpinan partisipatif yang membuka ruang komunikasi

antara pimpinan dan pegawai akan meningkatkan keterlibatan dan motivasi kerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan dengan melakukan studi komparatif antar instansi dan mempertimbangkan variabel tambahan yang relevan guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam pengelolaan barang milik negara.

## Referensi:

- Agustinah, E., Naser, J. A., & Mulyono, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada UKM Batik Tulis Di Malang Raya. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 21(1), 30-40. <http://www.ejournal.unigamalang.ac.id/index.php/JEM/article/view/318/207>
- Amelyawati, F., Herachwati, N., & Nadia, F. N. D. (2023). Meningkatkan Daya Saing Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*. <https://api.semanticscholar.org/corpusID:257486402>
- Aminah, A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 8(2), 290-305. <https://doi.org/10.37606/publik.v8i2.237>
- Anggraina, R. A., Sarboini, & Radhiana. (2022). Pengaruh Kompetensi, semangat kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. 326-334.
- Apriliansi, N. K. A., & Wijaya, P. Y. (2021). Peran Komunikasi dan Penerapan Teknologi Informasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Putu Yudy Wijaya (2) (1)(2). *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 954-961.
- Boxall, P., Ang, S. H., & Bartram, T. (2011). Analysing the 'black box' of HRM: Uncovering HR goals, mediators, and outcomes in a standardized service environment. *Journal of Management Studies*, 48(7), 1504-1532.
- Chaniago, D. R., & Raharjo, I. B. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 8(3).
- Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*. <https://api.semanticscholar.org/corpusID:252116545>
- Demang. (2023). Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(September), 1-23.
- Dewi, V. F. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Umkm Samarinda. *Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(2), 230-244.
- Efendi, S., & Fiton, M. K. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di fraksi PKB DPR RI. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1304-1323. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Gagana Ghifary Ilham, Niniek F. Lantara, & Aryati Arfah. (2023). The Effect of Organizational Culture, Motivation, Compensation and Leadership Style on Employee Performance at Mutiara Sorong Hospital. *Journal Of Accounting Finance (JAF)*, 4(1), 48-64.
- Ghozali, I. (2013). *Analisa Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W., & Lopez, Y. P. (2005). "Bad behavior" in organizations: A review and typology

- for future research. *Journal of Management*, 31(6), 988–1005.
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*.
- Hapsari, I., Lies Putriana, & Tia Ichwani. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Ppktrans Kemendesa Pdt. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(2), 81–91. <https://doi.org/10.35814/jimp.v2i2.3297>
- Hartini, D., & Dirwan, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Di BKKBN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 12(1), 39–51.
- Hartini, H., SE, M. M., & Acai Sudirman, S. E. (2021). MSDM (Digitalisasi Human Resources). *Media Sains Indonesia*.
- Hartini, S., Alie, E., & March, J. (2022). The Relationship Between Authoritarian Parenting and Aggressive Behavior of Adolescents in Nagari Bungo Tanjung. *World Psychology*, 1(2), 18–26.
- Kale. dkk. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen ...*, 4(3), 622–630. <https://www.dinastirev.org/IJMT/article/view/1475%0Ahttps://www.dinastirev.org/IJMT/article/download/1475/891>
- Khasanah, U. (2021). Pengelolaan Sumber Daya Manusia. <https://api.semanticscholar.org/corpusID:244466830>
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya; Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Komariah, D., & Hidayat, A. I. (2023). Pengaruh pengawasan dan pelatihan secara terhadap kinerja pegawai pada Kebersihan dan Taman di Sekretariat Daerah Pemprov Jawa Barat. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 6921–6931.
- Lange, K., Chambers, J., & Eddy, W. (2010). *Numerical analysis for statisticians* (Vol. 1). Springer.
- Lesmana, F., Nasution, N. L., & Indra, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di UPTD SDN 15 Pinang Damai. *Journal on Education*, 5(4), 13257–13268. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2326>
- Loe Mau, C., Yanti Sonbay, Y., Paulina Bibiana, R., Perseveranda, M. E., A. Manafe, H., & Man, S. (2023). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengawasan Keuangan Daerah dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten Belu. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 289–299. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1432>
- Mahmud, H. N., Rifai, M., & Gumilar, G. (2021). Kinerja pegawai pemerintah. *KINERJA*, 18(3), 369–374.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manopo, B., Dotulong, L. O. H., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Kompetensi, Keterlibatan Kerja, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Di Dinas Pariwisata Kota Manado Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. <https://api.semanticscholar.org/corpusID:252584605>
- Miller, R. L. (2015). Rogers’ innovation diffusion theory (1962, 1995). In *Information seeking behavior and technology adoption: Theories and trends* (pp. 261–274). IGI Global.
- Muhajir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*.

<https://api.semanticscholar.org/corpusID:244482077>

- Mulianingsih, S. (2020). Meningkatkan Ketahanan Organisasi Dengan Menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dan Kelincahan Organisasi Di Lingkungan Dinamis. <https://api.semanticscholar.org/corpusID:234564815>
- Muliyati. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Pinrang. *Jurnal Cash Flow*, 1(1), 64–77.
- Murti, R. A., & Mutmainah, H. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pendapatan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 20(2), 57–68. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v20i2.13823>
- Nofiantari, E., Karnadi, K., & Pramesthi, R. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kepuasan Kerja Asn Serta Kinerja Asn Di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabuapten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(4), 719. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i4.3455>
- Nugroho, A., Fauzobih, F., & Anggraini, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Instruktur PT. United Tractors Tbk. Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 8(1).
- Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2), 139. <https://doi.org/10.33370/jpw.v20i2.254>
- Nur, N., & Yurika, A. (2023). Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 10(1), 29–44. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v10i1.504>
- Orr, G. (2003). *Diffusion of innovations*, by Everett Rogers (1995). Retrieved January, 21, 2005.
- Permana dan Aditya. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Topsell Rahardja Indonesia. *Journal of Entrepreneurship, Management and Industry (JEMI)*, 5(1). <https://doi.org/10.36782/jemi.v5i1.2257>
- Pranawukir, I. (2021). Perencanaan dan Strategi Komunikasi dalam meningkatkan Adaptifitas Sumberdaya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Lembaga. *Jurnal Pustaka Komunikasi*, 4(2), 247–259.
- Pratama, R., & Amali Rivai, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional Dan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Dan Restoran Di Kota Padang. *JRB-Jurnal Riset Bisnis*, 4(2), 141–154. <https://doi.org/10.35814/jrb.v4i2.1953>
- Priyatno. (2012). *Cara Kilat belajar Analisa Data Dengan SPSS 20 (1st ed.)*. Andi Offset.
- Puji Salvano, D., Ode Labsin Naadu, L., & Mahendri Hara, T. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang Bri Kota Bekasi. *Jurnal Sosial Sains*, 3(2), 185–198. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v3i2.696>
- R. Pancasasti. (2023). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Aset Daop 2 Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(2), 170–185. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i2.8504>
- Rahmawati, M. P. Y., & Prijati, P. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(10), 9.
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (Jmob)*, 1(4), 593–602. <https://doi.org/10.33373/jmob.v1i4.3783>
- Reza, R. Y., & Rahmizal, M. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap

- Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 2(2), 303–313.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Rajawali Pers (ed.)). Rajawali Pers.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi edisi ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rulianto, E., Suswanti, E., & Nasir, M. J. A. (2023). Analisis Kompetensi Pegawai, Pengawasan, Motivasi, dan Kinerja Se-Kecamatan Prajurit Kulon Mojokerto. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 4(1), 28–37.
- Sadovyy, M., Sánchez-Gómez, M., & Bresó, E. (2021). COVID-19: How the stress generated by the pandemic may affect work performance through the moderating role of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 180, 110986.
- Sangkala, M., Hamzah, H., & Ismail, A. M. (2021). Peningkatan Kinerja Auditor Berbasis Teknologi Informasi. *Seminar Nasional Hasil Penelitian 2021*, 2550–2560.
- Santosa, J., Mahendra, D., & Pamungkas, A. R. (2019). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Pegawai Dan Kinerja Pegawai Di Pemerintah Kabupaten Grobogan. *Journal of Indonesian Science Economic Research*, 1(1), 37–44.
- Saptalia, H., Idris, M., & Asiati, D. I. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 3(4), 248–259. <https://doi.org/10.47747/jbme.v3i4.874>
- Sasongko, A. G., Hairudinor, H., & Syafari, M. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Mining Support Division PT Kaltim Prima Coal. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 10(1), 62. <https://doi.org/10.20527/jbp.v10i1.9958>
- Sayudin, S., Astuti, A. W., Muharam, A., & Muhafifah, R. (2023). Pengembangan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Inovasi Global*. <https://api.semanticscholar.org/corpusID:267347983>
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PT Refka Aditama (ed.); cetakan ke). PT Refka Aditama*.
- Sedarmayanti, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Daerah. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik*, 5(4), 21–30.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis (4th ed.)*. Salemba Empat.
- Shintia, I. R., & Riduwan, A. (2021). Pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 10(3).
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sjahrudin, H., Gumanty, R., Anto, A., & Mochtar, H. (2024). Apakah Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kepemimpinan Transformasional Dapat Meningkatkan Performa Karyawan? *Jurnal Maneksi*, 13(1), 176–185. <https://doi.org/10.31959/jm.v13i1.2126>
- Sopian, D., & Suwartika, W. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 11(2), 40–53. <https://doi.org/10.37151/jsma.v11i2.5>
- Souisa, J., Norcahyaningih, D., Widyakto, A., & Santoso, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 3(3), 693–702. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v3i3.711>

- Sudipa, I. G. I., Rahman, R., Fauzi, M., Pongpalilu, F., Setiawan, Z., Huda, M., Kusuma, A. S., Putra, D. M. D. U., Burhan, M. I., & Anzani, Y. M. (2023). Penerapan Sistem Informasi di Berbagai Bidang. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods). Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suryantika, dkk. (2020). Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Jimbaran Bay Seafood Café Kedonganan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 9(3), 1008. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p10>
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, F., Kairupan, D. J. I., & Siregar, Z. H. (2022). Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Widina.
- Taylor, F. W. (1914). Scientific management: reply from Mr. FW Taylor. The Sociological Review, 7(3), 266–269.
- Therisyantari. dkk. (2022). Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kualitas Informasi dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Manajerial BPR Tabanan. E-Jurnal Akuntansi, 32(4), 889. <https://doi.org/10.24843/eja.2022.v32.i04.p05>
- Thoha, M. (2005). Perilaku organisasi. PT RajaGrafindo Persada.
- Umar, H. (2002). Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (G. P. Utama (ed.)). Gramedia Pustaka Utama.
- Vandela, F., & Sugiarto, A. (2021a). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen, 12(3), 429. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i3.4913>
- Vandela, F., & Sugiarto, A. (2021b). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik), 12(3), 429–445.
- Vivianis, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Moko Garment Indonesia). SEIKO: Journal of Management & Business, 6(1), 819–829. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3691>
- Wibowo, F., & Tjahjono, H. K. (2023). Optimalisasi kinerja organisasi melalui gaya kepemimpinan yang efektif untuk mencapai kepuasan kerja: sebuah studi literatur. Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA), 129–142.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). Jurnal Ilmu Multidisiplin, 1(1), 1–14.
- Wilson, G. A. (2012). Community resilience, globalization, and transitional pathways of decision-making. Geoforum, 43(6), 1218–1231.
- Wirae Gunawan, Ferdinand, & Achmad Syamsudin. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja DLHKP Kabupaten Gunung Mas. Journal of Environment and Management, 3(1), 16–25. <https://doi.org/10.37304/jem.v3i1.4282>
- Wirawan. (2012). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian (Salemba Empat (ed.); 1st ed.). Salemba Empat.
- Wulandari, W., Marhami, M., Rohantizani, R., & Muliana, M. (2020). Peningkatan Kompetensi Dan Kreativitas Guru SMP Melalui Pelatihan Pembuatan Soal-Soal Berbasis Higher Order Thinking Skill (HOTS). INTEGRITAS: Jurnal Pengabdian, 4(2), 321–332.
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi

Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia). *ECOUNTBIS: Economics, Accounting ...*, 2(2), 377-386. <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/365%0Ahttps://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/download/365/68>

Zakaria, I. H., & Leiwakabessy, T. F. F. (2020a). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bank Syariah Di Kota Ambon). *Jurnal Akuntansi: Transparansi Dan Akuntabilitas*, 8(2), 117-126.

Zakaria, I. H., & Leiwakabessy, T. F. F. (2020b). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bank Syariah Di Kota Ambon). *Jurnal Akuntansi: Transparansi Dan Akuntabilitas*, 8(2), 117-126. <https://doi.org/10.35508/jak.v8i2.2873>