

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM PELAYANAN PUBLIK DI DPMPTSP KOTA SERANG

Awan Anhara^{1*}, Raudah Zaimah Dalimunthe²

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia
E-mail: dosen03060@unpam.ac.id

²Program Studi Bimbingan dan Konseling, Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, Indonesia

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja dapat dicapai sesuai dengan standar dan peraturan yang berlaku dalam instansi tersebut. keberhasilan kerja dalam mencapai hasil yang memuaskan dan optimal memerlukan dukungan pimpinan dan pemanfaatan teknologi informasi. Dukungan pimpinan menjadi peran penting terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu jenis tipe dapat digunakan dalam memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional menerapkan konsep dimana kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk memberikan persuasif kepada pegawainya, sehingga mereka akan mengikuti arahan, menghormati, dan meneladani perilaku pimpinan tersebut. Pemanfaatan teknologi informasi memberikan pengaruh dalam kinerja pegawai. Pegawai yang mampu memanfaatkan penggunaan teknologi informasi dalam pekerjaannya memudahkan penyelesaian tugas-tugas menjadi cepat, efisien, dan efektif. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian menggunakan *expo facto explanatory*. Populasi dalam penelitian ini merupakan pegawai dinas pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Serang berjumlah 88 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai memberikan pengaruh positif sebesar 42,2% dan signifikan. Selanjutnya pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 9%. Saran bagi Dinas DPMPTSP di Kota Serang untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh pemimpin/pejabat dinas DPMPTSP kepada pegawai.

Kata Kunci: *Pemanfaatan Teknologi; Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Pegawai.*

Diserahkan : 2025-03-12,
Direvisi : 2025-04-30,
Diterima : 2025-08-13

Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial dilisensikan di bawah Lisensi | 237
Creative Commons Atribusi-NonKomersial
4.0 Internasional. (CC BY-NC 4.0)



ABSTRACT

Employee performance is a result of work that can be achieved in accordance with the standards and regulations that apply in the agency. The success of work in achieving satisfactory and optimal results requires leadership support and the use of information technology. Leadership support plays an important role in employee performance. Transformational leadership is one type that can be used in providing a positive influence on employee performance. Transformational leadership applies a concept where the ability of a leader to provide persuasiveness to his supervisors, so that they will follow directions, respect, and emulate the leader's behaviour. Information technology utilisation has an influence on employee performance. Employees who are able to take advantage of the use of information technology in their work make it easier to complete tasks quickly, efficiently, and effectively. The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership and technology utilisation on employee performance. The research method uses expo facto explanatory. The population in this study were employees of The One-Stop Integrated Service Investment Office (DPMPTSP) of Serang City totalled 88 people. The sampling technique used saturated samples. The data analysis technique uses Structural Equation Modeling (SEM) with the help of the SmartPLS application. The results of this study found that transformational leadership on employee performance had a positive effect of 42.2% and was significant. Furthermore, the use of information technology affects employee performance by 9% and is significant.

Keywords: *Technology Utilisation; Transformational Leadership; Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Kinerja dapat diartikan sebagai seperangkat nilai perilaku pegawai yang mendukung, baik secara positif atau secara negatif, kepada pemenuhan tujuan organisasi. Pandangan Muis. et al (2018) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Kinerja dihasilkan dari keadaan individu seperti; kepuasan kerja, stress, motivasi, kepercayaan, keadilan & etnik, belajar & pengambilan keputusan(Colquitt, et al, 2014). Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, mulai dari kemampuan pegawai, gaya kepemimpinan, fasilitas dan budaya organisasi agar tercapainya kualitas kinerja pegawai yang maksimal. Dalam penelitian ini peneliti berfokus melihat faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu faktor kepemimpinan transformasional dan pemanfaatan teknologi informasi.

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan transformasional yang murni adalah kepemimpinan yang bersifat sosial dan peduli dengan kebaikan bersama. Pemimpin transformasional yang bersifat sosial ini mengalahkan kepentingan mereka sendiri demi kebaikan orang lain. Nothouse (2013). Selanjutnya Rivai (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan

tugas. Sukrajap menyebutkan beberapa indikator ciri kepemimpinan transformasional, yaitu: kharisma, stimulasi intelektual, perhatian individu, motivasi inspirasi.

Jurnali dan Supomo mendefinisikan bahwa pemanfaatan teknologi informasi adalah tingkat integritas informasi pada pelaksanaan tugas-tugas pekerjaannya. Thompson et al (Wijana, 20007) menyebutkan beberapa indikator terkait pemanfaatan teknologi informasi, yaitu: perilaku penggunaan teknologi, intensitas pemanfaatan, frekuensi pemanfaatan, jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan.

Selanjutnya, peneliti melakukan kajian berbagi jenis penelitian yang terkait tentang kepemimpinan transformasional dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai bertujuan untuk mengetahui perbandingan opini dan hasil penelitian terdahulu yang beragam dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Celah Riset

Celah Riset	Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Temuan
Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai	Rivai et al, (2020)	Kepemimpinan Transformasional, Budaya organisasi, Kinerja.	Regresi Berganda	Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai
	Jufrizen et al, (2020)	Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, Kinerja, Dengan <i>Locus of Control</i> Sebagai Variabel Moderating	SEM	
	Gani et al, (2020)	Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.	Regresi Berganda	
Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai	Otto (2018)	<i>Transformational Leadership, Organizational Commitment, Work Motivation, Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance.</i>	SEM	Gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai
Pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja	Alexsdipa & Dwiana Putra, (2021)	Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kesesuaian Tugas, Efektivitas Sia, Kinerja.	Regresi Berganda	Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja
	Shintia & Riduwan (2021)	Sistem informasi akuntansi, Motivasi kerja, Pemanfaatan teknologi informasi, Kinerja.	Regresi linier berganda	
	Sayudha & Suryarini (2020)	Pemanfaatan teknologi informasi, Kesesuaian tugas teknologi informasi,	Regresi Berganda	

Pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja	Aminah et al (2021)	Kinerja. Pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi, pengalaman kerja, kinerja pegawai.	Regresi linier berganda	Pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja
--	---------------------	---	-------------------------	--

Berdasarkan penjelasan pada Tabel 1 dari hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik meneliti faktor penting yang memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga mampu memberikan kualitas kerja yang maksimal terhadap instansi pemerintah. Selanjutnya peneliti menyusun beberapa rumusan masalah dalam penelitian yaitu: Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai? dan Bagaimana pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai?.

Tujuan dari penelitian ini adalah pengembangan model teoritikal dasar dan model penelitian empiris baru untuk menyelesaikan kesenjangan hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada DPMPTSP Kota Serang.

Celah penelitian utama di DPMPTSP Kota Serang

1. Kurangnya studi akademis atau evaluasi formal. Mengenai efektivitas program-program seperti Program Mantap (Melayani Izin di Tempat), integrasi data lintas OPD di luar pemberitaan media - yang membahas efektivitas, dampak terhadap pelaku UMKM, atau kepuasan masyarakat sejauh ini belum ditemukan dalam literatur ilmiah.
2. Evaluasi sistematis terhadap MPP dan percepatan layanan: Meski Serang sempat dinominasikan untuk Penilaian Pemerintah Kota Terbaik atas kinerja PTSP dan PPB, belum ada penelitian mendalam mengenai bagaimana prosedur ini berjalan, tantangan yang muncul, atau persepsi pengguna layanan
3. Aspek teknis dan infrastruktur seperti digitalisasi perizinan, kesiapan SDM, infrastruktur TI, hingga dampaknya pada percepatan layanan juga belum dibahas secara akademis di kota Serang.

Perbandingan dengan studi terkait (kasus lain) dalam literatur, penelitian mengenai praktik pelayanan terpadu di daerah lain menghasilkan wawasan penting:

1. Jakarta Utara: Studi menemukan bahwa inovasi seperti layanan satu hari (*one day service*) atau pendaftaran IMB online efektif mempercepat perizinan, namun dibatasi oleh kendala seperti dana terbatas dan SDM yang belum kompeten
2. Pasuruan: Evaluasi layanan SIUP menunjukkan bahwa meski pelayanannya relatif baik, hambatan seperti koneksi internet yang buruk dan infrastruktur yang kurang memadai turut mengganggu operasional



Tabel 2. Perbandingan Sintetis

Aspek	(DPMPTSP) Kota Serang	Studi Lain (Jakarta Utara / Pasuruan)
Adopsi Inovasi Pelayanan	Program Mantap, kerjasama lintas OPD	Layanan satu hari, registrasi IMB online
Kelebihan utama	Belum diuji secara akademis	Dinilai meningkatkan kecepatan layanan
Hambatan yang Muncul	Belum terdata atau dievaluasi ilmiah	Dana terbatas, SDM tidak kompeten, infrastruktur TI lemah
Evaluasi Sistematis	Belum ada publikasi ilmiah	Ada temuan kuantitatif dan kualitatif

KAJIAN TEORI

Keterkaitan teori dengan penelitian kerangka teori adalah dasar berpikir ilmiah dalam penelitian yang digunakan untuk menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, serta bagaimana faktor-faktor tersebut saling berkaitan. Dalam konteks DPMPTSP Kota Serang, teori-teori berikut dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi, dan penetapan tujuan terhadap kinerja pegawai.

Teori Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang kharismatik, stimulasi intelektual, perhatian individu dan motivasi inspirasi. (Sukrajap, 2016). Sedangkan Menurut James MacGregor Burns & Bernard M. Bass (2014). Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mendorong perubahan positif pada individu dan organisasi melalui pengaruh inspiratif, motivasi, perhatian individual, dan stimulasi intelektual.

Keterkaitan dengan kinerja pegawai:

- a) Pemimpin transformasional dapat menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk melampaui target kerja.
- b) Meningkatkan komitmen pegawai, kepuasan kerja, dan loyalitas, yang semuanya berdampak positif terhadap kinerja.
- c) Menumbuhkan lingkungan kerja yang inovatif dan kolaboratif, terutama penting di lembaga seperti DPMPTSP yang melayani publik.

Teori ini menjadi dasar untuk mengukur seberapa kuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap perilaku kerja pegawai di lingkungan pemerintahan. Anda bisa mengukur dimensi seperti: (a) *idealized influence* (pengaruh ideal); (b) *inspirational motivation* (motivasi inspirasional); (c) *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual); dan (d) *individualized consideration* (perhatian individual).

Teori Pemanfaatan Teknologi Informasi

Pemanfaatan teknologi informasi adalah perilaku penggunaan teknologi dalam frekuensi pemanfaatan, intensitas, jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan,

dalam penyelesaian tugas. Thomson et al (Wijana, 2007). Sedangkan Menurut Davis (1989) *Technology Acceptance Model* (TAM) Pemanfaatan teknologi dipengaruhi oleh *Perceived Usefulness* (PU) Sejauh mana seseorang percaya bahwa penggunaan teknologi akan meningkatkan kinerjanya, dan *Perceived Ease of Use* (PEOU) Sejauh mana seseorang percaya bahwa penggunaan teknologi itu mudah.

Keterkaitan dengan kinerja pegawai:

- a) Penggunaan sistem informasi yang baik (misalnya OSS, SIMPATI, atau aplikasi layanan lainnya) meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai.
- b) Teknologi yang mudah digunakan dan dirasakan manfaatnya akan mendukung pencapaian target kerja dan pelayanan publik.

Teori ini memberikan kerangka untuk mengevaluasi bagaimana persepsi pegawai terhadap teknologi memengaruhi kinerja mereka, baik dari segi kualitas, kecepatan, maupun akurasi pekerjaan.

Teori Kinerja

Menurut Colquitt, et al (2014) kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, mulai dari kemampuan pegawai, gaya kepemimpinan, fasilitas dan budaya organisasi agar tercapainya kualitas kinerja pegawai yang maksimal. Secara umum Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan dukungan teknologi

Keterkaitan kinerja menjadi variabel dependen dalam penelitian. Melalui teori ini, kinerja dapat diukur secara kuantitatif berdasarkan indikator seperti: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerjasama. Ketiga teori ini saling melengkapi dalam membantu menjelaskan dan menganalisis (1) bagaimana kepemimpinan transformasional menciptakan motivasi dan komitmen pegawai; (2) bagaimana teknologi informasi mendukung proses kerja dan efisiensi; dan akhirnya (3) bagaimana kedua faktor tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di DPMPTSP Kota Serang.

Para ahli telah mengembangkan dasar-dasar teori kepemimpinan dalam praktik seperti Sifat, perilaku, situasional, transaksional dan transformasi Orabi & Tareq (2016). Menurut Nothouse (2013) kepemimpinan transformasional adalah Kepemimpinan transformasional yang murni adalah kepemimpinan yang bersifat sosial dan peduli dengan kebaikan bersama. Pemimpin transformasional yang bersifat sosial ini mengalahkannya kepentingan mereka sendiri demi kebaikan orang lain. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nasution (2018), Jufrizen (2017), Gani et al (2020), Rivai et al (2020), dan Amri et al (2016), membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

H1: Semakin baik kepemimpinan transformasional maka kinerja pegawai di DPMPTSP Kota Serang semakin meningkat.

Peneliti sebelumnya, Rahayu (2019) mengatakan semakin baik pemanfaatan teknologi informasi maka kinerja perusahaan menjadi meningkat. Dari beberapa definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi adalah gabungan antara teknologi komputer dan

teknologi komunikasi sehingga dapat menghasilkan pemanfaatan teknologi informasi yang baik dan hasil ini mendukung penelitian terdahulu dari Erawati & Winangsit (2019), Andika & Sumadi (2021), Darmini & Wijana (2022), Toyo *et al* (2022), dan Shintia & Riduwan (2021) Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis alternatif kedua sebagai berikut.

H2: Semakin baik pemanfaatan teknologi informasi maka kinerja pegawai di DPMPTSP Kota Serang semakin meningkat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *expo facto eksplanatory* dengan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) berbantuan software aplikasi SmartPLS. Populasi dalam penelitian merupakan seluruh pegawai dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu (DPMPTSP) Kota Serang berjumlah 88 orang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh dengan cara mengambil jumlah keseluruhan populasi yang ada untuk dijadikan sampel. Variabel dalam penelitian ini berjumlah 3 terdiri dari 1 variabel endogen yaitu kinerja pegawai dan 2 variabel eksogen yaitu kepemimpinan transformasional dan pemanfaatan teknologi informasi. Definisi operasional dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang kharismatik, stimulasi intelektual, perhatian individu dan motivasi inspirasi. (Sukrajap, 2016)	1. Kharisma 2. Stimulasi intelektual 3. Perhatian Individu 4. Motivasi inspirasi (Sukrajap, 2016)
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X ₂)	Pemanfaatan teknologi informasi adalah perilaku penggunaan teknologi dalam frekuensi pemanfaatan, instensitas, jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan, dalam penyelesaian tugas. Thomson et al (Wijana, 2007)	1. Perilaku penggunaan teknologi 2. Frekuensi pemanfaatan, 3. Instensitas pemanfaatan 4. Jumlah aplikasi atau perangkat lunak Thomson et al (Wijana, 2007)
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja sebagai seperangkat nilai perilaku pegawai yang mendukung, baik secara positif atau secara negatif, kepada pemenuhan tujuan organisasi. (Colquitt, et al 2014).	1. Perilaku tugas 2. Perilaku moral 3. Perilaku menantang (Colquitt, et al 2014).

Pengambilan data dilakukan dengan cara peneliti memberikan instruksi langkah pengisian instrumen melalui tatap muka secara langsung kepada responden yaitu pegawai dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu (DPMPTSP) Kota Serang.

Pengujian Validitas

Untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mengukur konstruk (variabel) yang dimaksud, yaitu: Kepemimpinan Transformasional, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kinerja Pegawai. Jenis yang digunakan Umumnya menggunakan Validitas Konstruk (Construct Validity) dan *factor loading* jika menggunakan

analisis faktor dalam SEM-PLS, faktor loading idealnya > 0,5 atau bahkan > 0,7.

Hasil validitas mendukung kesahihan Jika semua item dinyatakan valid.

- a. Berarti butir-butir pertanyaan benar-benar mencerminkan indikator dari variabelnya
- b. Instrumen dapat digunakan untuk menarik kesimpulan yang sah mengenai hubungan antar variabel
- c. Misalnya, item "Atasan saya memberikan inspirasi melalui visi masa depan organisasi" benar-benar mewakili indikator dari kepemimpinan transformasional

Pengujian Reliabilitas

Untuk mengetahui konsistensi internal instrumen, yaitu apakah responden menjawab secara konsisten terhadap item-item yang mengukur hal yang sama.

Metode umum Cronbach's Alpha adalah metode paling populer dan mempunyai Kriteria:

- a. Nilai Cronbach's Alpha > 0,7 = reliabel
- b. 0,6–0,7 = cukup reliabel
- c. < 0,6 = tidak reliable

Hasil reliabilitas mendukung kesahihan Jika hasil uji reliabilitas tinggi Artinya responden memberikan jawaban yang konsisten, sehingga instrumen tidak bersifat acak atau tidak stabil. Misalnya, semua pertanyaan tentang teknologi informasi (kemudahan penggunaan, manfaat, dan efektivitas) menunjukkan konsistensi jawaban, menandakan bahwa variabel tersebut diukur secara stabil

PEMBAHASAN

Hasi Pengujian Instrumen

Penelitian ini diawali dengan melakukan pra-survei kepada 30 responden untuk melihat konsistensi dan keakuratan dari kuesioner yang digunakan pada penelitian ini sebelum disebarkan kepada responden yang lebih besar. Berikut ini merupakan hasil uji kelayakan instrumen: Uji validitas dapat dilihat dari nilai *loading factor* dan nilai AVE.

Tabel 4. Outer Loading

	Indikator	Loading Factor	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X ₁)				
KT1	Kharisma	0,908	>0,7	Valid
KT2	Stimulasi Intelektual	0,871		Valid
KT3	Perhatian Individu	0,928		Valid
KT4	Motivasi Inspirasi	0,941		Valid
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X ₂)				
TI1	Perilaku Penggunaan Teknologi	0,846	>0,7	Valid
TI2	Intensitas Pemanfaatan	0,745		Valid
TI3	Frekuensi Pemanfaatan	0,872		Valid
TI4	Jumlah Aplikasi Yang Digunakan	0,924		Valid
Kinerja Pegawai (Y)				
KP1	Perilaku Tugas	0,943	>0,7	Valid
KP2	Perilaku Moral	0,916		Valid
KP3	Perilaku Menantang	0,808		Valid

Sumber: Data diolah.



Setelah seluruh indikator dinyatakan valid, dilihat dari nilai *loading factor* pada indikator-indikator tersebut lebih dari 0,7. Maka Tabel 4 di atas seluruh indikator telah dinyatakan valid dan dapat dilakukan analisis selanjutnya untuk mengetahui nilai *Average Variance Ectracted* (AVE) pada tabel 5.

Tabel 5. Nilai AVE

Variabel	AVE	Ambang Batas	Keputusan
Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0,833	0,5	Valid
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X ₂)	0,794		Valid
Kinerja Pengawai (Y)	0,722		Valid

Sumber: Data diolah.

Berdasarkan hasil output yang dihasilkan pada Tabel 5 hasilnya menunjukkan bahwa AVE masing-masing variabel lebih dari 0,5. Dengan demikian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya yaitu uji *discriminant validity* karena telah memiliki kriteria *convergen validity* yang baik. Setelah melakukan uji *convergent validity* dan hasil uji tersebut telah memenuhi syarat, uji *outer model* juga dilihat dari nilai *discriminant validity*-nya. Nilai konstruk yang dituju harus lebih besar dari nilai *loading* konstruk lainnya dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. *Dicrimininant Validity*

	Kepemimpinan Transformasional	Pemanfaatan Teknologi Informasi	Kinerja Pegawai
KP1	0,863	0,734	0,943
KP2	0,769	0,640	0,916
KP3	0,776	0,711	0,808
KT1	0,908	0,727	0,795
KT2	0,871	0,717	0,781
KT3	0,928	0,682	0,843
KT4	0,941	0,700	0,871
TI1	0,704	0,846	0,715
TI2	0,574	0,745	0,525
TI3	0,583	0,872	0,601
TI4	0,747	0,924	0,774

Sumber: Data diolah.

Nilai *loading factor* memiliki nilai lebih besar dari nilai *cross loading* jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya dapat dilihat pada Tabel 6. Hal ini dapat diketahui bahwa setiap variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik di mana beberapa variabel laten masih memiliki pengukur yang berkorelasi tinggi dengan konstruk lainnya. Selanjutnya pengujian instrumen dilakukan uji reliabilitas untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur variabel. Penguji reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan PLS melihat nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Untuk nilai *cronbach's alpha* harus > 0,6 dan *composite reliability* harus memiliki nilai > 0,70. Nilai-nilai *construct reliability* dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Construct Reliability

Variabel	Cronbach Alpha	Composite Reliability	Nilai Kritis	Keputusan
Kepemimpinan Transformasional	0,933	0,952	<i>Cronbach's Alpha > 0,6 dan Composite Reliability > 0,7</i>	Reliabel
Pemanfaatan Teknologi Informasi	0,870	0,912		Reliabel
Kinerja Pegawai	0,868	0,920		Reliabel

Sumber: Data diolah.

Berdasarkan data pada Tabel 7 dapat diketahui bahwa semua nilai *cronbach's alpha* > 0,6 dan semua nilai *composite reliability* > 0,70. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua instrumen yang ada pada variabel penelitian dinyatakan reliabel dan telah memenuhi uji reliabilitas. Jadi instrumen penelitian layak dan dapat dilanjutkan ke tahap pengambilan data penelitian ke responden yang dituju.

Analisis Deskriptif

Penelitian ini dilakukan pada 88 responden pegawai dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu (DPMPTSP) Kota Serang. Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan kriteria pada setiap variabel dalam penelitian. Berikut hasil analisis statistik deskriptif variabel penelitian yang terdiri dari variabel kepemimpinan transformasional, pemanfaatan teknologi, dan kinerja pegawai:

Tabel 8. Nilai Kategori Variabel Penelitian

Indikator	Kategori	Temuan
Kepemimpinan Transformasional (X_1)		
KT1 Kharisma	94,06 (Tinggi)	Pemimpin dapat mengayomi bawahan dan memberikan motivasi atas dasar komitmen
KT2 Stimulasi Intelektual	94,60 (Tinggi)	Pemimpin mampu menyelesaikan masalah dan memberikan solusi yang baik
KT3 Perhatian Individu	90,27 (Tinggi)	Pemimpin memberikan perhatian reward, memberikan hadiah kepada pegawai teladan dan menganggap bawahan sebagai keluarga
KT4 Motivasi Inspirasi	90,48 (Tinggi)	Pemimpin mendorong prestasi kerja dalam penilaian pelayanan publik agar pegawai bekerja dengan baik dan sesuai pencapaian penilaian/ memberikan bonus kepada pegawai berprestasi.
Rata-rata	92,35 (Tinggi)	Kepemimpinan transformasional di DPMPTSP terdapat pada kategori tinggi.
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X_2)		
TI1 Perilaku Penggunaan Teknologi	92,86 (Tinggi)	Keterampilan digital, terampil dalam menggunakan aplikasi system teknologi pemerintah
TI2 Frekuensi Pemanfaatan	94,48 (Tinggi)	Whatsapp untuk mengirim pesan pekerjaan setiap hari, sistem aplikasi akuntabilitas kerja, sicontik cloud di bidang
TI3 Instensitas Pemanfaatan	97,56 (Tinggi)	Setiap hari dalam bekerja

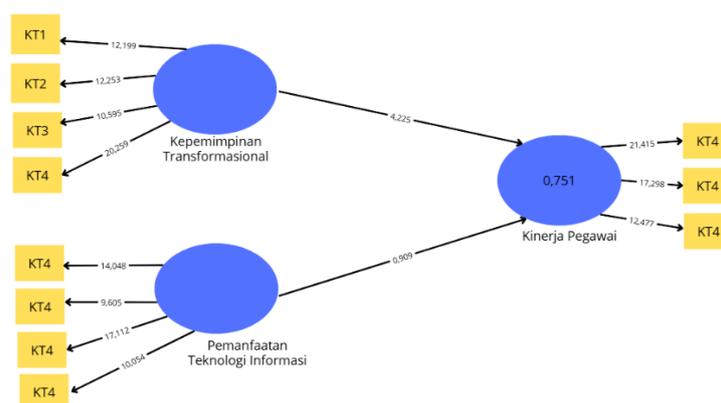
TI4	Jumlah aplikasi/perangkat lunak	95,40 (Tinggi)	Ada beberapa yaitu aplikasi (Sakip, RB, Kemenpan) perangkat lunak (komputer, laptop)
	Rata-rata	95,40 (Tinggi)	Pegawai terampil dalam pemanfaatan teknologi informasi dengan berbagai aplikasi ketika bekerja di DPMPTSP terdapat pada kategori tinggi.
Kinerja Pegawai (Y)			
KP1	Perilaku Tugas	94,12 (Tinggi)	Perlunya sikap yang baik dan tanggung jawab
KP2	Perilaku Moral	92,40 (Tinggi)	Adanya komunikasi dan komitmen budaya kerja
KP3	Perilaku Menentang	95,10 (Tinggi)	Berupa memperlambat proses bekerja/proses izin/tidak mengikuti pimpinan
	Rata-rata	93,87 (Tinggi)	Pegawai memiliki kinerja sangat baik di DPMPTSP terdapat pada kategori tinggi.

Sumber: Data Diolah.

Berdasarkan pada Tabel 8 diketahui bahwa setiap indikator masing-masing variabel termasuk ke dalam kategori tinggi. Data ini menjelaskan bahwa indikator pada kepemimpinan transformasional memperoleh rentang nilai 90,27-94,60 termasuk ke dalam kategori tinggi. Selanjutnya, indikator pada pemanfaatan teknologi informasi memperoleh rentang nilai 92,86-97,56 termasuk ke dalam kategori tinggi. Selanjutnya indikator pada kinerja pegawai memperoleh rentang nilai 92,40-95,10 termasuk ke dalam kategori tinggi.

Analisis Structural Equation Model

Penelitian ini juga menggunakan pengujian analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) berbantuan *software* aplikasi *SmartPLS* berguna untuk membentuk model penstruktural pada variabel-variabel dalam penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari kepemimpinan transformasional, pemanfaatan teknologi, dan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil olahan data yang telah dilakukan, maka diperoleh bentuk permodelan struktural sebagai berikut ini:



Gambar 1. Hasil Analisis SEM

Pada penelitian ini, pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai R Square yang diperoleh, terlihat pada Tabel 9.

Tabel 9. R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0,751	0,742

Sumber: Data Diolah.

Berdasarkan Tabel 9 di atas diketahui nilai R Square kinerja pegawai sebesar 0,751 dalam model struktural yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, pemanfaatan teknologi informasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini ditemukan ketiga variabel yaitu kepemimpinan transformasional, pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 75,1%, sedangkan sisanya sebesar 24,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian. Selanjutnya pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perolehan nilai t statistic dan p values pada pengujian bootstrapping. Nilai t tabel penelitian adalah 1,960. Hasil pengolahan data yang dilakukan peneliti dapat dilihat pada Tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Pengujian Hipotesis *Direct Effects*

	<i>Original Sampel</i> (O)	<i>Sampel Mean</i> (M)	<i>Standard Deviation</i> (STDEV)	<i>T Statistic</i> (O/STDEV)	<i>P Values</i>
X ₁ - Y	0.451	0.445	0.107	4.225	0.000
X ₂ - Y	0.109	0.127	0.120	0.909	0.364

Sumber: Data Diolah.

Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Pegawai diperlihatkan dengan nilai original sampel sebesar 0,451 memiliki tanda positif yang artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan apabila kepemimpinan transformasional semakin baik maka kinerja pegawai pun akan semakin tinggi. Nilai t *statistic* diperoleh (4,225) > t tabel (1,960) dan p value (0,000) < sig (0,05) memperlihatkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai adalah signifikan. Kesimpulannya dapat ditemukan bahwa hasil data penelitian ini menunjukkan bahwa H1 yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Serang.

Pemanfaatan teknologi informasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai

Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai diperlihatkan dengan nilai original sampel sebesar 0,109 yang artinya pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memperlihatkan apabila pemanfaatan teknologi informasi yang semakin baik tidak memberikan hasil kinerja pegawai semakin tinggi. Nilai t *statistic* diperoleh (0,909) < t tabel (1,960) dan p value (0,364) > sig (0,05) memperlihatkan bahwa tidak pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai adalah tidak signifikan. Hasil data penelitian ini dapat ditemukan bahwa H2 yang menyatakan tidak pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Serang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa: (1) kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kualitas kepemimpinan yang ditunjukkan oleh atasan (melalui inspirasi, perhatian individual, dan dorongan intelektual), maka semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan; (2) Pemanfaatan teknologi informasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Teknologi yang mudah digunakan dan dirasakan manfaatnya terbukti membantu pegawai bekerja lebih efisien dan produktif; dan (3) Kepemimpinan transformasional dan pemanfaatan teknologi informasi secara simultan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan DPMPTSP Kota Serang.

Saran yang dapat diberikan untuk peneliti dan cendekiawan, diantaranya: (1) Melibatkan lebih banyak instansi pemerintah dengan memperluas generalisasi hasil, disarankan agar penelitian selanjutnya dilakukan di beberapa OPD lain, baik di tingkat kota, provinsi, maupun nasional, agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengaruh kepemimpinan dan teknologi terhadap kinerja ASN; (2) Melakukan studi komparatif antara sektor publik dan swasta. Penelitian mendatang dapat membandingkan bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan teknologi informasi terhadap kinerja di sektor pemerintah dan sektor swasta. Ini penting untuk melihat perbedaan dinamika organisasi, budaya kerja, dan efektivitas penerapan teknologi di kedua sektor; (3) Menggunakan metode campuran (*mixed methods*) agar memperoleh pemahaman yang lebih dalam, sebaiknya menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, misalnya dengan wawancara mendalam kepada pegawai atau pimpinan terkait pengalaman mereka dalam menggunakan teknologi dan berinteraksi dengan pimpinan; dan (4) Melakukan telaah pada variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau kompetensi digital, sebagai variabel mediasi atau moderasi untuk memperkaya model analisis dan memberikan pemahaman lebih utuh terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Implikasi temuan riset bagi para stakeholder diantaranya: (1) Pihak manajemen perlu terus mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional, khususnya dengan memberikan pelatihan kepemimpinan kepada pejabat struktural agar mampu menjadi pemimpin yang menginspirasi, memotivasi, dan membina pegawai secara personal; (2) Optimalisasi penggunaan teknologi informasi sangat penting, baik melalui pelatihan rutin maupun penyediaan infrastruktur digital yang mendukung, agar pegawai dapat memanfaatkan sistem secara maksimal dalam pelayanan publik; dan (3) Perlu adanya integrasi antara aspek kepemimpinan dan inovasi teknologi untuk menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, responsif, dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminah, et al. (2021). Pengaruh pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Admistrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo Volume VIII Nomor 2. DOI: [10.37606/publik.v8i2.237](https://doi.org/10.37606/publik.v8i2.237)
- Andika & Sumadi (2021). Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi, pelatihan dan efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individu pada lembaga perkreditan desa (lpd) di kabupaten bandung. *Hita Akuntansi dan Keuangan*. Universitas Hindu Indonesia Edisi Juli 2021 e-ISSN 2798- 8961.
- Colquitt, et al (2014) *Organizational Behavior: Improving Performance And Comitment in The Workplace*. New York: McGrawHill/Irwin
- Erawati, T. (2019). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Gunungkidul). *Jurnal Akuntansi Pajak Dewantara*, 1(2). <https://doi.org/10.24964/japd.v1i1.803>
- Gani A.A (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, Vol 1, No, 2. <https://doi.org/10.23887/bjm.v5i2.22018>
- Jufrizen, (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/maneggio>. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Jurnali, et al (2002). *Pengaruh Faktor- Faktor Kesesuaian Tugas Teknologi dan Pemanfaatan TI Terhadap Kinerja Akuntan Publik*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. Vol 5 No.2.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1). <http://dx.doi.org/10.33312%2Fjijar.79>
- Nasution I.M, (2018). *Peran Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan*. Publikasi Ilmiah Universitas Muhammadiyah Surakarta, ISSN: 2621.
- Rita, M., Randa Payangan, O., Rante, Y., Tuhumena, R., & Erari, A. (2018). Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance. *International Journal of Law and Management*, 60(4). <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0026>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/Maneggio>. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Sukrajap, M. A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Dengan Dimediasi oleh Pemberdayaan Psikologis. *Jurnal Psikologi*, 12(1). <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/psikologi/article/view/53>

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Publik di DPMPTSP Kota Serang
Awan Anhara, Raudah Zaimah Dalimunthe

- Toyo, J., Reza, R., Fitriani, F., Lifanda, L., & Mardan, L. W. (2022). Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja guru pada smpn 1 tomia. *Jurnal Multidisipliner Kapalamada*, 1(01). <https://doi.org/10.62668/kapalamada.v1i01.82>
- Darmini, I., & Putra, N. W. A. (2009). Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Individual Pada Bank Perkreditan Rakyat Dikabupaten Tabanan. *Jurnal akutansi dan bisnis*, 4(1).

