

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KESEJAHTERAAN PEGAWAI DAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT ILIR TIMUR 1 KOTA PALEMBANG

Cindy Pamela¹⁾, Nina Fitriana²⁾, Herlan Djunaidi³⁾

E-mail : cindypamella10@gmail.com, nina_fitriana@univ-tridinanti.ac.id

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti, Sumatera Selatan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Pegawai, Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Ilir Timur I Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 Pegawai PNS di Kantor Camat Ilir Timur I Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Pegawai Dan Teknologi Informasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Ilir Timur 1 Kota Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak atau H_a diterima. Persamaan regresi linier berganda $Y = 39.293 + 0.360 X_1 + 1.159 X_2 + 0.579 X_3$. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Ilir Timur 1 Kota Palembang dengan signifikan sebesar $0,001 < \alpha (0,05)$. Kesejahteraan Pegawai memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Ilir Timur 1 Kota Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Teknologi Informasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Ilir Timur 1 Kota Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$.

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

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is an influence of leadership style, employee welfare, information technology on employee performance at the Ilir Timur I Sub-district Office, Palembang. The sample in this study was 60 civil servant employees at the Ilir Timur I Sub-district Office, Palembang. The analysis technique used was multiple linear analysis processed using the computer program Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 24.

The results of the study indicate that Leadership Style, Employee Welfare and Information Technology have a simultaneous influence on Employee Performance at the Ilir Timur I Sub-district Office, Palembang City with a significance of $0.000 < \alpha (0.05)$ meaning that H_0 is rejected or H_a is accepted. The multiple linear regression equation is $Y = 39.293 + 0.360 X_1 + 1.159 X_2 + 0.579 X_3$. Leadership Style has a partial influence on Employee Performance at the Ilir Timur I Sub-district Office, Palembang City with a significance of $0.001 < \alpha (0.05)$. Employee Welfare has a partial influence on Employee Performance at the Ilir Timur I Sub-district Office, Palembang City with a significance of $0.000 < \alpha (0.05)$. Information Technology has a partial influence on Employee Performance at the Ilir Timur I Sub-district Office, Palembang City with a significance of $0.000 < \alpha (0.05)$.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang dapat dikatakan sebagai penunjang dan pengendali dalam sebuah organisasi maupun perusahaan, dan sumber daya manusia juga merupakan aset yang berharga dibandingkan dengan aset-aset lainnya, seperti modal dan infrastruktur. Oleh karena itu sumber daya manusia di sebuah perusahaan perlunya perhatian khusus supaya peran yang dijalankannya sesuai dengan tujuan serta sasaran yang akan dicapai. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kinerja Pegawainya, sebab kinerja Pegawai merupakan landasan sesungguhnya sebuah organisasi. Apabila kinerja pegawai baik maka organisasinya akan baik baik saja. Jika kinerja Pegawainya tidak baik, maka organisasinya akan berada dalam masalah Manajemen karir merupakan suatu proses yang sangat penting bagi perusahaan untuk melakukan pengembangan karir Pegawai ke arah yang lebih baik. Tentunya setiap perusahaan akan berusaha untuk terus meningkatkan jenjang karir Pegawai yang akan berpotensi untuk memajukan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan hal yang penting dan ada tiga alasan yang menyebabkan MSDM begitu penting. Pertama, MSDM bisa menjadi sumber yang signifikan bagi keunggulan kompetitif. Kedua,

MSDM menjadi bagian penting dari strategi organisasi. Terakhir, bagaimana organisasi memperlakukan orang-orangnya ternyata juga sangat mempengaruhi kinerja organisasi

Kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya

Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para Pegawai yang terdapat dalam organisasi untuk berkinerja dengan baik. faktor pemimpin (leadership) merupakan salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan. Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan. Kepemimpinan yang efektif sangat penting bagi keberhasilan organisasi, maka banyak riset yang memfokuskan pada karakteristik seorang pemimpin yang baik. Pemimpin yang baik belum tentu memiliki kualitas yang sama, tetapi mereka biasanya memiliki tiga

karakter, yaitu empati (kemampuan untuk menempatkan diri dalam posisi orang lain), kesadaran diri sendiri, dan objektivitas dalam menghadapi orang lain. Banyak pemimpin besar memiliki karakter lain, seperti keberanian, kemampuan untuk mengilhami orang lain, penuh semangat, komitmen, fleksibilitas, inovatif, dan kemauan untuk bereksperimen. Para pemimpin harus berani menantang kondisi status quo dari perusahaan dan membantu pihak lain untuk menghadapi tantangan adaptif dari dunia kerja dewasa ini. Tantangan adaptif adalah situasi di mana perusahaan harus dengan cepat menyesuaikan diri untuk menjaga kelangsungan hidupnya, seperti contoh ketika anggota divisi pemasaran memiliki kesulitan untuk bekerjasama dengan personel divisi operasional.

Kepemimpinan mencakup penggunaan pengaruh atau kekuatan. Pengaruh tersebut bisa didapat dari satu atau berbagai sumber. Salah satu sumber kekuatan adalah posisi pemimpin dalam organisasi. Cara seorang pemimpin menggunakan kekuatannya untuk memimpin para Pegawai menentukan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan yang sering digunakan yaitu gaya kepemimpinan demokratis, kepemimpinan demokratis memegang peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja atau organisasi yang inklusif, terbuka, dan partisipatif, model kepemimpinan ini, setiap anggota tim diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat, terlibat dalam pengambilan keputusan, serta merasa dihargai kontribusinya.

Gaya kepemimpinan yang paling demokratis adalah kepemimpinan bebas kendali (*free-rein leadership*). Gaya kepemimpinan ini percaya pada supervisi minimal dan menyerahkan sebagian besar keputusan pada bawahan. Selain

kepemimpinan, kesejahteraan Pegawai juga menjadi faktor yang menentukan tingkat kinerja. Kesejahteraan tidak hanya berkaitan dengan aspek finansial seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga mencakup aspek non-finansial seperti lingkungan kerja yang nyaman, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Pegawai yang merasa sejahtera cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan menunjukkan loyalitas yang lebih besar terhadap organisasi. Namun, jika kesejahteraan Pegawai kurang diperhatikan, hal ini dapat menyebabkan rendahnya produktivitas dan tingginya tingkat ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya berdampak negatif pada pelayanan publik. Di era digital saat ini, teknologi menjadi salah satu faktor yang tidak dapat diabaikan dalam meningkatkan kinerja Pegawai.

Perkembangan teknologi informasi telah membawa perubahan yang signifikan dalam dunia kerja, termasuk di sektor pemerintahan. Penggunaan teknologi informasi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dengan mempercepat proses administrasi, meningkatkan akurasi data, serta mempermudah komunikasi dan koordinasi antar Pegawai. Dalam konteks kantor camat, penerapan sistem informasi yang baik dapat membantu dalam pengelolaan data kependudukan, pelayanan administrasi, serta pengawasan terhadap pelaksanaan program-program pemerintah di tingkat kecamatan.

Namun, meskipun manfaat teknologi informasi sudah diakui secara luas, penerapannya dalam lingkungan pemerintahan masih menghadapi berbagai tantangan. Beberapa diantaranya adalah keterbatasan infrastruktur, kurangnya pelatihan bagi Pegawai, serta resistensi terhadap perubahan. Oleh karena itu, pemanfaatan

teknologi informasi yang optimal memerlukan dukungan dari berbagai pihak, termasuk kepemimpinan yang visioner serta kebijakan yang mendukung transformasi digital dalam pemerintahan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kesejahteraan Pegawai, dan teknologi terhadap kinerja Pegawai di Kantor Camat Ilir Timur 1 Kota Palembang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengambilan kebijakan terkait peningkatan kualitas kepemimpinan, kesejahteraan Pegawai, serta optimalisasi pemanfaatan teknologi guna meningkatkan kinerja Pegawai dan kualitas pelayanan publik di tingkat kecamatan.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah Gaya kepemimpinan, Kesejahteraan Pegawai, dan teknologi informasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai?
2. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai?
3. Apakah Kesejahteraan Pegawai Berpengaruh terhadap kinerja Pegawai?
4. Apakah teknologi informasi Berpengaruh terhadap kinerja Pegawai?

2. METODE PENELITIAN

1) Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Camat Ilir Timur I Palembang yang beralamat di Jl. Mayor Santoso No.01, 20 Ilir D. III, Kec. Ilir Tim, I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30129.

2) Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan dalam jangka waktu

60 hari, yaitu bulan Juni hingga bulan Juli 2025

3) Sumber dan Teknik Peumpulan Data

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Menurut Hutagalung, (2020), data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumber aslinya, yaitu dari individu, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang sering dilakukan peneliti

4) Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Teknik wawancara merupakan teknik pengumpulan data kualitatif dengan menggunakan instrumen yaitu pedoman wawancara. Untuk memperoleh data yang memadai sebagai cross check, seorang peneliti dapat menggunakan teknik beberapa teknik wawancara yang sesuai dengan situasi dan kondisi subjek yang terlibat dalam interaksi sosial yang dianggap memiliki pengetahuan, wawancara dilakukan langsung pada Pegawai di Kantor Camat Ilir Timur I Palembang.

2. Observasi

Observasi merupakan “pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian. observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Observasi telah dirancang secara sistematis tentang apa yang akan di amati dan di mana tempatnya dengan mengamati setiap perilaku dengan mengadakan instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja dan kegiatan yang akan di teliti.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan

data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Peneliti juga menggunakan kuesioner sebagai alat untuk memperoleh data yang diinginkan dari responden. Menyusun pertanyaan kuesioner pada dasarnya sama dengan menyusun pedoman wawancara. Sebab, antar kuesioner dan wawancara perbedaannya hanya terletak pada cara atau media yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan dari subjek atau responden penelitian. Pada angket cara yang ditempuh atau media yang digunakan adalah kontak tidak langsung secara tertulis. Dalam hubungan ini, peneliti menyusun sejumlah pertanyaan secara tertulis, kemudian mengirimkannya kepada responden untuk dijawab dan setelah diisi atau dijawab oleh responden akhirnya kembali ke pihak peneliti. Dalam penelitian ini kuesioner bertujuan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan pada pertanyaan sesuai dengan kenyataan pada proses pembelajaran yang sebenarnya. Kuesioner disebar langsung kepada Pegawai di Kantor Camat Ilir Timur I Palembang.

4. Studi Dokumen

Studi dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dokumen untuk mendapatkan data atau informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Studi dokumen adalah metode pengumpulan data yang tidak ditujukan langsung kepada Kantor Camat Ilir Timur I Palembang.

5) Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di Kantor Camat Ilir Timur I Palembang berjumlah sebesar 122 orang. Sehingga metode penarikan sampel digunakan dengan cara sensus, yakni jumlah keseluruhan populasi dapat dijadikan sebagai jumlah sampel dalam penelitian ini, sehingga sampel ditentukan sebesar 60 Pegawai PNS di Kantor Camat Ilir Timur I Palembang..

6) Sampel

Sampel adalah satu aset atau kumpulan data penelitian yang merupakan bagian dari populasi. Menurut Sugiyono, (2019) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasi lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Dalam penelitian ini, mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 Pegawai PNS di Kantor Camat Ilir Timur I Palembang, maka penulis menggunakan semua populasi sebagai sampel. Hal ini berarti penulis menggunakan metode penelitian sampel jenuh.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1) Hasil Penelitian

a. Deskripsi Profil Responden

Deskripsi profil responden menguraikan atau menggambarkan identitas responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 60 responden yang telah mengisi data diri pada kuisisioner yang terdiri dari jenis kelamin, umur dan pendidikan.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	43	72%
2	Perempuan	17	28%
Jumlah		60	100%

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	12	20%
2	31-40 Tahun	42	70%
3	41-50 Tahun	6	10%
Jumlah		60	100%

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	SMA	11	18%
2	DIII	8	13%
3	S1	35	58%
4	S2	6	10%
Jumlah		60	100%

b. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0.872**	0.250	Valid
X1.2	0.430**	0.250	Valid
X1.3	0.814**	0.250	Valid
X1.4	0.430**	0.250	Valid
X1.5	0.455**	0.250	Valid
X1.6	0.744**	0.250	Valid
X1.7	0.878**	0.250	Valid
X1.8	0.445**	0.250	Valid
X1.9	0.762**	0.250	Valid
X1.10	0.744**	0.250	Valid

X1.11	0.814**	0.250	Valid
X1.12	0.430**	0.250	Valid
X1.13	0.486**	0.250	Valid

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kesejahteraan Pegawai (X2)

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0.783**	0.250	Valid
X2.2	0.783**	0.250	Valid
X2.3	0.905**	0.250	Valid
X2.4	0.783**	0.250	Valid
X2.5	0.425**	0.250	Valid
X2.6	0.425**	0.250	Valid
X2.7	0.463**	0.250	Valid
X2.8	0.783**	0.250	Valid
X2.9	0.463**	0.250	Valid

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Teknologi Informasi (X3)

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
X3.1	0.981**	0.250	Valid
X3.2	0.981**	0.250	Valid
X3.3	0.759**	0.250	Valid
X3.4	0.792**	0.250	Valid
X3.5	0.800**	0.250	Valid
X3.6	0.800**	0.250	Valid
X3.7	0.759**	0.250	Valid
X3.8	0.781**	0.250	Valid

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0.836**	0.250	Valid
Y.2	0.836**	0.250	Valid
Y.3	0.955**	0.250	Valid
Y.4	0.485**	0.250	Valid
Y.5	0.898**	0.250	Valid
Y.6	0.443**	0.250	Valid
Y.7	0.877**	0.250	Valid
Y.8	0.773**	0.250	Valid
Y.9	0.802**	0.250	Valid
Y.10	0.443**	0.250	Valid

Dari data analisis dapat dilihat nilai (rhitung) antara skor item dengan skor total, Nilai kemudian dibandingkan dengan nilai rtabel ,rtabel dicari pada taraf signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah

data (n) = 60 maka didapat rtabel sebesar 0.250, berdasarkan nilai analisis ini didapat nilai (rhitung) untuk semua item lebih besar dari 0.250 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

c. Uji Reliabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan	0,883	0,60	Reliabel
Kesejahteraan Pegawai	0,864	0,60	Reliabel
Teknologi Informasi	0,913	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,908	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas uji realibilitas semua variable memiliki nilai cronbach's > 0,60 yang berarti pertanyaan variabel Kepemimpinan, Kesejahteraan Pegawai, Teknologi Informasi dan Kinerja Pegawai dalam penelitian ini adalah reliable maka variabel dalam penelitian ini layak digunakan pada analisis selanjutnya..

d. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.79536225
Most Extreme	Absolute	.112

Differences	Positive	.071
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.057 ^c

a. Test distribution is Normal.

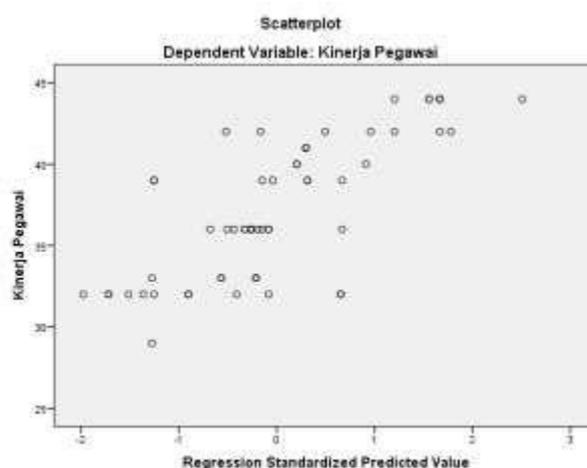
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test diketahui bahwa hasil Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan angka atau nilai 0,057 maka dapat disimpulkan normal dan model regresinya telah memenuhi asumsi normalitas dengan angka atau nilai $0,057 > 0,050$

Uji Heteroskedasitas

Gambar 1. Uji Heteroskedasitas



Titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat diambil kesimpulan tidak terjadinya masalah Heteroskedasitas pada model regresi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.646	1.548
	Kesejahteraan Pegawai	.635	1.574
	Teknologi Informasi	.973	1.027

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dilihat dari tabel diatas nilai VIF masing-masing variabel bebas, apabila nilai VIF kurang dari 10 maka variabel independen tidak mengalami gejala Multikolinieritas, dari hasil uji diatas dapat dilihat semua bahwa nilai VIF semua variabel independen kurang dari 10 jadi semua variable dependen tidak mengalami gejala Multikolinieritas.

e. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

Tabel 11. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	631.154	3	210.385	25.555	.000 ^b
	Residual	461.029	56	8.233		
	Total	1092.183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Teknologi Informasi, Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Pegawai

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai signifikan variabel Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Pegawai Dan Teknologi Informasi memiliki pengaruh secara simultan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Ilir Timur 1 Kota Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak atau H_a diterima.

2. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Tabel 12. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	39.293	10.555		3.723	.000
Gaya Kepemimpinan	.360	.101	.387	3.579	.001
Kesejahteraan Pegawai	1.159	.171	.740	6.791	.000
Teknologi Informasi	.579	.089	.574	6.526	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Ilir Timur 1 Kota Palembang

Berdasarkan nilai sig dari tabel 4.12 terlihat bahwa nilai signifikan variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Ilir Timur 1 Kota Palembang dengan signifikan sebesar $0,001 < \alpha (0,05)$.

2. Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Ilir Timur 1 Kota Palembang

Berdasarkan nilai sig dari tabel 4.12 terlihat bahwa nilai signifikan variabel Kesejahteraan Pegawai memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Ilir Timur 1 Kota Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$.

3. Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Iilir Timur 1 Kota Palembang
 Berdasarkan nilai sig dari tabel 4.12 terlihat bahwa nilai signifikan variabel Teknologi Informasi memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Iilir Timur 1 Kota Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$.

f. Koefisien Korelasi

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.578	.555	2.869

a. Predictors: (Constant), Teknologi Informasi, Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Pegawai

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil menggunakan SPSS mengenai korelasi antara Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Pegawai Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai, nilai R sebesar 0,760 atau 76%, artinya hubungan Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Pegawai Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai berada dikisaran 0,60 - 0,799 artinya Kuat

g. Koefisien Determinasi

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.578	.555	2.869

a. Predictors: (Constant), Teknologi Informasi, Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Pegawai

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai untuk Adjusted R Square sebesar 0,555 atau 55,5% Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Pegawai Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Iilir Timur 1 Kota Palembang, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

h. Regresi Linear Berganda

Tabel 15. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	39.293	10.555		3.723	.000
Gaya Kepemimpinan	.360	.101	.387	3.579	.001
Kesejahteraan Pegawai	1.159	.171	.740	6.791	.000
Teknologi Informasi	.579	.089	.574	6.526	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 39.293 + 0.360 X_1 + 1.159 X_2 + 0.579 X_3$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

•Konstanta sebesar 39.293: artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Kesejahteraan Pegawai (X₂) dan Teknologi Informasi (X₃) nilainya adalah 0, maka Kinerja Pegawai (Y) nilainya 39.293.

•Koefisien regresi Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) sebesar 0.360, artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap dan Gaya Kepemimpinan

mengalami kenaikan satu-satuan, maka
Kinerja

Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.360 satuan.

• Koefisien regresi Variabel Kesejahteraan Pegawai (X2) sebesar 1.159, artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap dan Kesejahteraan Pegawai mengalami kenaikan satu-satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1.159 satuan.

• Koefisien regresi Variabel Teknologi Informasi (X3) sebesar 0.579, artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap Teknologi Informasi mengalami kenaikan satu-satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.579 satuan.

2) Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Pegawai Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Ilir Timur 1 Kota Palembang Berdasarkan pada Uji Simultan (Uji F) dapat diketahui Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Pegawai Dan Teknologi Informasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Ilir Timur 1 Kota Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak atau H_a diterima. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat dilihat dari koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,555 atau 55,5%. Artinya 55,5 % kinerja pegawai dipengaruhi oleh Gaya kepemimpinan, kesejahteraan pegawai dan teknologi informasi. Sisanya 44,5%.
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Ilir Timur 1 Kota Palembang

Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Ilir Timur 1 Kota Palembang dengan signifikan sebesar $0,001 < \alpha (0,05)$.

Pernyataan diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri Dewi Sartika (2024) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT. Watumada Jaya Mineral), menyimpulkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Watumada Jaya Mineral.

3. Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Ilir Timur 1 Kota Palembang Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) variabel Kesejahteraan Pegawai berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Ilir Timur 1 Kota Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ Pernyataan diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri Dewi Sartika (2024) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pt. Watumada Jaya Mineral), menyimpulkan Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Watumada Jaya Mineral.
4. Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Ilir Timur 1 Kota Palembang Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) variabel Teknologi Informasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor

Camat Ilir Timur 1 Kota Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$.

Pernyataan diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jodi Freny (2022) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pengelolaan Pengaduan Program Bantuan Pangan Non Tunai (Bpnt), menyimpulkan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Pegawai Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Ilir Timur 1 Kota Palembang
2. Terdapat pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Ilir Timur 1 Kota Palembang
3. Terdapat pengaruh secara parsial Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Ilir Timur 1 Kota Palembang
4. Terdapat pengaruh secara parsial Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Ilir Timur 1 Kota Palembang

DAFTAR PUSTAKA

- Arsawan, E. W., Prayustika, P. A., Kariati, N. M., & Laksmi, P. A. S. (2020). Praktik Knowledge Sharing Pada Usaha Kecil Dan Menengah: Sistematika Dan Panduan. Nilacakra.
- Ashlan, S., Hambali, & Hartati, T. (2022). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru. Cv. Azka Pustaka.
- Ashlan, S., Hambali, & Hartati, T. (2022). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru. Cv. Azka Pustaka.
- Al Hakim, R., Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). Validitas Dan Reliabilitas Angket Motivasi Berprestasi. Fokus (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan), 4(4), 263.
- Andriani, D. R., Disman, P. D., Ahman, E., & Santoso, B. (2021). Conditional Process Pada Manajemen Sdm: Perpesktif Polychronicity, Kepuasan Kerja, Engagement Pegawai, Lingkungan Kerja, Dan Turnover Intention. Gracias Logis Kreatif.
- Arafat. (2022). Analisis Kesejahteraan Pegawai Di Masa Covid-19 Dalam Perpektif Ekonomi Islam (Studi Padahotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh). Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
- Arsawan, E. W., Prayustika, P. A., Kariati, N. M., & Laksmi, P. A. S. (2020). Praktik Knowledge Sharing Pada Usaha Kecil Dan Menengah: Sistematika Dan Panduan. Nilacakra.
- Ashlan, S., Hambali, & Hartati, T. (2022). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru. Cv. Azka Pustaka.
- Cahyo, K. N., Martini, & Riana, E. (2019). Perancangan Sistem Informasi Pengelolaan Kuesioner Pelatihan Pada Pt Brainmatics Cipta Informatika. Journal Of Information System Research (Josh), 1(1), 45–53.
- Cendekia Mulia Mandiri. Jafar, A. K. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa. Universitas Muhammaadiyah Makassar.
- Cahyo, K. N., Martini, & Riana, E. (2019). Perancangan Sistem Informasi Pengelolaan Kuesioner Pelatihan Pada Pt Brainmatics Cipta Informatika. Journal Of Information System Research (Josh), 1(1), 45–53.
- Dahmiri, Aldilla, R., & Khalik, I. (2023). Tata Kelola Manajemen Bisnis Industri Kecil Menengah. Cv. Adanu Abimata.

- Delisius Habri Putra Makutika, Adolfina, Y. U. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Tahuna. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3473–3482.
- Desak Putu Butsi T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Umkm, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik & Bisnis*, 3(1), 1–15.
- Fahroby, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Rusindo Expertiza Inspekciya Pekanbaru. Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Hartanto, Yansen, A., Umalihatyati, H., & Wulandari, R. (2022). *Manajemen Kinerja. Yayasan Cendekia Mulia Mandiri*.
- Hanafi, K., Pontoh, G. T., & Novitasari, E. (2022). Spiritualitas Dan Kepuasan Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Rumah Sakit. *K-Media*.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt. Angkasa S Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hidayat, W., Olifiansyah, M., Dzulfiqar, M., & Diaying, B. P. (2020). P-Issn: 2086-3594 E-Issn: 2527-4651. *El-Hikmah*, 14(1), 98–111.
- Irwandi, R., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Upah Lembur Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Cv. Bina Makmur
- Plantation Sum-Se1). *J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, Iswahyudi, S. M., Umalihatyati, H., Kasanusi, Sarie, F., Subhan, M., Zulkifli, Hasmirati, Gejir, I N., Suraoka, I P., & Djibu, R. (2023). *Gaya Kepemimpinan. Yayasan*
- M. Jaya, D. Mulyadi & E. Sulaeman. (2010). *Jurnal Manajemen Vol.10 No.1 Oktober 2012* 1038. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 1038–1046.
- N. Ahsanulhaq, M. (2019). Membentuk Karakter Religius Peserta Didik Melalui Metode Pembiasaan. *Jurnal Prakarsa Paedagogia*, 2(1)..