

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN TEKNOLOGI INFORMASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PENGUJIAN KENDARAAN BERMOTOR DI PENGUJIAN SARANA WIYUNG SURABAYA

Mochammad Marzuki¹

Universitas Negeri Surabaya¹

Email korespondensi: Mochmarzuki,23461@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study aims to determine the relationship between Leadership Style and Information Technology on the Performance of Motor Vehicle Testing Employees at the Wiyung Surabaya Facilities Testing. The sample in this study was all motor vehicle testing employees at the Wiyung Surabaya Facilities Testing, totaling 50 people. The analysis technique used in this study was multiple linear regression analysis using SPSS 23. The results of the study indicate that simultaneously the independent variables have an influence on employee performance. Likewise, partially, the results obtained that Leadership Style has a positive and significant effect on Employee Performance and Information Technology has a positive and significant effect on Employee Performance.

Keywords: *Employee Performance; Information Technology; Leadership Style*

1. PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara yang merupakan sumber daya manusia mempunyai peranan sangat krusial dan besar dalam penyelenggaraan pemerintah. Kinerja dalam bahasa Inggris yaitu performance merupakan istilah dari energi kerja. Penilaian kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana karyawan mampu memenuhi target, tanggung jawab, serta tujuan terkait pekerjaan mereka di perusahaan (Indah et al., 2024). Karyawan akan dinilai seberapa baik dalam menyelesaikan pekerjaannya guna mencapai target sebuah perusahaan. Semakin baik kinerja, maka kesempatan untuk mengembangkan karier semakin terbuka lebar.

Pemimpin menurut Wicaksana (2016) adalah mereka yang menggunakan wewenangnya dalam mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, agar semua pekerjaan dapat dikoordinasi demi mencapai tujuan perusahaan. Setiap pemimpin mempunyai cara memimpin yang berbeda yang disebut dengan gaya kepemimpinan (Jayanti & Wati, 2019). Dalam organisasi atau perusahaan diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga menghasilkan produktivitas yang tinggi bagi perusahaan yaitu gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik pegawai dan tugas yang ada, dapat bekerjasama dengan bawahan, menghargai potensi, menerima partisipasi bawahan dalam mengambil keputusan dan menerima kritikan bawahan.

Selain dukungan gaya kepemimpinan yang tepat dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia dan organisasi secara keseluruhan maka faktor pemanfaatan teknologi juga berperan penting dalam mencapai sasaran organisasi. Pemanfaatan teknologi informasi dalam organisasi

ataupun perusahaan saat ini sangatlah penting karena digunakan untuk pengolahan data, pengolahan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik.

Pengujian Kendaraan Bermotor Wiyung Dinas Perhubungan Kota Surabaya merupakan instansi Pemerintah Kota Surabaya yang merupakan lembaga pelayanan publik dalam hal serangkaian kegiatan untuk memeriksa dan menguji bagian-bagian serta fungsi kerja kendaraan bermotor. Pengujian Kendaraan Bermotor dilakukan untuk memastikan kendaraan memenuhi standar keamanan dan performa yang ditetapkan. Dan untuk saat ini teknologi informasi Pengujian Kendaraan Bermotor Wiyung telah menggunakan sistem digital untuk pencatatan hasil pengujian yang menggantikan metode manual berbasis kertas serta pemanfaatan aplikasi berbasis komputer atau perangkat mobile menjadikan data pengujian kendaraan langsung tercatat dalam sistem terintegrasi, tetapi dalam gaya kepemimpinan di Pengujian Kendaraan Bermotor Wiyung masih terdapat fenomena yang dianggap belum maksimalnya gaya kepemimpinan yaitu kurangnya kepemimpinan transformasional sehingga pegawai bekerja hanya rutinitas tanpa semangat inovasi dan perbaikan pelayanan. Selain itu juga terdapat komunikasi vertikal yang lemah yang menyebabkan koordinasi antara pimpinan dan staff teknis tidak lancar. Kurangnya keterlibatan emosional antara pimpinan dan kurangnya mengembangkan kepemimpinan partisipatif, dan yang terakhir kepemimpinan juga kurang konsisten dalam penegakan disiplin dengan adanya ketimpangan dalam perlakuan terhadap pegawai. Padahal gaya kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat bekerja lebih baik lagi.

Berdasarkan penjelasan fenomena dan research gap yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pengujian kendaraan bermotor di Pengujian Sarana Wiyung Surabaya dan seberapa besar pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pengujian kendaraan bermotor di Pengujian Sarana Wiyung Surabaya.

Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi dan memandu orang-orang yang berada dalam kelompoknya untuk mencapai tujuan bersama (Poernama & Irawati, 2023). Kemampuan gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu metode atau cara pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengelola anggota kelompok atau organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepribadian pemimpin, situasi yang dihadapi, karakteristik anggota atau bawahan serta budaya organisasi. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, mendukung dan harmonis.

2. Indikator Gaya Kepemimpinan

Secara garis besar menurut Waedoloh et al., (2022), gaya kepemimpinan yang ideal setidaknya memiliki 8 (delapan) indikator, yaitu:

- a. Kejujuran.
- b. Kecerdasan
- c. Bertanggung jawab
- d. Visioner
- e. Adil
- f. Disiplin Perilaku
- g. Inisiatif
- h. Lugas

Teknologi Informasi

1. Pengertian Teknologi Informasi

Penggunaan teknologi informasi memungkinkan kita untuk memperoleh dan memproses informasi dengan lebih efisien, meningkatkan komunikasi dan mengoptimalkan keputusan bisnis. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, teknologi informasi sangat penting. Dalam era digital seperti sekarang, pemerintah harus menggunakan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas pelayanan publik. Teknologi informasi digunakan untuk mengolah data termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, relevan, akurat, dan tepat waktu sehingga dapat digunakan dalam penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Maflikhah dalam Yusuf, 2021).

2. Indikator Teknologi Informasi

Indikator Teknologi informasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang mendukung produktivitas, efisiensi dan efektivitas dalam bekerja meliputi (Astuti et al., 2019):

- a. Pegawai memiliki akses yang mudah ke perangkat lunak dan sistem, sehingga dapat diakses kapan saja dan dimana saja sehingga mendukung fleksibilitas kerja seperti remote working.
- b. Adanya perangkat keras (komputer, PC, server, perangkat jaringan) dan perangkat lunak yang mendukung serta jaringan internet yang cepat dan stabil.
- c. Tersedianya platform komunikasi seperti : email, chat dan konferensi video untuk memudahkan interaksi antar pegawai dan pimpinan.
- d. Sistem yang digunakan mudah dipahami dan mudah digunakan dan tidak memerlukan pelatihan yang rumit.
- e. Sistem teknologi informasi menyediakan alat untuk memantau dan mengevaluasi kinerja pegawai.
- f. Teknologi informasi menyediakan data yang akurat dan tepat waktu untuk mengambil keputusan serta membantu pegawai memahami dan mampu mencapai target kerja mereka.

Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja dapat diukur dari kuantitas dan kualitas yang dihasilkan. Kinerja penting untuk kesuksesan sebuah organisasi karena merupakan indikator pencapaian tujuan organisasi.

2. Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018) dijelaskan bahwa indikator kinerja pegawai dilaksanakan untuk pencapaian tujuan dan sasaran organisasi meliputi aspek:

- a. Orientasi pelayanan, standar perilaku kerja pegawai berorientasi pelayanan
- b. Pengembangan kinerja pegawai, merupakan proses berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan, skill, pengetahuan, dan kemampuan kerja pegawai
- c. Pemenuhan ekspektasi pimpinan, pemenuhan ekspektasi pimpinan dapat dilakukan terbuka terhadap masukan dan belajar dari kesalahan untuk memperbaiki kinerja.
- d. Dialog kinerja yang intens antara pimpinan dan pegawai, merupakan komunikasi melalui peningkatan kompetensi diri, melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi antara pimpinan dan bawahan untuk menetapkan dan mengklarifikasi ekspektasi kinerja.
- e. Pencapaian kinerja organisasi, merupakan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Pencapaian kinerja organisasi sering digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan organisasi.
- f. Hasil kerja dan perilaku kerja pegawai, merupakan hasil kerja merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Penelitian ini digunakan untuk menjelaskan pengaruh parsial dan simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Teknologi Informasi (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pengujian kendaraan bermotor di Pengujian Sarana Wiyung Surabaya. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah dengan teknik sensus sampling dan sample jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel, apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Tetapi dalam hal ini hanya pegawai yang berhubungan dengan IT yang dapat dijadikan sebagai sampel penelitian. Sehingga jumlah sampel yang digunakan peneliti adalah berjumlah 34 orang. Tempat penelitian

dilaksanakan di Kantor Pengujian Kendaraan Bermotor Wiyung Kota Surabaya. Sedangkan penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2024 sampai dengan April 2025.

Variabel dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dengan indikator yaitu kejujuran, kecerdasan, bertanggung jawab, visioner, adil, disiplin perilaku, inisiatif, dan lugas. Lalu teknologi informasi dengan indikator akses yang mudah, adanya perangkat keras atau perangkat lunak yang mendukung, tersedianya platform informasi, sistem yang mudah dipahami, sistem menyediakan alat pemantauan yang sesuai, dan menyediakan data yang akurat. Dan yang terakhir variabel kinerja dengan indikator yaitu orientasi pelayanan, pengembangan kinerja pegawai, pemenuhan ekspektasi pimpinan, dialog kinerja yang intens antara pimpinan dan pegawai, pencapaian kinerja organisasi, dan hasil kerja dan perilaku kerja pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji validitas untuk indikator variabel gaya kepemimpinan, teknologi informasi dan kinerja pegawai lebih besar jika dibandingkan dengan nilai r tabel. Sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel gaya kepemimpinan, teknologi informasi dan kinerja pegawai dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel gaya kepemimpinan, teknologi informasi dan kinerja pegawai melebihi angka 0,60 maka diperoleh kesimpulan yaitu semua instrumen penelitian ini sudah reliabel. Uji normalitas nilai Asymp. Sig.(2-tailed) dari variabel penelitian adalah 0,200, sehingga lebih besar dari nilai signifikan (0,05) atau 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal. Uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel gaya kepemimpinan dan teknologi informasi adalah $0,667 > 0,1$ dan nilai VIF $1,499 < 5$. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan tidak mengalami masalah multikolinieritas. Dan uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu y. Dengandemikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji regresi linear berganda diperoleh persamaan yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (1)$$

Tabel 1 Hasil Olah Data Regresi

Model	Beta	Std. Error
(Constant)	0,987	0,438
Gaya Kepemimpinan	0,318	0,126
Teknologi Informasi	0,340	0,086

Sumber: (Hasil Olah Data Berdasarkan Program SPSS Versi 23, 2025)

$$Y = 0,987 + 0,318X_1 + 0,340X_2 \quad (2)$$

α adalah 0,987 merupakan nilai konstanta yang artinya dengan adanya gaya kepemimpinan dan teknologi informasi maka kinerja pegawai pengujian kendaraan bermotor sebesar 98,7%, $\beta_1 = 0,318$, ini diartikan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pengujian kendaraan bermotor, dimana apabila tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan ditingkatkan maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pengujian kendaraan bermotor di Pengujian Sarana Wiyung Surabaya. Dan $\beta_2 = 0,340$, ini diartikan bahwa teknologi informasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pengujian kendaraan bermotor, dimana apabila tanggapan responden mengenai teknologi informasi ditingkatkan maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pengujian kendaraan bermotor di Pengujian Sarana Wiyung Surabaya.

Tabel 2 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Model	t Hitung	Sig	Keterangan
(Constant)	2,254	0,028	
Gaya Kepemimpinan	2,526	0,014	Hipotesis Diterima
Teknologi Informasi	3,940	0,000	Hipotesis Diterima

Sumber: (Hasil Olah Data Berdasarkan Program SPSS Versi 23, 2025)

Variabel Gaya Kepemimpinan adalah 2,526 dengan tingkat signifikansi 0,014 dan nilai t tabel pada α 5% dari distribusi t tabel adalah 2,034. Variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pengujian kendaraan bermotor di Pengujian Sarana Wiyung Surabaya. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi $0.014 < 0.05$ dan Nilai t hitung $2,526 > t$ tabel 2,034 artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan tidak dimaksimalkan dengan baik maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai. Dan variabel Teknologi Informasi adalah 3,940 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan nilai t tabel pada α 5% dari distribusi t tabel adalah 2,034. Variabel Teknologi Informasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pengujian kendaraan bermotor di Pengujian Sarana Wiyung Surabaya. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan Nilai t hitung $3,940 > t$ tabel 2,034 artinya jika variabel Teknologi Informasi tidak dimaksimalkan dengan baik maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Tabel 3 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model	F	Sig	Keterangan
Regression	7,009	0,003	Hipotesis Diterima

Sumber: (Hasil Olah Data Berdasarkan Program SPSS Versi 23, 2025)

Dapat dilihat hasil Uji F secara simultan diperoleh nilai F hitung = 7,009 dengan tingkat signifikansi 0.003. Sedangkan nilai F tabel = 3,32. Nilai F hitung $> F$ tabel ($7,009 > 3,32$) dan tingkat signifikansi ($0.003 < 0.05$) dengan hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan teknologi informasi (X2)

secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pengujian kendaraan bermotor di Pengujian Sarana Wiyung Surabaya.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien jalur sebesar 0.028 menunjukkan bahwa perubahan dalam gaya kepemimpinan berdampak positif pada kinerja pegawai. Nilai T statistik sebesar 2.526 lebih besar dari 2,039, dan nilai P sebesar 0.014 lebih kecil dari 0.05, yang menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik. Berdasarkan hasil uji yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya pemimpin harus mampu beradaptasi agar mampu mencapai visi-misi yang di tetapkan, termasuk dalam pengujian kendaraan bermotor di Pengujian Sarana Wiyung Surabaya. Manajemen sumber daya manusia modern menekankan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif berkontribusi pada pencapaian kinerja yang optimal, seimbang antara kebutuhan organisasi akan adaptasi dan konsistensi dalam mencapai tujuan jangka panjang. Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang cocok untuk diterapkan di Pengujian Sarana Wiyung Surabaya, yang mana gaya kepemimpinan ini mampu membangkitkan semangat inovasi dan perbaikan layanan. Gaya kepemimpinan transformasional juga mampu meningkatkan koordinasi antara pimpinan dan staff teknis sehingga penyampaian SOP diterima dengan cepat. Selain itu juga mampu meningkatkan konsistensi dalam penegakan kedisiplinan. Dengan penerapan gaya kepemimpinan transformasional di Pengujian Sarana Wiyung Surabaya mampu mengatasi permasalahan yang saat ini dihadapi di Pengujian Sarana Wiyung Surabaya. Dari pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 0 (Ho) dari penelitian ini ditolak dan hipotesis 1 (H1) dalam penelitian ini diterima yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai

Teknologi Informasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien jalur sebesar 0.028 menunjukkan bahwa peningkatan teknologi informasi berdampak positif pada kinerja pegawai. Nilai T statistik sebesar 3,940 lebih besar dari 2,039, dan nilai P sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, yang menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik.

Teknologi informasi didefinisikan sebagai bagian dari ilmu pengetahuan dan teknologi secara umum merupakan semua teknologi yang saling berhubungan dari pengambilan, pengumpulan, pengelolaan, penyimpanan, dan informasi. Pemanfaatan teknologi informasi dalam dunia kerja tentunya akan berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri. Berdasarkan hasil penelitian teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pengujian kendaraan bermotor di Pengujian Sarana Wiyung Surabaya. Pengaruh positif artinya apabila terjadi peningkatan pada pemanfaatan teknologi informasi, maka kinerja pegawai pun akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, apabila pemanfaatan teknologi informasi mengalami penurunan, maka kinerja pegawai pun akan menurun. Di Pengujian Sarana Wiyung Surabaya

teknologi informasi telah digunakan secara intensif dan membawa beberapa fenomena penting dalam pelayanan uji berkala yaitu pendaftaran dan manajemen digital yang membuat masyarakat dapat mendaftar uji KIR secara online sehingga menghindari calo dan pungli serta mengoptimalkan antrian. Pemantauan dan evaluasi realtime yang bisa diakses melalui server pusat sehingga tidak bisa dimanipulasi dan memudahkan pengawasan dari pihak Dinas Perhubungan. Sistem SMS gateway/blast mampu mengingatkan jadwal uji kendaraan dan mempermudah info pelayanan juga terkait keluhan. Teknologi alat uji yang modern sudah dilengkapi koneksi teknologi informasi untuk mencatat hasil pengujian secara elektronik dan yang terakhir inovasi smart klik mampu mempermudah fitur pendaftaran digital, pembayaran tepat waktu, dan monitoring online sehingga mampu memberikan pelayanan yang komprehensif. Dengan peningkatan teknologi informasi yang sudah diterapkan, maka peningkatan teknologi informasi di Pengujian Sarana Wiyung Surabaya sangatlah dibutuhkan demi terciptanya pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat. Dari pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 0 (H_0) dari penelitian ini ditolak dan hipotesis 1 (H_2) dalam penelitian ini diterima yaitu teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas, maka penulis dapat menyimpulkan beberapa pokok bahasan, yaitu berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil thitung $>$ ttabel ($2,526 > 2,039$) dan tingkat signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$. Hasil analisis tersebut menggambarkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan ketua tim kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai, gaya kepemimpinan akan membuat pegawai merasa nyaman dan betah dalam bekerja sehingga kualitas pekerjaan mereka pun akan lebih baik serta mampu menyelesaikan setiap permasalahan yang ada di kantor lewat gaya kepemimpinan yang tepat dari ketua tim kerja yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Dan berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil thitung $>$ ttabel ($3,940 > 2,039$) dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil analisis tersebut menggambarkan bahwa semakin tinggi penggunaan teknologi informasi, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai. Teknologi informasi membantu dalam menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, mengolah dan menunjukkan hasil yang lebih akurat, sehingga dengan semakin canggihnya teknologi informasi akan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerja mereka semakin meningkat.

Dari uraian pembahasan dan kesimpulan, penulis dapat memberikan beberapa saran dalam penelitian ini yaitu diharapkan seluruh pegawai Pemerintahan khususnya pegawai pemeriksaan kendaraan bermotor di Pengujian Sarana Wiyung Surabaya mampu untuk terus meningkatkan teknologi informasi dan meningkatkan kinerja mereka di lapangan sehingga menghasilkan pengujian yang sesuai dan memuaskan bagi masyarakat Surabaya dan diharapkan pimpinan atau ketua tim kerja terus memperbaiki dan meningkatkan gaya kepemimpinan mereka dalam

mengatasi setiap permasalahan pegawai yaitu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional di kantor ataupun lapangan khususnya di Pengujian Sarana Wiyung Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurokhim, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Inkubis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 1–17. <https://doi.org/10.59261/inkubis.v2i1.11>
- Ahmad, N., Ilato, R., & Payu, B. R. (2020). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Minat Belajar Siswa. *Jambura Economic Education Journal*, 2(2), 70–79. <https://doi.org/10.37479/jeej.v2i2.5464>
- Anhara, A., Prahiawan, W., & Suherna, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Pegawai Sebagai Variabel Intervening. *Niagawan*, 12(3), 160. <https://doi.org/10.24114/niaga.v12i3.49824>
- Arafik. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(3), 112. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v15i3.2925>
- Azrial, Adda, H. W., Fatlina, & Anisah. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Intelletika: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(2), 1–5. http://repository.uin.suska.ac.id/59912/%0Ahttp://repository.uinsuska.ac.id/59912/1/skripsi_gabungan.pdf
- Dwiyantoro. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Amikom Resource Centre Yogyakarta. *Media Informasi*, 29(1), 51–69. <https://doi.org/10.22146/mi.v29i1.4006>
- Emerto, Y. T., Sari, M. W., Sari, V. N., & Widiansarigmailcom, M. (2024). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui kepuasan Kerja Pada Dinas Perdagangan Kota Padang. 02(01), 799–804.
- Febrian, W. D. F. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 89–98. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v3i2.72>
- Indah, N., Afriyani, F., & Veronica, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Petro Energi. 6(3). <https://doi.org/10.32877/ef.v6i3.1670>
- Indriani, M., & Istutik, I. (2018). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Teknologi Informasi*, 9, 119–132. <https://doi.org/10.36382/jti-tki.v9i2.331>
- Intan Nuralifah, & Lestari, R. (2023). Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 3(1), 403–407. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v3i1.6448>
- Irwansyah, M. R. K. (2020). Pengaruh Teknologi Informasi, Kemampuan Pemakai Sistem Informasi Akuntansi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. *Jurnal Fairness*, 11(July), 1–13. <https://ejournal.unib.ac.id/fairness/article/view/26742/11849>

- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2019). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekobis* 9 (1): 71–88. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis/article/view/51/32>.
- Karyono. (2019). Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kinerja Karyawan Depatemen welding PT Paramount Bed Indonesia. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 64–75.
- Kementerian PANRB RI. (2022). Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Berita Negara Republik Indonesia*, 155, 1–240.
- La Jejen. (2020). Peran Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 2(1), 13–23. <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v2i1.34>
- Lisandra, T., & Suwandi, S. (2023). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Keuangan: Peran Intellectual Capital Sebagai Variabel Moderating. *Journal of Culture Accounting and Auditing*, 2(1), 103. <https://doi.org/10.30587/jcaa.v2i1.5401>
- Meyrisca, W., Sasmita, J., & Maulida, Y. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Dan Pelatihan Terhadap Penerapan Teknologi Informasi Dan Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Provinsi Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8(1), 33–38. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i1.860>
- Musriah, M., & Sunhaji, S. (2022). Gaya Kepemimpinan Pemimpin dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Guru di MTs 'Ushriyyah Purbalingga. *Jurnal Kependidikan*, 10(2), 231–246. <https://doi.org/10.24090/jk.v10i2.7491>
- Nadya Andreyanto, Zufi Yustika Magitasiwi, & Irda Agustin Kustiwi. (2023). Peran Teknologi Informasi Dalam Pengembangan Sistem Informasi Akuntansi Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Persediaan Pada Online Shop XYZ. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 207–218. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v3i1.1769>
- Nilasari, T. D., Suharno, S., & Widarno, B. (2020). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Boyolali. *Jurnal Akuntansi Dan Sistem Teknologi Informasi*, 15(2), 162–168. <https://doi.org/10.33061/jasti.v15i2.3678>
- Nugraha, R. R. (2021). Peranan Gaya Kepemimpinan Situasional dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA). *Jurnal Aparatur*, 3(1), 21–32.
- 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>
- Oktarini, O. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 108–121. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i1.700>

- Oktiani, N. (2021). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PD Pasar Jaya Hwi Lindeteves Jakarta Barat. *Media Ekonomi*, 21(1), 1. <https://doi.org/10.30595/medek.v0i0.11775>
- Poernama, M. K., & Irawati, L. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Daya Plaza Jakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 3(3), 529. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v3i3.33061>
- Rangkuti, D. A., Lauren, C., Dewi, N., Prasetyo, F., & Simbolon, C. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Himawan Putra Medan. *Jurnal Warta Edisi 63, Volume 14, Nomor 1: 1-208, 14, 16–33*.
- Rasjid, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Basarnas di Sumatra Selatan. *Jurnal Manajemen*, 9(3).
- Rusdy, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 9(2), 273–290. <https://doi.org/10.58230/27454312.38>
- Sari, A. R., & Martha, L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smkn 7 Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1303–1315. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.159>
- Sayudha, V. B. T., & Suryarini, T. (2020). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kesesuaian Tugas Teknologi Informasi terhadap Kinerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama. *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 119–127. <https://doi.org/10.31942/akses.v15i2.3785>
- Septiana Pratiwi, A., & Mazni, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinandan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Kota Metro Provinsi Lampung the Influence Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance in the Secretariat Office of the Dprd, Metro City Lampu. *Jurnal Ilmiah Manajemen Management Sciences*, 2(2), 1–10.
- Siregar, D. R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan terhadap Kinerja dan Kepuasan Variabel Mediasi pada Dinas Kesehatan. *REMIK: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(4), 789–801.
- Siregar, E. S. M., & Wardi, Y. (2023). Pengaruh Gender Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Education and Development*, 11(3), 2223–2229. <https://doi.org/10.37081/ed.v11i3.5058>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau. 1, 24–36.
- Syahrizal, H., & Jailani, M. S. (2023). Jenis-Jenis Penelitian Dalam Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1(1), 13–23. <https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.49>
- Taha, F., & Javid, A. W. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

- Therisyantari, N. K. R., & Suaryana, I. G. N. A. (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>
- Waedoloh, H., Purwanta, H., & Ediyono, S. (2022). Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin yang Efektif. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series*, 5(1), 144. <https://doi.org/10.20961/shes.v5i1.57783>
- Wahyu, E. E., Oktora, Y. S., & Nurbaya, S. (2021). Pengaruh Work- Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Politeknik Negeri Malang. *Jurna Administrasi Dan Bisnis*, 15(2), 196–202.
- Wicaksana, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pengelolaan Pengaduan Program Bantuan Pangan Non Tunai (Bpnt). *Https://Medium.Com/*, 6(3), 221–234. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Widyarningsih, E., Oktarina, N., & Saeroji, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Business and Accounting Education Journal*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.15294/baej.v1i1.38923>
- Wijayanti, L. E., & Hartantti, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai The Influence Of Leadership Style , Compensation And Competence On Employee Performance. 5(2), 41–50.
- Wulandari, R., & Prasetya, R. (2020). Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Barat). *EkoPreneur*, 1(2), 202–217.
- Yuliani, N. I., & Siregar, O. M. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan the Clinic Beautylosophy Medan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(1), 289–301. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i1.386>
- Yusuf, M. (2021). Pengaruh Teknologi Informasi dan Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Pemerintah. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 18(1), 55–70. <https://doi.org/10.37476/akmen.v18i1.1460>
- Zulkifli, Z., & Saskia, N. (2022). Analisis Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hotel Stefani Syariah Pekanbaru. *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 19(1), 120–129