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

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis

Diajukan Oleh :
CINDY PAMELA
2101110027

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2025

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	:	Cindy Pamela
Nomor Pokok/NPM	:	2101110027
Jurusan / Prog. Studi	:	Manajemen
Jenjang Pendidikan	:	Strata 1
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skrips	:	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Pegawai, Teknologi Infonnasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Ilir Timur I Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 19/08/2025 Pembimbing I : **Hj. Nina Fitriana, S.E., M.Si**
NIDN. 0012116501

Tanggal 9/08/2025 Pembimbing II : **Herlan Djunaidi, S.E., M.Si**
NIDN. 0219086101

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tanggal 25/08/2025

Dr. Hj. Msy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal 25/08/2025

Dr. Yolanda Veybitha, SE. M.Si
NIDN: 0226028303

035/PS/DFEB/25

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	:	Cindy Pamela
Nomor Pokok/NPM	:	2101110027
Jurusan / Prog. Studi	:	Manajemen
Jenjang Pendidikan	:	Strata 1
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skrips	:	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Pegawai, Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Ilir Timur I Palembang

Penguji Skripsi :
Tanggal ....19/08/2025.... Ketua Penguji : **Hj. Nina Fitriana, S.E., M.Si**
NIDN. 0012116501

Tanggal ....9/08/2025.... Penguji I : **Herlan Djunaidi, S.E., M.Si**
NIDN. 0219086101

Tanggal ....9/08/2025.... Penguji II : **Rudi chairudin, SE., MP**
NIDN. 0202026201

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tanggal 25/08/2025

Dr. Hj. Msy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal 25/08/2025

Dr. Yolanda Veybitha, SE. M.Si
NIDN: 0226028303

025/PS/DFEB/25

MOTO DAN PERSEMBAHAN

"Takdir tidak pernah salah alamat jadi jangan takut dan iri pada pencapaian orang lain"
(Cindy Pamela)

"Kesuksesan dan kebahagiaan terletak pada diri sendiri. Tetaplah berbahagia karena kebahagiaanmu dan kamu yang akan membentuk karakter kuat untuk melawan kesulitan"
(Hellen keller)

Kupersembahkan Kepada:

- Teruntuk kedua orang tua ku m.kosim dan irmawati atas segala do'a, harapan, kasih sayang, semangat dan dorongan terutama mama saya meyakinkan saya bahwa saya bisa mencapai impian-impian saya. Terima kasih atas perjuangan papa mama selama ini mengantarkan anak pertama sampai selesai pendidikan perkuliahan.
- Adik laki laki satu" nya saya, Jassen fabianiko semoga kelak engkau bisa termotivasi untuk bisa terus belajar menjadi sosok yang hebat baik dalam bidang akademik maupun non akademik serta menjadi panutan dimasa yang akan datang.
- Kepada H. Rudi hartono S.Ap M.Ap terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup saya, terimakasih untuk supportnya, motivasinya, serta selalu ada dan senantiasa menjadi support system terbaik untukku.
- Para rekan seperjuangan teman teman kelas A manajemen angkatan 2021 yang telah menemani sedari semester 1 hingga akhirnya bisa lulus bersama sama.
- Teruntuk Geng "huru hara" Reni, ovit, ecin terimakasih selalu jadi teman seperjuangan yang selalu membersamai selama kuliah.
- Kepada sahabat-sahabatku tercinta geng "mg dumpies", serta sahabat-sahabat saya sedari SMA yang selalu ada terimakasih sdh selalu

memberikan semangat dan support secara langsung setiap saya sidang skripsi.

- Dan yang terakhir, kepada diriku sendiri Cindy Pamela. terimakasih " Cipam" sudah memilih untuk mau berjuang sejauh ini serta menjadi perempuan yang kuat atas segala perjalanan hidup, telah berhasil membuktikan bahwa kamu bisa menyandang gelar S.M dan menjadi tekad dan acuan untuk terus melakukan hal yang lebih membanggakan lainnya. Rayakan dirimu, berbahagialah atas proses yang dilalui untuk masa depan yang lebih cerah**.**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	:	Cindy Pamela
Nomor Pokok/NPM	:	2101110027
Angkatan	:	2021
Fakultas	:	Ekonomi Dan Bisnis
Program Study	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Pendidikan	:	Strata 1 (S1)
Judul Skripsi	:	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Pegawai, Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Ilir Timur I Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah dibuat dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 2025

Peneliti,

Cindy Pamela

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami persembahkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat da karunia-NYA semata sehingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan Proposal dengan judul " Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Pegawai, Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Ilir Timur I Palembang ". Proposal ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Peneliti menyadari penyusunan Proposal ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof Dr Ir H Edizal AE MS Selaku Rektor Universitas Tridinanti
2. Ibu Dr Msy Mikial, SE, MSi, AkCA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Tridinanti
3. Ibu Dr. M.Ima Andriyani, SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Tridinanti
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti
5. Ibu Hj. Nina Fitriana, SE., M.Si, selaku Dosen Pembimbing utama yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.

6. Bapak Herlan Djunaidi, SE., M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
7. Dosen-dosen serta staff Pegawai Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
8. Kedua orang tua ku tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta termotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Teman-teman ku, terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuannya dalam terselesaikan proposal skripsi ini.

Peneliti memyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu peneliti memohon maaf apabila tetdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga proposal skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Palembang, Mei 2025

Cindy Pamela

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR GAMBAR xiii
ABSTRAK. xiv
RIWAYAT HIDUP xv
BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 5
1.3 Tujuan Penelitian 5
1.4 Manfaat Penelitian 6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1 Landasan Teori 7
2.1.1 Gaya Kepemimpinan 7
2.1.2 Teori Kesejahteraan 15
2.1.3 Teori Teknologi Informasi 22
2.1.4 Teori Kinerja Pegawai 29
2.2 Penelitian Relevan 35
2.3 Kerangka Berfikir 41
2.4 Hipotesis 42
BAB III METODELOGI PENELITIAN
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian 44

3.1.1 Tempat Penelitian 44
3.1.2 Waktu Penelitian 44
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data 44
3.2.1 Sumber Data 44
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data 45
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling 47
3.3.1 Populasi 47
3.3.2 Sampel 47
3.4 Variabel dan Definisi Operasional 48
3.4.1 Variabel 48
3.4.2 Definisi Operasional Variabel 49
3.5 Instrument Penelitian 50
3.5.1 Validitas 51
3.5.2 Reliabilitas 52
3.6 Uji Asumsi Klasik 52
3.6.1 Uji Normalitas 53
3.6.2 Uji Heteroskedastisitas 53
3.6.3 Uji Multikolinearitas 53
3.7 Uji Hipotesis 54
3.7.1 Uji F 54
3.7.2 Uji t 55
3.7.3 Koefisien Korelasi 57
3.7.4 Uji Koefisisen Determinan (R2) 58
3.8 Analisis Regresi Linear Berganda 58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1 Hasil Penelitian 60
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan 60
4.1.2 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas 62
4.1.2.1 Struktur Organisasi 62
4.1.2.2 Tugas Pokok Dan Fungsi 62
4.1.3. Deskripsi Profil Responden 66

4.1.3.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 67
4.1.3.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur 67
4.1.3.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 68
4.1.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas. 69
4.1.4.1 Uji Validitas 69
4.1.4.2 Uji Reliabilitas 74
4.1.5 Uji Asumsi Klasik 75
4.1.5.1 Uji Normalitas 75
4.1.5.2 Uji Heteroskedasitas..... 76
4.1.5.3 Uji Multikolinieritas..... 76
4.1.6 Uji Hipotesis 77
4.1.6.1 Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F) 77
4.1.6.2 Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t) 79
4.1.7 Koefisien Korelasi 81
4.1.8 Koefisien Determinasi 82
4.1.9 Regresi Linear Berganda 83
4.2 Pembahasan Penelitian 88
4.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Pegawai Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Ilir Timur 1 Kota Palembang 88
4.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Ilir Timur 1 Kota Palembang 86
4.2.3 Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Ilir Timur 1 Kota Palembang 86
4.2.4 Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Ilir Timur 1 Kota Palembang 87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
5.1 Kesimpulan 88
5.2 Saran 88
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Relevan 35
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian 44
Tabel 3.2 Populasi Pegawai Kantor Camat Ilir Timur I Palembang 46
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel 49
Tabel 3.3 Skala Likert 51
Tabel 3.4 Kriteria Hubungan Dua Variabel 57
Tabel 4.1 Krakteristik Responden Berdasarkaan Jenis Kelamin 67
Tabel 4.2 Krakteristik Responden Berdasarkaan Umur 68
Tabel 4.3 Krakteristik Responden Berdasarkaan Pendidikan Terakhir 69
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X_1) 70
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kesejahteraan Pegawai (X_2) 71
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Teknologi Informasi (X_3) 72
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y) 73
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas 74
Tabel 4.9 Uji Normalitas 75
Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas 77
Tabel 4.11 Hasil Uji F 78
Tabel 4.12 Hasil Uji t 79
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefesien Korelasi 82
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefesien Determinasi 83
Tabel 4.15 Hasil uji Analisis Linier Berganda 84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir Penelitian 42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi 61
Gambar 4.2 Uji Heteroskedasitas..... 76

ABSTRAK

CINDY PAMELA, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Pegawai, Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Ilir Timur I Palembang (Di bawah bimbingan Ibu Hj. Nina Fitriana, S.E., M.Si dan Bapak Herlan Djunaidi, S.E., M.Si)

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 Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Ilir Timur 1 Kota Palembang dengan signifikan sebesar 0,000 < α (0,05) artinya Ho ditolak atau Ha diterima. Persamaan regresi linier berganda Y = 39.293+ 0.360 X1 + 1.159 X2 + 0.579 X3. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Ilir Timur 1 Kota Palembang dengan signifikan sebesar 0,001< α (0,05). Kesejahteraan Pegawai memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Ilir Timur 1 Kota Palembang dengan signifikan sebesar 0,000 < α (0,05). Teknologi Informasi memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Ilir Timur 1 Kota Palembang dengan signifikan sebesar 0,000 < α (0,05).

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

RIWAYAT HIDUP

CINDY PAMELA, Palembang, 10 Febuari 2004 dari Bapak M. Kosim dan Ibu Irmawati.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2015 di Sekolah Dasar SDN 147 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2018 di SMPN 46 Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2021 di SMK Negeri 5 Palembang. Pada tahun 2021 melanjutkan Pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 2025

CINDY PAMELA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal yang dapat dikatan 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 sesuia 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 organisasipun akan baik baik saja. Dan jika kinerja Pegawainya tidak baik, maka organisasipun 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 fakor 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 objekivitas 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 akhirnyaberdampak 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 KotaPalembang. 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.

1.2 Rumusan Masalah

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?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis apakah gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Camat Ilir Timur 1 Kota Palembang telah memberikan dampak positif terhadap kinerja Pegawaii.
2. Mengevaluasi tingkat kesejahteraan Pegawai yang diberikan serta sejauh mana kesejahteraan tersebut berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja.
3. Meneliti sejauh mana teknologi informasi telah dimanfaatkan dalam mendukung pekerjaan Pegawai, serta mengidentifikasi hambatan dan peluang dalam penerapannya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   a. Menambah wawasan dan literatur akademik mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kesejahteraan Pegawai, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja Pegawai di sektor pemerintahan.

   b. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, terutama dalam konteks organisasi pemerintahan di tingkat kecamatan.

   c. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja Pegawai dalam organisasi publik.