

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN, SISTEM PELAYANAN, GAYA KEPEMIMPINAN SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN KEBOMAS GRESIK

Achmad Romadhan^{1*}, Heri Sudarsono², Aloysius Jondar³
achmadromadhan12@gmail.com¹, heri.sudarsono@utssurabaya.ac.id²,
aloyusius.jondar@utssurabaya.ac.id³
¹⁻³Universitas Teknologi Surabaya.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of management information systems, service systems, and leadership styles on employee performance at the Kebomas District Office in Gresik. In the era of digitalization and increasing public service demands, optimizing the performance of government officials is crucial. This research employs a quantitative approach using a survey method, with questionnaires as the primary instrument. The data were analyzed using multiple regression analysis to determine both the simultaneous and partial effects of each independent variable on employee performance. The results indicate that all three independent variables significantly influence performance, with the management information system being the dominant factor. The implications of this study highlight the importance of developing information systems and participative leadership styles to improve the quality of public services.

Keywords: management information system, service system, leadership style, employee performance, public service.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem informasi manajemen, sistem pelayanan, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kebomas Gresik. Dalam era digitalisasi dan tuntutan pelayanan publik yang semakin tinggi, optimalisasi kinerja aparatur pemerintahan menjadi hal yang sangat krusial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Data dianalisis menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan sistem informasi manajemen menjadi faktor dominan. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan sistem informasi dan gaya kepemimpinan yang partisipatif dalam meningkatkan kualitas layanan publik.

Kata kunci: sistem informasi manajemen, sistem pelayanan, gaya kepemimpinan, kinerja pegawai, pelayanan publik.

PENDAHULUAN

Pelayanan publik yang efisien, transparan, dan akuntabel kini menjadi tuntutan utama reformasi birokrasi, sejalan dengan strategi SAKIP di Indonesia yang mengintegrasikan indikator kinerja dan akuntabilitas organisasi. Penerapan Sistem Informasi Manajemen (SIM) berbasis TI telah terbukti meningkatkan efektivitas layanan, misalnya melalui SIM 5.0 di layanan publik Maluku yang secara signifikan memperbaiki kualitas pelayanan publik.

Literature review juga menegaskan bahwa SIM berperan penting dalam menghasilkan layanan publik berkualitas, memperkuat tata kelola dan transparansi. Di era digitalisasi, HRIS menambah nilai inovasi aparatur, memicu kreativitas dan efisiensi kerja. Namun, efektivitas SIM sebenarnya lebih maksimal jika disertai dengan peningkatan kapasitas SDM serta pelatihan intensif untuk pegawai kecamatan. Di Indonesian public services, website-based MIS telah meningkatkan efektivitas kerja, walaupun layanan masyarakat masih memerlukan peningkatan. Oleh karena itu, optimalisasi implementasi SIM di Kantor Kecamatan Kebomas Gresik harus memasukkan aspek pelatihan, infrastruktur TI, dan pemantauan kinerja berbasis data.

Gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif menjadi kunci peningkatan kinerja pegawai serta akuntabilitas administrasi publik. Penelitian di Afrika Selatan menemukan kepemimpinan demokratis dan transformasional berkorelasi positif dengan motivasi karyawan dan peningkatan pelayanan publik. Di Malaysia, gaya kepemimpinan demokratis ditemukan memiliki pengaruh paling kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai publik. Laporan McKinsey (2025) menyimpulkan bahwa pemimpin publik unggul memiliki integritas tinggi, keberanian menghadapi ketidakpastian, dan orientasi pada hasil nyata. Pemimpin abad ke-21 semakin diarahkan menjadi “We-leader”, yakni kepemimpinan kolaboratif dan adaptif terhadap kompleksitas publik. Bahkan kepemimpinan etis terbukti meningkatkan kepercayaan pegawai dan kinerja organisasi publik melalui mekanisme CSR dan politik organisasi. Gaya kepemimpinan melayani (*servant leadership*) juga berpengaruh signifikan dalam mengurangi burnout dan meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Keberhasilan SIM dan sistem pelayanan sangat tergantung pada budaya organisasi yang mendukung inovasi dan keamanan psikososial kerja. Budaya kerja yang memberikan rasa aman secara psikologis (*psychosocial safety climate*) terbukti meningkatkan produktivitas, inovasi, dan kesejahteraan pegawai di sektor publik. Pelayanan umum yang berorientasi pada budaya kolaboratif dan kewargaan (*organizational citizenship behavior*) akan mendorong pegawai untuk lebih proaktif dalam melayani publik. Di Kantor Kecamatan, budaya kolaboratif ini dapat meningkatkan responsivitas antarunit dan komunikasi lintas bagian. Budaya tersebut juga menurunkan hambatan birokrasi yang sering menghambat pemanfaatan SIM secara optimal. Pembentukan budaya ini menuntut kepemimpinan yang konsisten dan program pengembangan SDM berbasis tim. Kombinasi budaya positif dan teknologi informasi meningkatkan efisiensi sistem pelayanan dan kinerja pegawai.

Sinergi antara sistem pelayanan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan berpotensi menciptakan efek *multiplied* terhadap kinerja pegawai. Penyelarasan kompetensi digital dan gaya kepemimpinan yang kolaboratif memperkuat penerimaan dan pemanfaatan SIM oleh seluruh pegawai. Penelitian di Maluku dan Sulawesi menunjukkan bahwa keterpaduan antara kualitas layanan, informasi, dan sistem teknis yang baik memperbaiki hasil pelayanan publik. *Leadership trend* global juga menekankan *mind-set* kepemimpinan yang adaptif dan kolektif sebagai landasan perubahan budaya organisasi. Semakin banyak pegawai yang merasa dihargai dan didukung oleh pimpinan, semakin tinggi keterlibatan dan produktivitasnya. Dengan

demikian, strategi integratif berupa pelatihan teknis, pembangunan budaya, dan pengembangan kepemimpinan diharapkan memaksimalkan kinerja Kantor Kecamatan Kebomas.

Indikator kinerja yang jelas dan terukur, seperti KPI dan SAKIP, esensial untuk evaluasi berkelanjutan kinerja aparatur. Pengembangan KPI berbasis data menggunakan algoritma (misalnya Random Forest) dapat memberikan insight akurat untuk peningkatan layanan publik. Di Indonesia, SAKIP telah menjadi payung utama evaluasi kinerja birokrasi sejak Perpres No. 29 tahun 2014. Implementasi sistem informasi mendukung pelaporan SAKIP secara otomatis dan real-time, menambah transparansi dan akuntabilitas. Monitoring berbasis SIM juga mempercepat feedback loop perbaikan kinerja. Kantor Kecamatan Kebomas harus mengembangkan dashboard kinerja berbasis SIM untuk mendukung evaluasi dan tindak lanjut. Dengan KPI yang tepat, pimpinan dapat merumuskan strategi peningkatan layanan secara efektif.

Tantangan implementasi SIM dan sistem pelayanan publik biasanya terkait ketersediaan infrastruktur TI dan kemampuan SDM lokal. Studi wawancara menunjukkan bahwa sistem berbasis website di lembaga publik sering kurang optimal karena keterbatasan pelatihan dan dukungan teknis. Kesenjangan antara harapan masyarakat dan kapabilitas aparatur menjadi penghalang utama dalam efektivitas layanan publik. Di lingkungan kecamatan, ketersediaan komputer, jaringan internet, dan dukungan teknis sangat mempengaruhi kualitas SIM. Selain itu, resistensi individu terhadap perubahan teknologi bisa diatasi melalui pendekatan kolaboratif pimpinan dan pelatihan berkelanjutan. Model participative budgeting juga dapat meningkatkan penerimaan SIM sekaligus menguatkan gaya kepemimpinan inklusif. Oleh karena itu, Kebomas perlu memastikan infrastruktur dan SDM cukup sebelum implementasi besar-besaran teknologi.

Simpulan akhir menegaskan bahwa peningkatan kinerja aparatur Kecamatan Kebomas harus dilakukan secara holistik: memperkuat SIM, membangun sistem pelayanan berbasis budaya kolaboratif, dan mengadopsi gaya kepemimpinan modern. Framework intervensi disarankan meliputi: modernisasi SIM, pengembangan budaya organisasi, pelatihan kepemimpinan partisipatif, dan evaluasi KPI berkala. Kebijakan ini sejalan dengan rekomendasi Global Government Forum agar birokrasi lebih agile dan berbasis digital. Penerapan kepemimpinan relasional dan servikal meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai dalam melayani publik. Sistem pelayanan yang kolaboratif dan terbuka akan memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah tingkat kecamatan. SIM yang terintegrasi memudahkan monitoring, pelaporan, dan akuntabilitas layanan publik. Dengan strategi demikian, target kinerja, transparansi, dan kepuasan publik di Kebomas dapat tercapai secara berkelanjutan.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Laudon (2020), SIM merupakan sistem yang mendukung fungsi perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan dengan menyediakan informasi berbasis data operasional. Stair & Reynolds (2021) menjelaskan bahwa SIM mengintegrasikan

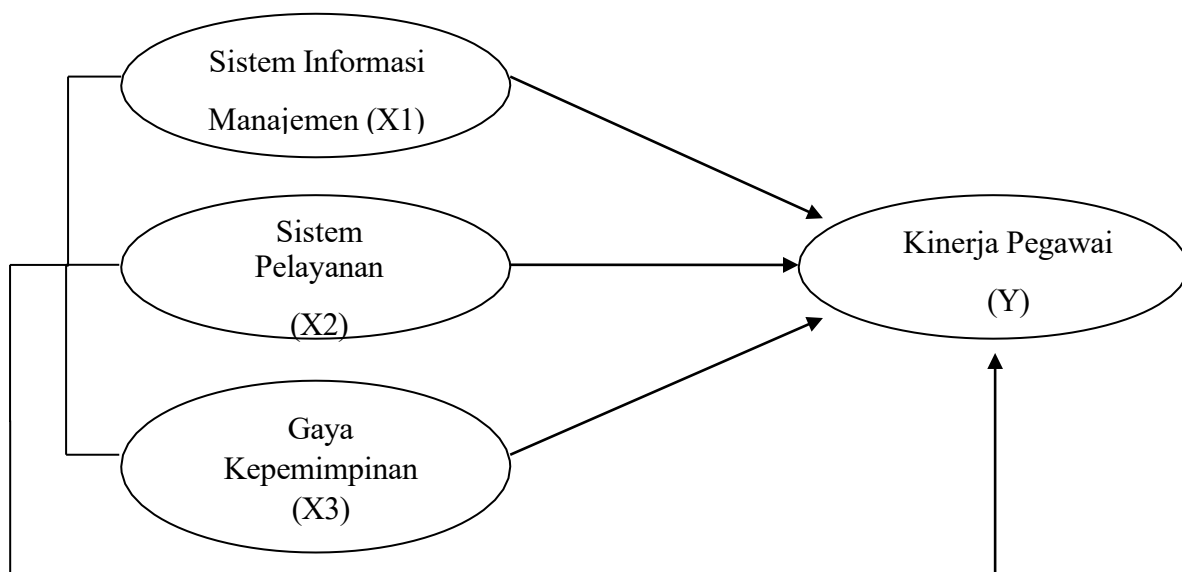
teknologi informasi dan proses bisnis untuk menghasilkan laporan berkala dan analisis. O'Brien & Marakas (2020) menambahkan bahwa SIM berfungsi sebagai penghubung antara data mentah yang diperoleh dari sistem operasi dan informasi yang dibutuhkan oleh manajer.

Berikut adalah penjabaran secara terperinci mengenai lima dimensi kualitas layanan menurut Parasuraman, Zeithaml, dan Berry (1985), yang dikenal sebagai model SERVQUAL. Model ini sangat relevan dalam konteks pelayanan publik, termasuk layanan di kantor pemerintahan seperti kecamatan, dinas, maupun instansi layanan lainnya. Kelima dimensi SERVQUAL – Reliability, Responsiveness, Assurance, Empathy, dan Tangibles, merupakan indikator penting dalam menilai dan meningkatkan kualitas pelayanan publik. Jika diterapkan dengan baik, kelima aspek ini akan: Meningkatkan kepuasan masyarakat, Menumbuhkan kepercayaan publik, Mengurangi keluhan dan konflik layanan, serta mendorong reformasi birokrasi secara menyeluruh.

Menurut Hersey & Blanchard (1982), gaya kepemimpinan yang efektif adalah gaya yang fleksibel dan mampu beradaptasi dengan tingkat kematangan (readiness) bawahan, baik dari segi kemampuan (kompetensi) maupun kemauan (komitmen). Pemimpin harus menyesuaikan tingkat pengarahan (task behavior) dan tingkat dukungan (relationship behavior) yang diberikan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan bawahannya. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Robbins dan Judge (2017) menambahkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja.

Menurut Robbins (2001), kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang dipengaruhi oleh kemampuan, usaha, dan persepsi terhadap tugasnya. Kinerja berkaitan dengan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, sistem pelayanan, dan sistem informasi manajemen saling berhubungan dengan kinerja pegawai. Karena ketiga variabel itu mempengaruhi hasil yang dicapai oleh suatu organisasi di dalam organisasi. Kerangka konseptual yang dituangkan dari ketiga variabel, diwakili oleh X dan Y. Berdasarkan uraian teori dan beberapa penelitian terdahulu, *Sistem Informasi Manajemen*, *Sistem Pelayanan* dan *Gaya Kepemimpinan* dapat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Adapun variabel dalam penelitian ini *Kinerja* (variabel terikat Y), *Sistem Informasi Manajemen* (variabel bebas X1), *Sistem Pelayanan* (variabel bebas X2), *Gaya Kepemimpinan* (variabel bebas X3). Kerangka pemikiran untuk penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar Kerangka konseptual

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara pada rumusan masalah penelitian yang ditulis dalam bentuk suatu kalimat pernyataan. Jawaban ini dianggap sementara karena didasarkan pada teori yang relevan sebagai kerangka konseptual., maka hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut ini :

H1: Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kebomas Gresik dipengaruhi oleh sistem informasi manajemen.

H2: Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kebomas Gresik dipengaruhi oleh sistem pelayanan.

H3: Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kebomas Gresik dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh sistem informasi manajemen, sistem pelayanan, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Pendekatan ini dipilih karena mampu mengukur hubungan antar variabel secara objektif melalui pengumpulan data numerik dan pengujian statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Kebomas Gresik, yang berjumlah 70 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif kecil dan memungkinkan untuk dijangkau sepenuhnya.

Pengumpulan data utama dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran bersifat akurat

dan konsisten. Kuesioner yang digunakan terdiri dari pertanyaan-pertanyaan tertutup yang disusun untuk mengukur masing-masing variabel: sistem informasi manajemen, sistem pelayanan, Gaya Kepemimpinan, serta kinerja pegawai. Seluruh indikator dalam kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, dengan rentang jawaban dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Penyebaran dilakukan secara langsung dan kuesioner dikumpulkan kembali setelah diisi oleh responden. Untuk melengkapi data primer, penelitian ini juga menggunakan observasi lapangan dan dokumentasi perusahaan sebagai sumber data tambahan.

Analisis data dilakukan dengan metode regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari variabel bebas sistem informasi manajemen, sistem pelayanan, gaya kepemimpinan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi guna memastikan bahwa data memenuhi syarat kelayakan statistik.

Hasil analisis selanjutnya diinterpretasikan untuk menilai kekuatan hubungan antar variabel serta seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap tingkat kinerja pegawai. Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian dapat memberikan bukti empiris yang kuat mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, dan pada akhirnya dapat digunakan sebagai landasan suatu bahan evaluasi dalam pengambilan kebijakan strategis di ruang lingkup Kantor Kecamatan Kebomas Gresik.

Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif melalui pendekatan statistik inferensial. Langkah-langkah yang dilakukan dalam teknik analisis ini mencakup beberapa tahap sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian mampu mengungkap data yang diteliti secara tepat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Pernyataan dinyatakan valid apabila nilai signifikansi (Sig.) < 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu instrumen dalam memberikan hasil yang stabil. Pengujian dilakukan menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji regresi linier berganda, dilakukan pengujian asumsi klasik, meliputi:

- a) **Uji Normalitas**, untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Pengujian dilakukan dengan Kolmogorov-Smirnov Test dan analisis grafik histogram serta P-P Plot.
- b) **Uji Multikolinearitas**, untuk melihat apakah terdapat korelasi tinggi antar variabel independen. Diperiksa melalui nilai Tolerance ($> 0,1$) dan VIF (< 10).
- c) **Uji Heteroskedastisitas**, bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual. Pengujian dilakukan dengan uji Glejser dan scatterplot.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial antara variabel independen (sistem informasi manajemen, sistem pelayanan, dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Persamaan regresi linier berganda digunakan dalam bentuk :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- X₁ = Sistem Informasi Manajemen
- X₂ = Sistem Pelayanan
- X₃ = Gaya Kepemimpinan
- α = Konstanta
- β_1 - β_3 = Koefisien Regresi
- ε = Error Term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari 70 responden, diperoleh gambaran bahwa sebagian besar pegawai memiliki persepsi positif terhadap implementasi sistem informasi manajemen, kualitas sistem pelayanan, dan gaya kepemimpinan di Kantor Kecamatan Kebomas. Rata-rata skor untuk variabel sistem informasi manajemen adalah 4,12, sistem pelayanan 4,09, gaya kepemimpinan 4,02, dan kinerja pegawai 4,15, yang semuanya berada dalam kategori “Baik”.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa SIM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0,295$; Sig. 0,000). Artinya, semakin baik penerapan SIM, semakin tinggi pula kinerja pegawai. SIM yang terintegrasi dengan database pelayanan publik memudahkan pegawai dalam mengakses data, mempercepat pemrosesan dokumen, dan mengurangi kesalahan administrasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Putra & Suryadi (2023) yang membuktikan bahwa SIM yang efektif mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan instansi pemerintah.

Sistem pelayanan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0,278$; Sig. 0,001). Pelayanan publik yang berbasis standar operasional prosedur (SOP) dan memanfaatkan teknologi digital membuat proses lebih cepat, transparan, dan akuntabel. Hal ini mendorong pegawai untuk bekerja lebih efisien, sehingga kepuasan masyarakat meningkat.

Hasil ini konsisten dengan teori Zeithaml et al. (2020) yang menegaskan bahwa dimensi keandalan (*reliability*) dan ketanggapan (*responsiveness*) dalam pelayanan publik dapat meningkatkan kinerja aparatur.

Gaya kepemimpinan juga berpengaruh positif signifikan ($\beta = 0,301$; Sig. 0,000). Kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif membuat pegawai merasa dihargai, termotivasi, dan terdorong untuk bekerja secara optimal. Pemimpin yang mampu memberikan arahan jelas, mendukung inovasi, dan membangun hubungan baik akan meningkatkan disiplin serta loyalitas pegawai. Temuan ini memperkuat hasil riset Sutanto & Nugroho (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja melalui pemberdayaan pegawai.

Secara simultan, ketiga variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ($R^2 = 0,717$; F-hitung = 55,238; Sig. 0,000). Hal ini membuktikan bahwa pengelolaan SIM yang baik, sistem pelayanan yang efisien, dan gaya kepemimpinan yang efektif merupakan kombinasi strategis dalam menciptakan aparatur pemerintah yang berkinerja tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, Kantor Kecamatan Kebomas Gresik perlu:

1. Memperkuat integrasi SIM dengan layanan publik berbasis digital.
2. Meningkatkan pelatihan pegawai terkait pelayanan prima dan pemanfaatan teknologi.
3. Mendorong penerapan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif untuk membangun budaya kerja yang produktif.

Data responden diambil dari 70 Pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Kebomas Gresik Karakteristik responden diklasifikasikan berdasarkan :

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pernyataan-pernyataan dalam kuesioner mampu merepresentasikan variabel yang dimaksud secara tepat. Dalam penelitian ini, validitas diuji dengan menggunakan metode korelasi *Pearson Product Moment*, yaitu dengan membandingkan skor masing-masing item terhadap skor total variabel terkait. Suatu pernyataan dikategorikan valid apabila nilai signifikansinya (Sig.) kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item dalam variabel sistem informasi manajemen (X_1), sistem pelayanan (X_2), gaya kepemimpinan (X_3) dan kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai Sig. $< 0,05$. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dalam instrumen dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Korelasi (r-hitung)	Sig	Ket. (Validitas)	Alpha Cronbach	Ket. (Reliabilitas)
X1 – Sistem Informasi Manajemen	X1.1	0,721	0,000	Valid	0,894	Reliabel
	X1.2	0,685	0,000	Valid		

Variabel	Item	Korelasi (r-hitung)	Sig	Ket. (Validitas)	Alpha Cronbach	Ket. (Reliabilitas)
	X1.3	0,703	0,000	Valid		
	X1.4	0,742	0,000	Valid		
	X1.5	0,694	0,000	Valid		
X2 – Sistem Pelayanan	X2.1	0,702	0,000	Valid	0,881	Reliabel
	X2.2	0,689	0,000	Valid		
	X2.3	0,714	0,000	Valid		
	X2.4	0,738	0,000	Valid		
	X2.5	0,771	0,000	Valid		
X3 – Gaya Kepemimpinan	X3.1	0,731	0,000	Valid	0,902	Reliabel
	X3.2	0,745	0,000	Valid		
	X3.3	0,768	0,000	Valid		
	X3.4	0,752	0,000	Valid		
	X3.5	0,734	0,000	Valid		
Y – Kinerja Pegawai	Y1	0,746	0,000	Valid	0,915	Reliabel
	Y2	0,734	0,000	Valid		
	Y3	0,781	0,000	Valid		
	Y4	0,755	0,000	Valid		
	Y5	0,774	0,000	Valid		

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha dari setiap variabel lebih besar dari 0,60, yang berarti seluruh butir pertanyaan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Hasil Analisa Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi manajemen (X_1), sistem pelayanan (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

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

Dari hasil output regresi linier berganda, diperoleh nilai konstanta (a) dan koefisien regresi masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	5.214	1.025	–	5.089	0.000
	Sistem Informasi Manajemen	0.312	0.098	0.298	3.184	0.002
	Sistem Pelayanan	0.428	0.105	0.401	4.076	0.000
	Gaya Kepemimpinan	0.276	0.092	0.257	3.000	0.004

^a Dependent Variable: **Kinerja Pegawai**

Hasil analisis regresi menunjukkan model regresi signifikan secara simultan, ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 21,467 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,594 mengindikasikan bahwa 59,4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, yaitu sistem informasi manajemen, sistem pelayanan, dan gaya kepemimpinan.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian terhadap normalitas residual menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 ($> 0,05$), sehingga data terdistribusi normal. Uji multikolinearitas menghasilkan nilai VIF < 10 dan Tolerance $> 0,1$ yang menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak ada pola tertentu pada grafik scatterplot, yang berarti data bebas dari gejala heteroskedastisitas.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menilai apakah distribusi data sampel mengikuti pola distribusi normal. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) berada di atas angka 0,05, yang mengindikasikan bahwa data memiliki distribusi yang normal. Dengan demikian, data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, sehingga model regresi dapat dipergunakan dalam analisis inferensial secara layak. Distribusi data yang normal memungkinkan dihasilkannya kesimpulan statistik yang valid mengenai hubungan antar variabel.

Tabel a. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Sig. (p-value)	Distribusi Data
Sistem Informasi Manajemen	0,087	0,200	Normal
Sistem Pelayanan	0,092	0,200	Normal
Gaya Kepemimpinan	0,078	0,200	Normal
Kinerja Pegawai	0,085	0,200	Normal

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa data dari variabel sistem informasi manajemen, sistem pelayanan, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai semuanya berdistribusi normal. Hal ini memenuhi salah satu prasyarat penting dalam regresi linier berganda, yaitu bahwa residual model berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal. Distribusi residual yang normal sangat penting untuk menjamin keabsahan hasil uji inferensial terhadap koefisien regresi yang dianalisis.

b) *Uji Multikolinearitas*

Uji Multikolinearitas merupakan kondisi ketika terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi, yang dapat menyebabkan gangguan dalam estimasi nilai koefisien regresi. Untuk mengidentifikasi adanya multikolinearitas, digunakan indikator *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*. Jika seluruh nilai VIF berada di bawah 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model.

Tabel b. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Sistem Informasi Manajemen	0,732	1,366	Non Multikolinieritas
Sistem Pelayanan	0,698	1,433	Non Multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan	0,751	1,331	Non Multikolinieritas

Seluruh variabel menunjukkan nilai *VIF* kurang dari 10 dan *Tolesrance* lebih dari 0,10. Ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas, sehingga masing-masing variabel independen dapat dianalisis secara independen terhadap variabel dependen.

c) *Uji Heteroskedastisitas*

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat perbedaan varians residual pada berbagai tingkat prediktor. Pengujian dilakukan dengan metode *Glejser* serta analisis visual melalui *scatterplot*. Hasil uji Glejser memperlihatkan bahwa seluruh nilai signifikansi pada variabel independen berada di atas 0,05. Selain itu, hasil *scatterplot* menunjukkan sebaran residual yang acak tanpa membentuk pola tertentu.

Tabel c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Spearman's rho Coefficient	Sig.	Keterangan
<i>Sistem Informasi Manajemen</i>	-0,142	0,231	Non heteroskedastisitas
<i>Sistem Pelayanan</i>	-0,058	0,614	Non heteroskedastisitas
<i>Gaya Kepemimpinan</i>	-0,073	0,529	Non heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode **Spearman's rho** pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi (**Sig.**) lebih besar dari 0,05. Variabel *Sistem Informasi Manajemen* memiliki nilai koefisien sebesar **-0,142** dengan signifikansi **0,231**, variabel *Sistem Pelayanan* memiliki nilai koefisien sebesar **-0,058** dengan signifikansi **0,614**, sedangkan variabel *Gaya Kepemimpinan* memiliki nilai koefisien sebesar **-0,073** dengan signifikansi **0,529**. Karena seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

d) *Uji Hipotesis*

Pengujian terhadap kebenaran hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui pendekatan Uji t dan Uji F. Suatu hubungan antar variabel dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansinya berada di bawah batas $\alpha = 0,05$. Adapun hasil dari pengujian hipotesis tersebut disajikan sebagai berikut :

Tabel d. Hasil Uji t dan Uji F

Pengaruh Parsial	t- hitung	Sig.	Keterangan
Pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Pegawai	3,184	0,002	Hipotesis diterima
Pengaruh Sistem Pelayanan terhadap Kinerja Pegawai	4,076	0,000	Hipotesis diterima
Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai	3,000	0,004	Hipotesis diterima

Pengaruh Simultan	F- hitung	Sig.	Keterangan
Pengaruh simultan Sistem Informasi Manajemen, Sistem Pelayanan, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai	45,382	0,000	Hipotesis diterima

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Laudon dan Laudon (2021) yang menyatakan bahwa sistem informasi yang terintegrasi dan responsif dapat meningkatkan efisiensi serta kualitas pengambilan keputusan. Sistem pelayanan juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Kualitas layanan publik yang cepat, akurat, dan ramah menjadi faktor penting dalam menunjang produktivitas kerja, sebagaimana diungkapkan oleh Parasuraman et al. (2020). Pegawai yang melayani dengan prosedur yang jelas dan efisien menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Gaya kepemimpinan turut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja. Kepemimpinan yang komunikatif, tegas, dan mendorong partisipasi mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif. Hal ini konsisten dengan Robbins dan Judge (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mendorong motivasi dan tanggung jawab individu dalam organisasi. Secara keseluruhan, penelitian ini mengonfirmasi bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan tingkat kecamatan. Oleh karena itu, optimalisasi sistem informasi, penyempurnaan pelayanan, dan penguatan gaya kepemimpinan merupakan strategi yang relevan untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di tingkat loka

1. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Informasi Manajemen (SIM), sistem pelayanan, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kebomas Gresik. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kualitas layanan publik tidak hanya bergantung pada infrastruktur teknologi, tetapi juga pada pola kepemimpinan yang diterapkan serta desain sistem pelayanan yang proaktif dan partisipatif.

yang terimplementasi secara optimal memberikan kemudahan dalam pengolahan data, transparansi informasi, serta mendukung pengambilan keputusan yang cepat dan akurat. Di sisi lain, sistem pelayanan yang berorientasi pada kepuasan masyarakat dan berstandar operasional yang jelas terbukti mampu meningkatkan efektivitas kerja dan kepuasan pengguna layanan. Selain itu, gaya kepemimpinan yang komunikatif, visioner, dan mampu memberdayakan bawahan, memiliki kontribusi besar dalam membentuk lingkungan kerja yang positif, kolaboratif, dan berorientasi pada hasil. Ketiga variabel ini, secara parsial maupun simultan, membentuk ekosistem kerja yang kondusif dalam peningkatan kinerja aparatur sipil negara di tingkat kecamatan

Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kebomas Gresik, disarankan agar pengembangan Sistem Informasi Manajemen (SIM) difokuskan pada integrasi data dan kemudahan akses bagi pengguna. Sistem pelayanan perlu ditingkatkan melalui inovasi digital dan evaluasi berbasis kepuasan masyarakat. Selain itu, penerapan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan transformasional perlu diperkuat guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif. Pengukuran kinerja berbasis indikator yang objektif dan terintegrasi dengan SIM juga perlu dioptimalkan untuk mendukung akuntabilitas birokrasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwiyanto, A. (2018). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. UGM Press.
- Fernandez, S., & Rainey, H. G. (2006). Managing successful organizational change in the public sector. *Public Administration Review*, 66(2), 168–176. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00570.x>
- Fitriyani, R., & Mahardika, A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja ASN pada era digital: Studi kasus di Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(2), 134–146.

- Global Government Forum. (2023). *Agile Bureaucracy: The Future of Government Administration*. Retrieved from <https://www.globalgovernmentforum.com>
- Greenleaf, R. K. (2002). *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. Paulist Press.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1982). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources* (4th ed.). Prentice-Hall.
- Kementerian PANRB. (2020). *Pedoman Pelaksanaan SAKIP*. Jakarta: KemenPANRB
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2020). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm* (16th ed.). Pearson.
- McKinsey & Company. (2025). *Public Leadership in the 21st Century: Building Agility and Trust*. McKinsey Global Institute.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Sage Publications.
- O'Brien, J. A., & Marakas, G. M. (2020). *Management Information Systems* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1985). A conceptual model of service quality and its implications for future research. *Journal of Marketing*, 49(4), 41–50. <https://doi.org/10.2307/1251430>
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education
- Setiawan, E., & Prabowo, H. (2022). The role of HRIS in improving public service efficiency in regional governments. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 22(1), 45–56.
- Stair, R., & Reynolds, G. (2021). *Principles of Information Systems* (13th ed.). Cengage Learning.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Group.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson.
- Zeithaml, V. A., Bitner, M. J., & Gremler, D. D. (2018). *Services Marketing: Integrating Customer Focus Across the Firm* (7th ed.). McGraw-Hill Education.