ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN KINERJA DALAM KONTEKS TEKNOLOGI INFORMASI DI INDONESIA

Leni Putri Mawati Waruwu[1)*], Elvin Sriniat Hura[2)], Juli Perdamaian Harefa[3)], Wenita Dohona[4)], Eliyunus Waruwu[5)], Forman Halawa[6)*]

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias,Gunungsitoli Indonesia[1,2,3,4)]
Email: leniwaruwu1@gmail.com[1)*], irs.nivle28@gmail.com[2)], juliperdamaianh@gmail.com[3)], wenidohona@gmail.com[4)*]

Abstrak

Perkembangan Teknologi Informasi yang semakin canggih di era ini, telah mengubah banyak hal. Beranjak dari hal ini, maka penelitian ini dilakukan sebagai bentuk kontribusi dalam memberikan edukasi informasi seputar penerapan teknologi informasi dalam organisasi. Jurnal ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan dan kinerja dalam organisasi yang menerapkan teknologi informasi di Indonesia. Fokus utamanya mengidentifikasi beberapa gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penerapan teknologi informasi, lalu menyimpulkan gaya kepemimpinan seperti apa yang lebih cocok untuk diterapkan. Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional lebih efektif dalam penerapan teknologi informasi yang berdampak positif terhadap kinerja karyawan, melalui kemampuannya dalam memotivasi, menginspirasi, dan kemampuan adaptasi yang cepat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kualitatif atau system literature review, dimana berasal dari buku dan jurnal yang telah direview dan dijadikan sebagai data dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *kepemimpinan, kinerja, teknologi informasi*

Abstract

The development of increasingly sophisticated Information Technology in this era has changed many things. Starting from this, this study was conducted as a form of contribution in providing education, information about the application of information technology in organizations. This journal aims to analyze the relationship between leadership and performance in organizations that apply information technology in Indonesia. The main focus is to identify several leadership styles used in the application of information technology, then conclude what kind of leadership style is more suitable to be applied. The results of this study are that transformational leadership style is more effective in the application of information technology which has a positive impact on employee performance, through its ability to motivate, inspire, and rapid adaptation. The method used in this study is Qualitative or system literature review, which comes from books and journals that have been reviewed and used as data in this study.

Keywords: *leadership, performance, information technology*

1. PENDAHULUAN

Banyak perusahaan yang beroperasi di Indonesia, telah memulai transformasi digital dengan menerapkan teknologi informasi dalam operasionalnya. Hal ini sejalan dengan semakin pesatnya perkembangan dari teknologi informasi, yang diperkirakan akan mengambil alih banyak hal di dunia industri. Menurut laporan Kementerian Komunikasi dan Informatika (2023), lebih dari 65% perusahaan di Indonesia telah memulai transformasi digital, meskipun dengan tingkat kedalaman implementasi yang bervariasi.

(Anggraeni and Maulani 2023) mengatakan bahwa TI membantu bisnis meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan penjualan harian mereka . Bisnis dapat menggunakan TI untuk meningkatkan efisiensi dan mempercepat proses bisnis , seperti pengumpulan data, analisis , dan manajemen . TI menawarkan banyak hal menggiurkan untuk tidak kita ambil dan pakai, yaitu hal yang selalu disebut semakin "praktis" dan tidak membutuhkan banyak tenaga. Dan bukan hanya itu saja, organisasi juga sangat membutuhkan ini karena sesuai yang dikatakan oleh (Kusumawati and Ultuvlia 2022) bahwa "Dalam persaingan bisnis, teknologi informasi sangat membantu dalam menyediakan sumber informasi yang akurat, komprehensif, dan relevan telah menjadi penting."

Peran seorang pemimpin dalam sebuah organisasi sangatlah krusial. Kepemimpinan yang baik memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan secara tepat akan membantu pegawai dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian, kualitas kepemimpinan menjadi salah satu faktor utama dalam mendorong keberhasilan kinerja pegawai (Nur Azijah et al. 2024) . Berikut beberapa pendapat tentang pengertian dari kepemimpinan:

a. Menurut (Nasution and Ichsan 2021) Kepemimpinan (*leadership*) itu pada dasarnya adalah bagaimana seorang pemimpin (*leader*) membimbing, mengarahkan, dan menyemangati orang-orang dalam tim atau organisasi supaya bisa bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan akhirnya tentu saja agar semua pekerjaan bisa berjalan lancar dan produktivitas karyawan bisa meningkat sebaik mungkin.
b. Menurut (Allen 1998) dalam bukunya *Leadership* (2016 : 6) mengatakan bahwa "***Leadership*** *is a process whereby an individual influences a group of individuals to achieve a common goal*".
c. Menurut (Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR et al. 2022) Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi orang lain melalui komunikasi yang efektif untuk mencapai tujuan tertentu. Seorang pemimpin memengaruhi bawahannya melalui pemberian arahan, perintah, atau tindakan yang mampu mendorong orang lain untuk bertindak, merespons, dan menghasilkan perubahan yang positif. Kepemimpinan juga merupakan kekuatan dinamis yang sangat penting dalam memotivasi dan mengoordinasikan seluruh bagian dalam organisasi agar dapat bergerak secara selaras menuju tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, kepemimpinan mencerminkan kemampuan untuk membangun rasa kebersamaan, tanggung jawab, dan semangat kolektif dalam suatu tim atau kelompok.

Dari pendapat-pendapat diatas tentang pengertian kepemimpinan, maka dismpulkan bahwa, hal utama yang harus dimilki oleh seorang pemimpin adalah kekuatan mempengaruhi (*influences*), seberapa besar pengaruh yang ia miliki dalam sebuah organisasi, bagaimana ia bisa membuat para pengikutnya (karyawan) melakukan hal yang dia katakan tanpa harus memaksa mereka. Inilah yang disebut dengan kekuatan "pengaruh". Tentunya disini, karakter pemimpin juga dapat menjadi pendukung untuk menjalankan kemampuan pengaruh yang ia miliki. Seperti yang dikatakan (Taufiq, Wardani, and Galuh 2020) bahwa, Karakter akan membantu dalam menumbuhkan kepercayaan, sedangkan kepercayaan itu akan membantu tampilnya kepemimpinan. Jadi, semuanya beranjak dari karakter seorang pemimpin sehingga bisa mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi orang lain di sekitarnya.

Berbicara tentang output dari penerapan teknologi informasi terhadap organisasi, dapat kita lihat dari seberapa efisien atau seberapa produktif sebuah organisasi atau perusahaan dalam proses operasionalnya. Seperti yang telah dijelaskan di awal bahwa

teknologi informasi ini sangat membantu dalam hal efisiensi, jadi di sini peran dari teknologi informasi dalam organisasi yaitu membantu setiap proses yang terjadi dalam organisasi baik dalam efisiensi waktu maupun efisiensi sumber daya manusianya.

Menurut (Wehelmina 2021) "Kinerja yang juga dikenal dengan istilah kinerja , penyampaian kerja , dan keluaran kerja dapat diterapkan secara individual maupun oleh suatu organisasi untuk menghubungkan berbagai aktivitas organisasi atau bisnis dalam menerapkan strategi pengembangan sistem yang didasarkan pada berbagai kemampuan kinerja yang telah ditetapkan." (Sari et al. 2021) menyatakan bahwa "Kinerja merupakan hasil kerja yang memiliki kaitan erat dengan strategi organisasi , kepuasan konsumen , dan kontribusi ekonomi . Dengan demikian , kinerja mengacu pada proses pelaksanaan kerja dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut." Ini menggambarkan bahwa seorang karyawan harus berusaha atau bekerja lebih keras untuk bisa memberikan kontribusi pada organisasi, dengan begitu ia akan menghasilkan kinerja yang baik dimata pemimpin dan organisasi. Dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap orang dalam organisasi (karyawan), maka dari situlah nantinya akan terbentuk kinerja dari organisasi atau perusahaan. Artinya, kinerja dari sebuah organisasi dapat dilihat dari sistem kerja dan capaian kerja orang-orang didalam organisasi tersebut, atau dalam hal ini yaitu pemimpin dan karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif atau *system literature review*, dimana data bersumber dari hasil *review* yang kami lakukan pada 3 buku dan 17 jurnal terkait dengan judul tulisan ini, dimana untuk buku kami pilih 10 tahun paling lama sejak diterbitkan dan jurnal 5 tahun paling lama sejak dipublikasi. Pengumpulan jurnal yang kami jadikan sebagai landasan penelitian ini, kami akses melalui salah satu laman pencarian jurnal terpercaya, yaitu *google scholar* (*https://scholar.google.co.id/schhp?hl=id*),*OpenRead* https://www.openread.academy/), dan *Crossref* (https://www.crossref.org/). Penelitian ini juga berdasar pada studi empiris, oleh karena itu beberapa jurnal yang kami cantumkan atau jadikan landasan penelitian juga merupakan hasil penelitian yang dilakukan secara kuantitatif, oleh peneliti lain, sehingga dapat menunjang keakuratan data atau dengan kata lain dapat menjadi jaminan akan kebenaran data yang kami gunakan. *Literature review* merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mengevaluasi ataupun menganalisis *literature* yang relevan dengan topik penelitian, disini akan mengandalkan analisa pribadi dari penulis untuk menjadi pembeda antara hasil penelitian yang kami lakukan dan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti atau penulis lain.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dari 17 artikel yang kami jadikan referensi dalam penulisan artikel ini, ada 10 artikel yang menurut kami paling relevan dengan penelitian kami dan akan kami kaji sebagai hasil dan pembahasan dalam jurnal ini. Data dari 10 artikel yang kami kaji akan disusun secara sistematis dalam Tabel 1 yang dimana, menyajikan nama penulis artikel dan judul dari artikel.

Tabel 1. Data Hasil Ulasan Artikel yang Relevan

Penulis	Judul Artikel
Nurhana (2021)	Gaya Kepemimpinan Dalam Menghadapi Era *Society 5.0*
Higmatul M., Triana Olivia, Siti Anisah, Mochammad Isa A.	Kepemimpinan Adaptif

(2023)	
Nilam Erman, Mohd. Winario (2024)	Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kemampuan Organisasi dalam Mengatasi Krisis Di Era Digital
Awan Anhar, Wawan Prahiawan, Suherna (2023)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Pegawai Sebagai Variabel Intervening
Selamat Siregar (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratif, Gaya Kepemimpinan Delegatif Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Karo
Henny Sjafitri, Syaiful, Liza Zulbahri (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Sub Bagian Umum Kantor Politeknik Negeri Padang)
Dara Ananda Putri, Dedi Amrizal(2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Pt. Tokoplas E Commerce Indonesia Cabang Medan
Taufik Muchtar, Hasanah Nur, Andi Muh Akbar (2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai
Deni Nurdiansyah, Umi Narimawati, M. Yani Syafei (2023)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia , Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap kualitas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah
Iwan Syamsuddin, Justita Dura, Theresia Pradani (2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Pemanfaatan Teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Strategic parter solition

Untuk meninjau lebih dalam tentang kepemimpinan dan kinerja dalam penerapan teknologi informasi pada beberapa organisasi, maka kami selaku penulis memutuskan untuk lebih fokus pada hasil artikel-artikel yang kami kaji. Fokus kami adalah menggali lebih dalam tentang gaya kepemimpinan jenis apa yang sering digunakan organisasi dalam menerapkan teknologi informasi dan bagaimana hasil hasilnya apakah berpengaruh positif dan cocok untuk diterapkan atau tidak. Maka pada Tabel 2 akan disajikan temuan utama pada artikel kajian, yaitu gaya kepemimpinan yang di identifikasi dalam setiap penelitian, dan hasil yang dicapai. Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan berbagai gaya kepemimpinan yang terdapat dalam setiap artikel, untuk kemudian mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang paling efektif untuk diterapkan organisasi dalam penerapan teknologi informasi serta membantu merekomendasikan novelty atau kebaruan terkait penelitian ini untuk penelitian yang dilakukan selanjutnya.

Tabel 2. Data Gaya Kepemimpinan dan Hasil Penelitian Artikel

Gaya Kepemimpinan	Hasil Penelitian
Kepemimpinan Direktif Kepemimpinan Demokratis Kepemimpinan Pseudo Demokratis Kepemimpinan Laissez-faire	Gaya kepemimpinan demokratis yang dipadukan dengan gaya kepemimpinan *laissez-faire* lebih cocok dalam mengahadapi *era society 5.0*
Kepemimpinan Adaptif	Kepemimpinan adaptif yang fleksibel membantu karyawan untuk lebih mudah beradaptasi dengan cepatnya perubahan di era digital.
Kepemimpinan Transformasional	Kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif terhadap kemampuan organisasi dalam menghadapi dan mengatasi krisis. Hal ini tercapai melalui motivasi, inspirasi untuk inovasi, dan pembangunan budaya kerja yang adaptif. Kepemimpinan ini juga membantu dalam mengintegrasikan teknologi serta memahami perubahan dalam lingkungan bisnis.
Kepemimpinan Transformasional	Kepemimpinan transformasional dan Teknologi Informasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
kepemimpinan demokratis Kepemimpinan Delegatif Kepemimpinan Partisipatif	Gaya kepemimpinan demokratif, delegatif, dan partisipatif, secara bersama-sama, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Karo..
Kepemimpinan Transformasional Kepemimpinan Situasional	Gaya kepemimpinan situasional punya pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Sub Bagian Umum Politeknik Negeri Padang.
Kepemimpinan Demokratis	Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Tokoplas E-Commerce Indonesia Cabang Medan.
Kepemimpinan Transformasional Kepemimpinan Transaksional Kepemimpinan Situasional	Gaya kepemimpinan transformasional dan penggunaan teknologi berpengaruh positif terhadap kemampuan kerja karyawan.
Kepemimpinan Transformasional	Peningkatan sumber daya manusia (SDM), teknologi, dan pengendalian di instansi berjalan dengan baik.
Kepemimpinan Transformasional	Gaya kepemimpinan transformasional dan penggunaan teknologi informasi ternyata punya pengaruh besar terhadap kinerja karyawan di PT Strategic Partner.

Pembahasan

Kepemimpinan merupakan kemampuan atau cara seseorang dalam mempengaruhi, dan mengendalikan orang-orang disekelilingnya, dengan berpegang pada kekuatan

(power) yang dimilikinya. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan ini, untuk dapat menjalankan organisasinya dengan baik dan mencapai tujuan organisasi untuk menghasilkan kinerja yang maksimal tanpa hambatan yang berarti. Gaya kepemimpinan merupakan suatu sikap atau tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam melaksanakan tanggung jawabnya , yaitu menggerakkan orang lain yang berada di bawah pimpinannya agar bekerja lebih efektif guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan (Tampubolon 2022)

Dari sekumpulan data hasil 10 artikel jurnal diatas, dapat kita identifikasi bahwa dalam menerapkan teknologi informasi dibutuhkan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Ada beberapa gaya kepemimpinan yang dapat kita identifikasi, yaitu kepemimpinan direktif, kepemimpinan demokratis, kepemimpinan pseudo demokratis, kepemimpinan laissez-faire, kepemimpinan adptif, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan delegatif, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan situasional, dan kepemimpinan transaksional.

Berbagai gaya kepemimpinan diatas bila kita identifikasi satu persatu, berdasarkan analisis dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara garis besar memberikan dampak terhadap kinerja dalam hal penerapan teknologi informasi, namun masing-masing punya kriteria dan karakter berbeda yang harus disesuaikan dalam penerapannya. Seperti pada penerapan gaya kepemimpinan direktif, kepemimpinan pseudo demokratis, dan kepemimpinan transaksional tidak tepat penggunaannya dalam penerapan teknologi informasi di sebuah organisasi. Hal ini di karenakan, karakter dari gaya kepemimpinan ini yang mendominasi, hanya memberikan arahan untuk dilaksanakan dan bersifat komunikasi satu arah, sangat tidak efektif untuk para pengikut atau karyawan yang telah memahami atau telah teredukasi oleh internet saat ini. Efek yang bisa ditimbulkan dari gaya kepemimpinan jenis ini, adalah timbulnya ketidaknyamanan para pengikut karena terlalu di kekang dan tidak diberi ruang untuk berinovasi.

Sedangkan gaya kepemimpinan laissez-faire yang merupakan kebalikkan dari gaya kepemimpinan direktif, juga tidak efektif untuk diterapkan. Karena sifatnya yang terlalu membebaskan dan terlihat seperti tak acuh akan pengikutnya, membuat para pengikutnya justru kehilangan arah tujuan yang harus dicapai dalam penerapan teknologi informasi ini. Begitu juga dengan gaya kepemimpinan partisipatif, tindakannya yang lambat tidak cocok untuk setiap perubahan yang terjadi dalam perkembangan teknologi yang sangat cepat hari-hari ini.

Gaya kepemimpinan adaptif dan kepemimpinan situasional memang dinilai berpotensi untuk dapat diterapkan dalam penerapan teknologi informasi, ini didukung oleh karakter kepemimpinannya yang memahami kebutuhan pengikut, bisa beradaptasi dan menyesuaikan dengan situasi yang terjadi. Artinya gaya kepemimpinan jenis ini, bisa menerima dan siap untuk menghadapi tantangan yang mungkin timbul selama penerapan teknologi informasi ini. Namun, bila di analisis dari berbagai aspek lain gaya kepemimpinan adaptif sangat rentan dengan situasi atau saat kritis, sedangkan dalam pergerakan teknologi informasi yang tidak menentu ini tidak ada jaminan bahwa saat-saat kritis itu ada. Gaya kepemimpinan situasional, juga berpotensi menimbulkan kebingungan kepada pengikutnya akibat dari tidak konsisten terhadap gaya yang diterapkan.

Dua gaya kepemimpinan yang hampir sama, namun tidak bisa dikatakan sama yaitu gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan delegatif. Dua gaya kepemimpinan ini sama-sama melibatkan dan menghargai keberadaan dari pengikut mereka, hanya saja gaya kepemimpinan demokratis sebatas melibatkan pengikut dalam proses pengambilan keputusan (dengar pendapat), sedangkan gaya kepemimpinan delegatif

sepenuhnya memberikan wewenang kepada pengikutnya untuk dapat langsung mengambil keputusan. Tentunya, kedua gaya kepemimpinan ini tidak sepenuhnya dikatakan efektif bila diterapkan, hal ini dikarenakan dalam konteks teknologi informasi yang pada dasarnya memerlukan pemahaman, edukasi dan tujuan yang jelas dari organisasi, maka gaya kepemimpinan delegatif tidak memiliki kriteria ini. Dan gaya kepemimpinan demokratis memberikan peluang dapat terjadinya konflik akibat perbedaan pendapat diantara pengikut.

Gaya kepemimpinan yang sering diteliti dalam penerapan teknologi informasi ini adalah gaya kepemimpinan transformasional, dan hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan ini juga selalu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional ini memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan oleh organisasi. Artinya dalam konteks penerapakan teknologi informasi pada organisasi, gaya kepemimpinan transformasional paling efektif untuk diterapkan dibanding gaya kepemimpinan lainnya. Berikut ini merupakan beberapa pendapat ahli tentang kepemimpinan transformasional:

a. **Robbins (2008)** : Kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan di mana pemimpin mampu menginspirasi pengikutnya untuk mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh yang signifikan kepada pengikutnya, mendorong mereka untuk beradaptasi, berkembang, dan berkontribusi lebih besar demi pencapaian tujuan bersama.
b. **O'Leary (2001)** : Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh manajer ketika mereka ingin timnya berusaha lebih keras, melewati batasan yang ada, dan mencapai kinerja yang lebih baik dari yang sebelumnya, serta meraih tujuan baru untuk organisasi.
c. **Basori (2019)** : **Kepemimpinan transformasional** adalah jenis kepemimpinan yang menginspirasi pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi tujuan yang lebih besar. Pemimpin transformasional mampu memberikan dampak yang luar biasa pada pengikutnya dengan memberikan pertimbangan yang matang dan rangsangan intelektual, yang mendorong mereka untuk berpikir lebih dalam dan berkembang.
d. **Burns (1978)** : Kepemimpinan transformasional adalah proses di mana pemimpin dan timnya saling memotivasi dan meningkatkan nilai-nilai yang baik, sehingga mereka bisa berkembang bersama dan mencapai tujuan yang lebih besar.
e. **Robbins & Judge (2009)** : Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang membuat pengikut merasa termotivasi atau terinspirasi untuk fokus pada tujuan dan kebaikan organisasi, tanpa terlalu memikirkan kepentingan pribadi.

Selain dari hasil penelitian beberapa artikel jurnal yang dipaparkan pada tabel hasil, ini juga didukung dari pendapat dan pernyataan para ahli seperti Robbins dan Burns serta yang lainnya. Kepemimpinan transformasional terbukti memiliki keunggulan seperti, mampu beradaptasi, mampu menginspirasi pengikutnya, mampu memotivasi pengikutnya, dan pengaruh positif lainnya yang berdampak langsung pada pengikut atau karyawannya. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini tidak hanya mampu memberi pengaruh lewat tutur kata saja, namun dibarengi oleh tindakan, implementasi langsung pada karyawannya. Maka disarankan dalam penerapan teknologi informasi pada sebuah organisasi atau perusahaan, hendaklah pemimpin memiliki kemampuan mempengaruhi seperti gaya kepemimpinan transformasional yang tidak hanya memikirkan tujuan organisasi (menghasilkan kinerja maksimal), tetapi juga harus memahami apa yang dibutuhkan oleh pengikut atau karyawannya.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Dapat disimpulkan bahwa dalam menerapkan teknologi informasi di sebuah organisasi atau perusahaan dibutuhkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk membantu dalam proses penerapannya. Dan di lain sisi juga dibutuhkan kesesuaian dan keselarasan dari gaya kepemimpinan yang menerapkan dan teknologi informasi yang diterapkan, dengan adanya keselaran ini maka kinerja organisasi atau perusahaan dapat optimal.
2. 2. Teknologi informasi harus dibarengi dengan cara pemimpin yang bijak dalam mengarahkan dan memotivasi para pengikutnya untuk bisa memanfaatkannya dengan baik, sehingga kinerja pengikut meningkat dan dari sini akan bisa mendorong kinerja organisasi lebih maksimal.
3. Dari penelitian ini kami selaku penulis menyimpulkan bahwa dari berbagai gaya kepemimpinan yang telah diterapkan oleh organisasi, gaya kepemimpinan transformasional jauh lebih efektif dan cocok untuk penerapan teknologi informasi di organisasi. Dengan karakter yang menunjang serta memahami pengikutnya, maka dapat dipastikan penerapannya dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dan juga membuat para pengikutnya nyaman mengikutinya tanpa merasa tertekan.

Saran

Penelitian ini dilakukan dengan sistem literature review yang hanya bersumber dari beberapa buku dan jurnal tanpa melakukan penelitian secara langsung di lapangan, maka dari itu penelitian ini masih sangat terbatas dan pastinya memerlukan penelitian lebih lanjut melalui penelitian empiris.

Saran untuk peneliti yang akan melakukan penelitian lanjutan terkait judul jurnal ini, harus melakukan penelitian yang menghasilkan bukti empiris, dengan menggunakan sampel seorang pemimpin di dunia nyata sebagai objek penelitian sehingga dapat membuktikan bagaimana kepemimpinan berperan dalam penerapan teknologi informasi yang menghasilkan kinerja terbaik organisasi. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi penunjang untuk calon-calon pemimpin yang bersiap untuk terjun dalam era digital, dengan mengimplementasikannya secara langsung di dunia kerja.

Kami juga merekomendasikan kepada penelitian selanjutnya ataupun penelitian lanjutan nantinya yang bisa dilakukan, untuk menjadikan gaya kepemimpinan direktif sebagai fokus yang di teliti terkait judul penelitian ini. Gaya kepemimpinan direktif ini jarang dibahas dan diteliti oleh peneliti lain, biar pun ada hanya dibahas oleh beberapa artikel saja dan tidak di dalami peranannya. Alasan lainnya kami merekomendasikan hal ini, juga di dukung oleh karakternya yang dipandang ditaktor dan sangat perfeksionis, maka seharusnya ada banyak hal menarik yang akan ditemukan bila kedua karakter ini dibahas lebih dalam dan dilihat dari sisi berbeda (selain sisi negatifnya).

DAFTAR PUSTAKA

Adolph, Ralph. 2016. “PENGARUHI GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONALI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM DUNIA PENERBANGAN.” *Jurnal Teknologi dan Manajemen Sistem Industri* 3(2): 1–23. doi:10.56071/jtmsi.v3i2.956.

Allen, Bryce. 1998. 24 The Journal of Academic Librarianship *Leadership: Theory and Practice*. doi:10.1016/s0099-1333(98)90189-6.

ANANDA MUHAMAD TRI UTAMA. 2022. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratif, Gaya Kepemimpinan Delegatif Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Karo.” *Jurnal Ilmiah Methonomi* 9: 356–63.

Anggraeni, Riska, and Isma Elan Maulani. 2023. “Riska Anggraeni 1 , Isma Elan Maulani

2." 3(2): 94–98.

Erman, Nilam, and Mohd Winario. 2024. "Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kemampuan Organisasi Dalam Mengatasi Krisis Di Era Digital." *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* 4: 11022–34.

Hikmatul Magfiroh, Triana Olivia Tahol, Siti Anisah, and Mochammad Isa Anshori. 2023. "Kepemimpinan Adaptif: Sebuah Studi Literatur." *Jurnal of Management and Social Sciences* 1(3): 118–36. doi:10.59031/jmsc.v1i3.162.

Imtinan, Nurhana Fakhriyah. 2021. "Gaya Kepemimpinan Dalam Menghadapi Era Society 5.0." *Jurnal Kependidikan Islam* 11(2): 189–97. doi:10.15642/jkpi.2021.11.2.189-197.

Kusumawati, Nugrahini, and Via Ultuvlia. 2022. "Sistem Informasi Akuntansi Dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individu." *Yudishtira Journal : Indonesian Journal of Finance and Strategy Inside* 2(2): 293–306. doi:10.53363/yud.v2i2.48.

Nasution, L, and R N Ichsan. 2021. "Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo." *Jurnal Ilmiah METADATA* 3: 308–21. http://ejournal.steitholabulilmi.ac.id/index.php/metadata/article/view/59.

Nur Azijah, Siti, Rita Rahmawati, Cecep Wahyudin, Novel Anak Lydon, and Program Studi Administrasi Publik. 2024. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Influence of Leadership on Civil Servant Performance." *Jurnal Governansi* 10(1): 1–14.

Nurdiansyah, Deni, Umi Narimawati, and M Yani Syafei. 2023. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah." *Jurnal Agregasi : Aksi Reformasi Government dalam Demokrasi* 11(1): 76–90. doi:10.34010/agregasi.v11i1.9552.

Pemanfaatan, D A N, Teknologi Informasi, Iwan Syamsuddin, Justita Dura, Theresia Pradiani, Institut Teknologi, Asia Malang, Institut Teknologi, and Asia Malang. 2024. "Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Strategic Partner Solution." *Jurnal ekonomi manajemen bisnis* (2): 152–71.

Sari, AAIK, I B U Putra, M M SE, I M S Amerta, and M P SS. 2021. "Anteseden Kinerja Pegawai." https://books.google.com/books?hl=en%5C&lr=%5C&id=uF0wEAAAQBAJ%5C&oi=fnd%5C&pg=PR1%5C&dq=kinerja+pegawai%5C&ots=vvWK-JaT1H%5C&sig=CtPoen5OwEb1ZHEP8uSAx_e7lSw.

Sjafitri, Henny. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Sub Bagian Umum Kantor Politeknik Negeri Padang)." *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi* 6(3): 31–44. doi:10.31869/me.v6i3.2204.

Tampubolon, M. 2022. "Dinamika Kepemimpinan." *SKYLANDSEA PROFESIONAL Jurnal Ekonomi ...* 2(1): 1–7. https://jurnal.yappsu.org/index.php/skylandsea/article/view/44%0Ahttps://jurnal.yappsu.org/index.php/skylandsea/article/download/44/50.

Taufik Muchtar, Hasanah Nur, Andi Muh Akbar, Muhammad Basri4. 2024. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran* 7: 18122–32.

Taufiq, Otong Husni, Ari Kusumah Wardani, and Univeritas Galuh. 2020. "KARAKTER

KEPEMIMPINAN IDEAL." *Jurnal MODERAT* 6: 513–24.

Wehelmina, Rumawas. 2021. 53 Journal of Chemical Information and Modeling *Manajemen Kinerja*.

Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, Pandu Adi Cakranegara, Muhammad Asir, and Andri Haryono. 2022. "Analysis Of Competency Roles, Supportive Leadership Styles And Compensation On Employee Performance In National Manufacturing Companies." *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 3(5): 3078–85. doi:10.37385/msej.v3i5.1156.

Zahra, Dewi, and Ronggur Adytia Warman. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Kajian Perbatasan Antar Negara* 3(1): 26.