

## Analysis of the Influence of Budget Management, Management Information Systems, and Agile Leadership on Employee Engagement of the Trade and Industry Department of Sungai Penuh City

Asro Guswar Hakim<sup>1✉</sup>, Afriyeni Afriyeni<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Indonesia

[asroguswarhakim88@gmail.com](mailto:asroguswarhakim88@gmail.com)

### Abstract

This study aims to analyze the influence of budget management, management information systems, and agile leadership on employee job satisfaction in the digital era at the Sungai Penuh City Trade and Industry Office. This study used a quantitative approach with a survey method, where data were analyzed using multiple linear regression to test partial and simultaneous effects between variables. The results showed that budget management had a positive and significant effect on employee job satisfaction, indicating that effective, transparent, and accountable budget management can support task implementation and increase comfort and security at work. Management information systems also proved to have a positive and significant effect, as the availability of accurate, timely, and easily accessible information helps improve work efficiency and reduce administrative burdens. Furthermore, agile leadership had a positive and significant effect on job satisfaction, indicating that an adaptive, communicative, and participatory leadership style can create a conducive work environment. Simultaneously, these three variables had a positive and significant effect on employee job satisfaction. The regression model used was able to explain most of the variation in job satisfaction, making these three factors important determinants in improving employee job satisfaction in the digital era.

Keywords: Budget Management, Management Information Systems, Agile Leadership, Job Satisfaction, Digital Era.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengelolaan anggaran, sistem informasi manajemen, dan kepemimpinan agil terhadap kepuasan kerja pegawai di era digital pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Sungai Penuh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, yang berarti bahwa pengelolaan anggaran yang efektif, transparan, dan akuntabel mampu mendukung pelaksanaan tugas serta meningkatkan kenyamanan dan rasa aman dalam bekerja. Sistem informasi manajemen juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan, karena ketersediaan informasi yang akurat, tepat waktu, dan mudah diakses membantu meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi beban administratif. Selain itu, kepemimpinan agil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang adaptif, komunikatif, dan partisipatif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Model regresi yang digunakan mampu menjelaskan sebagian besar variasi kepuasan kerja, sehingga ketiga faktor tersebut merupakan determinan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di era digital.

Kata kunci: Pengelolaan Anggaran, Sistem Informasi Manajemen, Kepemimpinan Agil, Kepuasan Kerja, Era Digital.

INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



### 1. Pendahuluan

Dalam era transformasi digital dan tuntutan pelayanan publik yang semakin tinggi, keterlibatan pegawai (*employee engagement*) telah menjadi elemen krusial dalam mencapai efektivitas organisasi, terutama pada instansi pemerintah. Pegawai yang terlibat secara emosional dan intelektual dalam pekerjaan mereka cenderung memberikan kontribusi yang lebih maksimal, meningkatkan produktivitas, dan menunjukkan loyalitas tinggi terhadap organisasi [1]. Keterlibatan pegawai (*employee engagement*) menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan organisasi. Pegawai yang terlibat tidak hanya bekerja dengan penuh semangat, tetapi juga berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang

lebih efektif. Salah satu cara untuk meningkatkan keterlibatan pegawai adalah dengan memperhatikan tiga elemen penting, yaitu pengelolaan anggaran yang baik, penerapan sistem informasi manajemen yang efisien, dan kepemimpinan yang adil [2].

Pengelolaan anggaran yang baik dapat memberikan jaminan kesejahteraan kepada pegawai dan memastikan bahwa kebutuhan operasional organisasi terpenuhi tanpa mengganggu sumber daya yang ada. Sistem informasi manajemen (SIM) yang tepat dapat mempermudah alur komunikasi dan meningkatkan transparansi dalam pengambilan keputusan, yang berkontribusi pada kepuasan pegawai. Sedangkan, kepemimpinan yang agil memungkinkan pengambilan keputusan yang cepat dan responsif terhadap

perubahan lingkungan, serta memberi ruang bagi pegawai untuk berinovasi dan beradaptasi dengan cepat [3].

Sayangnya, tingkat keterlibatan pegawai di instansi pemerintah Indonesia masih tergolong rendah. Berdasarkan survei internal Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB) pada tahun 2023, hanya 54,8% pegawai ASN yang menunjukkan tingkat keterlibatan tinggi, sementara sisanya tergolong sedang atau rendah. Di lingkungan Pemerintah Kota Sungai Penuh, khususnya pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian, fenomena kurangnya partisipasi aktif pegawai dalam kegiatan organisasi, rendahnya antusiasme terhadap perubahan, serta minimnya inisiatif mandiri menjadi indikator lemahnya keterlibatan pegawai. Selanjutnya Tingkat Keterlibatan Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Sungai Penuh (2024) disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Tingkat Keterlibatan Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Sungai Penuh (2024)

No	Kategori Keterlibatan	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1	Tinggi	21	42%
2	Sedang	19	38%
3	Rendah	10	20%
Total		50	100%

Berdasarkan Tabel 1 yang menyajikan data tentang Tingkat Keterlibatan Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Sungai Penuh tahun 2024, dapat dilihat bahwa dari total 50 pegawai, hanya 21 orang (42%) yang menunjukkan tingkat keterlibatan tinggi. Sementara itu, 19 pegawai (38%) memiliki tingkat keterlibatan sedang, dan 10 pegawai (20%) bahkan tergolong dalam kategori keterlibatan rendah. Data ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh pegawai (58%) belum menunjukkan keterlibatan optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini menjadi indikasi awal adanya potensi persoalan dalam hal motivasi, kepuasan kerja, atau bahkan kepemimpinan dan lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Namun, penelitian terkait hubungan simultan antara pengelolaan anggaran, sistem informasi manajemen, dan kepemimpinan agil terhadap keterlibatan pegawai masih tergolong terbatas, terutama dalam konteks instansi pemerintah daerah. Sebagian besar penelitian sebelumnya hanya mengkaji pengaruh masing-masing variabel secara terpisah, sehingga belum mampu memberikan gambaran yang utuh mengenai bagaimana ketiga faktor tersebut saling berinteraksi dalam memengaruhi keterlibatan pegawai. Misalnya, penelitian [4] menemukan bahwa sistem informasi manajemen yang efisien dapat meningkatkan partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan. Sementara itu, [5] menyimpulkan bahwa transparansi dalam pengelolaan anggaran berdampak positif terhadap motivasi dan loyalitas pegawai. Di sisi lain, [6] menunjukkan bahwa kepemimpinan agil berkontribusi signifikan terhadap fleksibilitas dan keterlibatan pegawai di era digital. Penelitian terbaru

oleh [7] mulai mengarah pada pendekatan simultan dengan meneliti pengaruh gabungan pengelolaan anggaran, SIM, dan gaya kepemimpinan terhadap keterlibatan pegawai, namun belum secara khusus difokuskan pada instansi pemerintah daerah. Menyoroti pentingnya integrasi sistem manajemen modern sebagai pemicu keterlibatan dan kepuasan kerja pegawai [8].

Dari berbagai temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa meskipun masing-masing variabel telah terbukti memiliki pengaruh terhadap keterlibatan pegawai, namun masih terdapat celah dalam penelitian yang menguji pengaruh ketiganya secara bersama-sama dalam satu kerangka analisis, khususnya di lingkungan pemerintahan daerah seperti Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Sungai Penuh. Dengan mempertimbangkan bahwa sektor publik kini dihadapkan pada dinamika perubahan yang cepat, tuntutan pelayanan yang tinggi, serta keterbatasan sumber daya, maka dibutuhkan pemahaman yang komprehensif mengenai bagaimana kombinasi pengelolaan anggaran yang baik, sistem informasi manajemen yang terintegrasi, dan kepemimpinan yang agil dapat meningkatkan keterlibatan pegawai secara maksimal. Oleh karena itu, penelitian ini relevan dan penting untuk dilakukan guna menjawab kesenjangan literatur dan memberikan kontribusi dalam perumusan strategi peningkatan kinerja aparatur sipil negara melalui pendekatan manajerial yang terintegrasi [9].

Fenomena tersebut perlu dicermati secara tajam karena keterlibatan pegawai (*employee engagement*) merupakan salah satu indikator kunci dalam menilai efektivitas kinerja organisasi publik. Rendahnya keterlibatan berisiko menurunkan produktivitas, meningkatkan absensi, memperlambat pelayanan, serta melemahkan loyalitas dan semangat kerja pegawai. Secara lebih jauh, hal ini juga berdampak pada citra dan kualitas layanan Dinas Perdagangan dan Perindustrian sebagai penyedia layanan publik. Ketidakseimbangan proporsi antara pegawai yang terlibat tinggi dan mereka yang terlibat sedang atau rendah menunjukkan perlunya intervensi manajerial, baik dalam bentuk pelatihan, perbaikan sistem insentif, penguatan komunikasi internal, maupun perbaikan lingkungan kerja secara keseluruhan [10].

Namun, meskipun ketiga faktor ini memiliki potensi besar untuk meningkatkan keterlibatan pegawai, belum banyak penelitian yang mengkaji pengaruh pengelolaan anggaran, sistem informasi manajemen, dan kepemimpinan agil secara bersamaan terhadap keterlibatan pegawai. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian yang menguji hubungan antara ketiga faktor tersebut dengan keterlibatan pegawai dalam konteks organisasi modern.

**2. Metode Penelitian**

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian mempunyai peran sentral dan menentukan tujuan penelitian [18]. Populasi adalah keseluruhan dari objek kajian yang memberikan gambaran yang tepat

terhadap penelitian. Populasi adalah jumlah keseluruhan dari objek atau subjek yang dijadikan sebagai sumber data dalam suatu penelitian yang memiliki sifat atau karakteristiknya sama [32]. Dengan demikian, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Sungai Penuh sebanyak 44 orang.

Sampel penelitian adalah jumlah yang terbatas dan bagian dari populasi yang terpilih dan mewakili dari populasi tersebut [18]. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi [32]. Namun dikarenakan sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari populasi, maka sampel dalam penelitian ini adalah sama dengan populasi yaitu seluruh pegawai Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Sungai Penuh yang berjumlah 44 orang.

Teknik dalam pengambilan sampel ini menggunakan teknik total sampling (sampel keseluruhan), total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data atau nilai residual dalam model regresi berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) pada uji statistik normalitas. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah sebagai berikut Jika nilai Sig. > 0,05, maka data (residual) berdistribusi normal. Jika nilai Sig. ≤ 0,05, maka data (residual) tidak berdistribusi normal. Selanjutnya Hasil Uji Normalitas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.35847614
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.053
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji normalitas dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas ini, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi salah satu asumsi klasik, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut, khususnya dalam pengujian

hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi hubungan yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami multikolinieritas. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas adalah sebagai berikut jika nilai Tolerance > 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Jika nilai Tolerance ≤ 0,10 dan nilai VIF ≥ 10, maka terjadi multikolinieritas. Selanjutnya Hasil Pengujian Multikolinieritas disajikan pada Tabel 3.

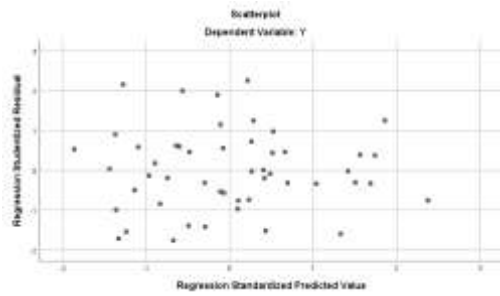
Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Sistem informasi manajemen (X <sub>1</sub> )	.991	1.009	Bebas multikolinieritas
2	Kepemimpinan agil (X <sub>2</sub> )	.949	1.054	Bebas multikolinieritas
3	Pengelolaan anggaran (X <sub>3</sub> )	.940	1.063	Bebas multikolinieritas

Berdasarkan Tabel 3, hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini, yaitu Sistem Informasi Manajemen, Kepemimpinan Agil, dan Pengelolaan Anggaran, memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10. Secara rinci, variabel Sistem Informasi Manajemen memiliki nilai Tolerance sebesar 0,991 dengan VIF sebesar 1,009, variabel Kepemimpinan Agil memiliki nilai Tolerance sebesar 0,949 dengan VIF sebesar 1,054, serta variabel Pengelolaan Anggaran memiliki nilai Tolerance sebesar 0,940 dengan VIF sebesar 1,063. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang tinggi antarvariabel independen.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari masalah multikolinieritas, sehingga masing-masing variabel independen dapat digunakan secara bersamaan dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap keterlibatan pegawai. Model regresi yang digunakan dinilai layak untuk analisis lebih lanjut. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik scatter plot, yaitu dengan melihat pola sebaran titik antara nilai ZPRED (nilai prediksi) dan SRESID (residual).

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut Jika titik-titik pada scatter plot menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik pada scatter plot membentuk pola tertentu, seperti mengerucut, melebar, atau bergelombang, maka terjadi heteroskedastisitas. Selanjutnya Hasil Uji Heteroskedastisitas ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedasitas

Berdasarkan gambar scatter plot di atas, terlihat bahwa titik-titik yang merepresentasikan residual studentized menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik pola mengerucut, melebar, maupun bergelombang. Titik-titik tersebut juga tersebar secara merata di atas dan di bawah angka nol pada sumbu vertikal (residual). Selain itu, penyebaran titik tidak menunjukkan adanya kecenderungan tertentu seiring dengan meningkat atau menurunnya nilai regression standardized predicted value. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan pada setiap nilai prediksi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini. Artinya, model regresi telah memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut, khususnya dalam pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu Pengelolaan Anggaran (X1), Sistem Informasi Manajemen (X2), dan Kepemimpinan Agil (X3) terhadap variabel dependen Keterlibatan Pegawai (Y), baik secara parsial maupun simultan. Hasil-hasilnya dapat disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Rekap Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

No	Variabel	B	Std. Error	t	Sig.
1	(Constant)	11.433	16.448	.695	.490
2	Pengelolaan anggaran (X <sub>1</sub> )	.462	.069	6.654	.000
3	Sistem informasi manajemen (X <sub>2</sub> )	.231	.073	3.145	.003
4	Kepemimpinan agil (X <sub>3</sub> )	.260	.072	3.600	.001

Berdasarkan Tabel 4 hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan pengaruh Pengelolaan Anggaran (X1), Sistem Informasi Manajemen (X2), dan Kepemimpinan Agil (X3) terhadap Keterlibatan Pegawai (Y) di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Sungai Penuh. Berdasarkan nilai koefisien regresi (B), maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut  $Y = 11,433 + 0,462X_1 + 0,231X_2 + 0,260X_3$ .

Keterangan persamaan adalah Konstanta (a) sebesar 11,433 menunjukkan bahwa apabila variabel Pengelolaan Anggaran, Sistem Informasi Manajemen, dan Kepemimpinan Agil dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai keterlibatan pegawai sebesar 11,433. Namun, konstanta ini tidak signifikan secara statistik karena memiliki nilai signifikansi sebesar

0,490 (> 0,05).

Pengelolaan Anggaran (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,462 dengan nilai t hitung sebesar 6,654 dan signifikansi 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan pegawai. Artinya, semakin baik pengelolaan anggaran, maka keterlibatan pegawai akan semakin meningkat. Sistem Informasi Manajemen (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,231 dengan nilai t hitung sebesar 3,145 dan signifikansi 0,003 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan pegawai. Artinya, semakin baik sistem informasi manajemen yang diterapkan, maka keterlibatan pegawai juga akan meningkat.

Kepemimpinan Agil (X3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,260 dengan nilai t hitung sebesar 3,600 dan signifikansi 0,001 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan agil berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan pegawai. Artinya, penerapan gaya kepemimpinan yang adaptif dan responsif mampu meningkatkan keterlibatan pegawai dalam organisasi. Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa pengelolaan anggaran (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan pegawai (Y). Pernyataan tersebut didukung oleh hasil analisis regresi linear berganda yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 6,654 dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05). Hasil ini mengindikasikan bahwa pengelolaan anggaran memiliki pengaruh yang nyata terhadap keterlibatan pegawai.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik pengelolaan anggaran yang diterapkan, seperti melalui perencanaan yang jelas, penggunaan anggaran yang tepat sasaran, serta transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaannya, maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab organisasi. Dengan demikian, pengelolaan anggaran menjadi salah satu faktor penting yang mampu mendorong peningkatan keterlibatan pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Sungai Penuh.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa Sistem Informasi Manajemen (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan melalui hasil analisis regresi linear berganda yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,145 dengan tingkat signifikansi 0,003 (< 0,05). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa sistem informasi manajemen memberikan pengaruh yang nyata terhadap keterlibatan pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem informasi manajemen yang diterapkan, seperti kemudahan akses informasi, keakuratan data, serta dukungan sistem terhadap pelaksanaan tugas, maka semakin meningkat pula keterlibatan pegawai dalam aktivitas kerja. Dengan adanya sistem informasi manajemen yang

efektif, pegawai dapat bekerja lebih efisien dan merasa lebih terlibat dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa Kepemimpinan Agil (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Pegawai (Y). Pernyataan ini diperkuat oleh hasil analisis regresi linear berganda yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,600 dengan tingkat signifikansi 0,001 (< 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan agil memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang adaptif, responsif terhadap perubahan, serta mampu mendorong partisipasi dan komunikasi terbuka, dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan agil berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan keterlibatan pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Sungai Penuh. Hasil ringkasan pengujian hipotesis pertama, kedua, ketiga dan keempat dapat diperlihatkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Parsial

Hipotesis	Pernyataan	Hasil Uji
H <sub>1</sub>	Pengelolaan anggaran berpengaruh signifikan terhadap Keterlibatan pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Sungai Penuh	Diterima
H <sub>2</sub>	Sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap Keterlibatan pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Sungai Penuh.	Diterima
H <sub>3</sub>	Kepemimpinan agil berpengaruh signifikan positif terhadap Keterlibatan pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Sungai Penuh.	Diterima

Hipotesis keempat dalam penelitian ini menyatakan bahwa Pengelolaan Anggaran (X1), Sistem Informasi Manajemen (X2), dan Kepemimpinan Agil (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Pegawai (Y) di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Sungai Penuh. Hasil pengujian secara simultan menggunakan uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 19,546 dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>4</sub> diterima, yang berarti ketiga variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan pegawai.

Temuan ini mengindikasikan bahwa keterlibatan pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari kombinasi pengelolaan anggaran yang baik, dukungan sistem informasi manajemen yang efektif, serta penerapan kepemimpinan agil yang adaptif. Dengan demikian, peningkatan keterlibatan pegawai akan lebih optimal apabila ketiga aspek tersebut dikelola secara terpadu dan berkelanjutan. Selanjutnya Hasil Uji F disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	ANOVA <sup>b</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1793.530	3	597.843	19.546
	Residual	1406.950	46	30.586	
	Total	3200.480	49		

Hasil ringkasan pengujian hipotesis keempat dapat diperlihatkan pada Tabel 7.

Tabel 7. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Simultan

Hipotesis	Pernyataan	Hasil Uji
H <sub>4</sub>	Pengelolaan anggaran, sistem informasi manajemen, kepemimpinan agil secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Sungai Penuh	Diterima

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R<sup>2</sup> berada pada rentang 0 sampai dengan 1. Kriteria penilaian koefisien determinasi adalah sebagai berikut jika nilai R<sup>2</sup> mendekati 0, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat rendah. Jika nilai R<sup>2</sup> berada pada kisaran sedang ( $\pm 0,25 - 0,50$ ), maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen cukup. Jika nilai R<sup>2</sup> berada pada kisaran tinggi ( $\geq 0,50$ ), maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen kuat.

Jika nilai R<sup>2</sup> mendekati 1, maka hampir seluruh variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Dengan demikian, semakin besar nilai R<sup>2</sup> yang diperoleh, maka semakin besar pula kontribusi variabel independen dalam menjelaskan perubahan variabel dependen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Selanjutnya Hasil R Square disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil R Square

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 <sup>a</sup>	.560	.532	5.53045

Berdasarkan Tabel 8, hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,560. Hal ini berarti bahwa 56,0% variasi Keterlibatan Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Pengelolaan Anggaran (X1), Sistem Informasi Manajemen (X2), dan Kepemimpinan Agil (X3) secara bersama-sama. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,532 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam model, sebesar 53,2% perubahan keterlibatan pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut. Sisanya sebesar 46,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan faktor individual pegawai.

Nilai R Square sebesar 0,560 menunjukkan bahwa kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel keterlibatan pegawai berada pada kategori kuat. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinilai cukup baik dan layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Pengaruh Pengelolaan anggaran Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Era Digital Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Sungai Penuh. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa pengelolaan anggaran (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di era digital (Y) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Sungai Penuh. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,462, nilai t-hitung sebesar 6,654, serta tingkat signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik pengelolaan anggaran yang dilakukan organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai. Pengelolaan anggaran yang efektif, transparan, dan akuntabel mampu memberikan kepastian terhadap pelaksanaan program kerja, ketersediaan fasilitas pendukung, serta kejelasan alokasi sumber daya. Kondisi tersebut berkontribusi pada meningkatnya rasa aman, nyaman, dan puas pegawai dalam menjalankan tugasnya, khususnya di era digital yang menuntut efisiensi dan dukungan sumber daya yang memadai.

Dalam konteks organisasi publik, pengelolaan anggaran tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis keuangan, tetapi juga berperan sebagai instrumen manajerial yang memengaruhi sikap dan perilaku pegawai. Ketika anggaran dikelola secara baik, pegawai akan merasa bahwa organisasi memberikan dukungan nyata terhadap pelaksanaan tugas, sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan [11] [12] yang menyatakan bahwa faktor-faktor organisasi, seperti gaya kepemimpinan, komitmen, reward, dan kualitas sumber daya manusia, berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan anggaran berbasis kinerja. Pengelolaan anggaran yang baik pada akhirnya mendukung efektivitas kerja dan kepuasan pegawai, meskipun penelitian-penelitian tersebut belum secara langsung mengukur kepuasan atau keterlibatan pegawai.

Penelitian ini juga didukung oleh [13] [14] yang menemukan bahwa aspek rasional dalam penganggaran publik, good governance, dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap efektivitas implementasi anggaran. Efektivitas pengelolaan anggaran tersebut secara tidak langsung berdampak pada persepsi positif pegawai terhadap organisasi dan kepuasan kerja mereka. Selain itu, hasil penelitian [15] [16] menunjukkan bahwa sistem manajerial dan pengendalian internal yang baik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menguatkan temuan penelitian ini bahwa pengelolaan anggaran yang baik sebagai bagian dari sistem manajemen organisasi dapat meningkatkan kepuasan

kerja pegawai, terutama dalam lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperluas temuan penelitian terdahulu dengan menempatkan pengelolaan anggaran sebagai faktor penting yang secara langsung memengaruhi kepuasan kerja pegawai di era digital, khususnya pada instansi pemerintah daerah. Penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan organisasi dalam mengelola anggaran tidak hanya berdampak pada kinerja program, tetapi juga pada aspek psikologis dan sikap kerja pegawai.

Pengaruh Sistem informasi manajemen Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Era Digital Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Sungai Penuh. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Sistem Informasi Manajemen (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di era digital (Y) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Sungai Penuh. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,231, nilai t-hitung sebesar 3,145, serta tingkat signifikansi 0,003 ( $< 0,05$ ). Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sistem informasi manajemen yang baik mampu menyediakan informasi yang akurat, tepat waktu, dan mudah diakses, sehingga membantu pegawai dalam melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien. Di era digital, keberadaan sistem informasi yang terintegrasi menjadi kebutuhan utama bagi organisasi publik untuk mendukung pengambilan keputusan dan kelancaran proses kerja.

Kepuasan kerja pegawai meningkat ketika sistem informasi manajemen dapat mengurangi beban administratif, meminimalkan kesalahan kerja, serta mempercepat alur koordinasi antarunit kerja. Dengan adanya sistem yang mendukung pekerjaan sehari-hari, pegawai merasa pekerjaannya lebih terarah dan tidak terbebani oleh proses manual yang berulang, sehingga berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan [17] yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun fokus penelitian tersebut pada kinerja, hasilnya menunjukkan bahwa sistem informasi yang baik mampu meningkatkan efektivitas kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada kepuasan kerja pegawai [19].

Penelitian ini juga diperkuat oleh [20] [21] yang menemukan bahwa penyempurnaan sistem administrasi berpengaruh terhadap penyusunan anggaran berbasis kinerja. Sistem administrasi yang baik merupakan bagian dari sistem informasi manajemen yang mendukung kenyamanan dan kepuasan pegawai dalam bekerja. Selain itu, temuan penelitian [22] menunjukkan bahwa Human Resource Information Systems (HRIS) berpengaruh positif

terhadap keterlibatan karyawan. Hasil tersebut relevan dengan penelitian ini karena sistem informasi manajemen yang efektif dapat meningkatkan rasa keterlibatan dan kepuasan kerja melalui dukungan teknologi yang mempermudah pekerjaan dan komunikasi internal organisasi.

Penelitian internasional oleh [23] juga menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi digital dalam kepemimpinan dan sistem kerja dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja pegawai melalui komunikasi yang lebih efektif dan pemberdayaan karyawan. Hal ini menguatkan temuan penelitian ini bahwa sistem informasi manajemen yang baik menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di era digital [24]. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa sistem informasi manajemen merupakan faktor strategis yang berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pegawai, khususnya dalam menghadapi tuntutan kerja di era digital. Penelitian ini melengkapi penelitian terdahulu dengan menempatkan sistem informasi manajemen sebagai variabel penting dalam konteks organisasi pemerintah daerah [25] [26].

Pengaruh Pengaruh Kepemimpinan agil Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Era Digital Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Sungai Penuh. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan agil (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di era digital (Y) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Sungai Penuh. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,260, nilai t-hitung sebesar 3,600, serta tingkat signifikansi 0,001 ( $< 0,05$ ). Dengan demikian, hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan agil memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepemimpinan agil dicirikan oleh kemampuan pimpinan untuk bersikap adaptif terhadap perubahan, responsif terhadap kebutuhan pegawai, terbuka terhadap masukan, serta mendorong kolaborasi dan partisipasi aktif dalam organisasi. Di era digital yang ditandai dengan perubahan cepat dan tuntutan kerja yang dinamis, gaya kepemimpinan ini menjadi sangat relevan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Kepuasan kerja pegawai cenderung meningkat ketika pimpinan mampu memberikan arahan yang jelas, mendukung pengembangan kompetensi, serta menciptakan komunikasi dua arah yang efektif. Kepemimpinan agil memungkinkan pegawai merasa dihargai, dilibatkan dalam pengambilan keputusan, dan diberi ruang untuk berinovasi, sehingga berdampak positif terhadap sikap dan kepuasan kerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan [27] [28] yang menyatakan bahwa penerapan budaya agile berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan dan kinerja karyawan. Budaya dan kepemimpinan yang bersifat agile mendorong rasa memiliki dan kepuasan

kerja karena pegawai merasa menjadi bagian penting dari organisasi.

Penelitian ini juga didukung oleh [29] yang menemukan bahwa kepemimpinan digital mampu meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja pegawai melalui komunikasi yang efektif dan pemberdayaan karyawan. Meskipun fokus penelitian tersebut pada kepemimpinan digital, esensinya sejalan dengan kepemimpinan agil yang menekankan fleksibilitas, adaptasi teknologi, dan pendekatan humanis dalam memimpin. Selain itu, penelitian [30] [31] menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan sikap kerja pegawai. Kepemimpinan yang mampu menyesuaikan diri dengan kondisi organisasi dan kebutuhan pegawai terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja, meskipun penelitian tersebut belum secara spesifik membahas kepemimpinan agil di era digital.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat dan memperluas temuan penelitian terdahulu dengan menegaskan bahwa kepemimpinan agil merupakan faktor penting yang secara langsung memengaruhi kepuasan kerja pegawai, khususnya pada organisasi pemerintah daerah yang sedang menghadapi tantangan transformasi digital. Kepemimpinan yang adaptif dan responsif menjadi kunci dalam menciptakan pegawai yang puas, termotivasi, dan siap menghadapi perubahan.

Pengaruh Pengelolaan anggaran, Sistem informasi manajemen, Dan Kepemimpinan agil Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Era Digital Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Sungai Penuh. Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa Pengelolaan Anggaran (X1), Sistem Informasi Manajemen (X2), dan Kepemimpinan Agil (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Era Digital (Y) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Sungai Penuh. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F, yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 19,546 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Dengan demikian, hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pegawai tidak dipengaruhi oleh satu faktor secara terpisah, melainkan merupakan hasil dari kombinasi beberapa faktor organisasi yang saling berkaitan. Pengelolaan anggaran yang baik memberikan dukungan sumber daya yang memadai, sistem informasi manajemen yang efektif mempermudah proses kerja dan pengambilan keputusan, sementara kepemimpinan agil menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan partisipatif. Ketiga faktor tersebut secara sinergis membentuk kondisi kerja yang mampu meningkatkan kepuasan pegawai.

Di era digital, keterpaduan antara aspek keuangan, teknologi informasi, dan gaya kepemimpinan menjadi semakin penting. Pegawai akan merasa lebih puas ketika organisasi mampu menyediakan dukungan

anggaran yang jelas, sistem informasi yang memudahkan pekerjaan, serta pimpinan yang responsif terhadap perubahan dan kebutuhan pegawai. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja pegawai memerlukan pendekatan manajerial yang komprehensif dan terintegrasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan [33] [34] [35] yang menyatakan bahwa berbagai faktor organisasi, seperti kepemimpinan, sistem, dan sumber daya, secara bersama-sama berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan anggaran dan kinerja organisasi. Selain itu, penelitian [36] [37] juga menunjukkan bahwa sistem informasi dan faktor manajerial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan keterlibatan pegawai. Penelitian ini juga didukung oleh [12] [23] yang menegaskan bahwa kombinasi faktor kepemimpinan dan dukungan sistem kerja berbasis digital mampu meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja pegawai. Meskipun objek dan variabel penelitian terdahulu berbeda, hasil tersebut menguatkan temuan bahwa pendekatan organisasi yang terintegrasi sangat diperlukan dalam meningkatkan kepuasan kerja di era digital.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan anggaran, sistem informasi manajemen, dan kepemimpinan agil secara simultan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Sungai Penuh. Organisasi perlu mengelola ketiga aspek tersebut secara bersamaan dan berkelanjutan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, adaptif, dan memuaskan bagi pegawai.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada Bab IV mengenai pengaruh pengelolaan anggaran, sistem informasi manajemen, dan kepemimpinan agil terhadap kepuasan kerja pegawai di era digital pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Sungai Penuh, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut pengelolaan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di era digital. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan anggaran yang efektif, transparan, dan akuntabel mampu memberikan dukungan sumber daya yang memadai bagi pelaksanaan tugas pegawai, sehingga meningkatkan rasa nyaman, aman, dan puas dalam bekerja. Sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di era digital. Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem informasi manajemen yang mampu menyediakan informasi secara akurat, tepat waktu, dan mudah diakses dapat membantu pegawai bekerja lebih efisien, mengurangi beban administratif, serta meningkatkan kepuasan kerja. Kepemimpinan agil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di era digital. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang adaptif, responsif terhadap perubahan, terbuka terhadap komunikasi, serta mendorong partisipasi pegawai mampu menciptakan

lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pengelolaan anggaran, sistem informasi manajemen, dan kepemimpinan agil secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di era digital. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan hasil dari sinergi berbagai faktor organisasi yang saling terkait, sehingga peningkatan kepuasan kerja memerlukan pendekatan yang terintegrasi. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan mampu menjelaskan sebagian besar variasi kepuasan kerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa ketiga variabel independen yang diteliti merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Sungai Penuh di era digital.

#### Daftar Rujukan

- [1] Achyani, F., & Cahya, B. T. (2012). Analisis Aspek Rasional dalam Penganggaran Publik terhadap Efektivitas Pengimplementasian Anggaran Berbasis Kinerja pada Pemerintah Surakarta. *Maksimum*, 1(2), 68. DOI: <https://doi.org/10.26714/mki.1.2.2011.68-77> .
- [2] Lili Suryani, Muchid Albintani, Nurmala Sari, Anton Budi Dharma, & Achmad Fauzi. (2024). Literature Riview: Implementasi Aplikasi M-Paspor dalam Mewujudkan Digitalisasi Pelayanan Publik. *Jurnal Niara*, 16(3), 459–466. DOI: <https://doi.org/10.31849/niara.v16i3.18199> .
- [3] Arizqi, A., & Kusumawati, D. A. (2023). Peran Agile Leadership dan Strategic Agility Planning dalam Peningkatan Kinerja UMKM Provinsi Papua Barat Indonesia. *AdBispreneur*, 8(1), 1–14. DOI: <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v8i1.37169> .
- [4] Azan Yureski, & Djoesep Harmat Tarigan. (2024). Pengaruh Penerapan Budaya Agile terhadap Keterlibatan dan Kinerja Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero). *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 2(4), 01–13. DOI: <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i4.430> .
- [5] Rialti, R., & Filieri, R. (2024). Leaders, let's get agile! Observing Agile Leadership in Successful Digital Transformation Projects. *Business Horizons*, 67(4), 439–452. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2024.04.003> .
- [6] Deng, C., Gulseren, D., Isola, C., Grocutt, K., & Turner, N. (2023). Transformational Leadership Effectiveness: An Evidence-Based Primer. *Human Resource Development International*, 26(5), 627–641. DOI: <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2135938> .
- [7] Bindhu, D., Namreen Asif, V. A., Nushruth, Sunil, N., Frank, R. A., Krithi, ... Nandini Prabhu, G. (2024). The Impact of Human Resource Information Systems on Employee Engagement. In *Contributions to Finance and Accounting* (Vol. Part F4082, pp. 239–251). Springer Nature. DOI: [https://doi.org/10.1007/978-3-031-75960-4\\_23](https://doi.org/10.1007/978-3-031-75960-4_23) .
- [8] Mukhsin, M., Tendra, G., Suhardjo, S., Suharti, S., Suyono, S., Junaedi, A. T., ... Cecilia, C. (2025). Digital Information Systems on Business Agility and Innovation in the Era of Industry 6.0. *Journal of Applied Business and Technology*, 6(1), 52–67. DOI: <https://doi.org/10.35145/jabt.v6i1.204> .
- [9] Frederiksen, A. (2009). Competing on analytics: The new science of winning. *Total Quality Management & Business Excellence*, 20(5), 583–583. DOI: <https://doi.org/10.1080/14783360902925454> .
- [10] Dewi, S. P. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus pada Spbu Anak Cabang Perusahaan Rb.Group). *Nominal, Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 1(1). DOI:

- <https://doi.org/10.21831/nominal.v1i1.993> .
- [11]Fitrihanur Ahmad Sihombing, Marliyah, & Wahyu Syarvina. (2023). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Manajerial pada Balai Wilayah Sungai Sumatera Ii Medan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(3), 16–28. DOI: <https://doi.org/10.56127/jekma.v2i3.943> .
- [12]Hamsal, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 15–29. DOI: <https://doi.org/10.55583/invest.v2i1.120> .
- [13]Gede Endra Bratha, W. (2022). Literature Review Komponen Sistem Informasi Manajemen: Software, Database dan Brainware. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 344–360. DOI: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.824> .
- [14]Lubis, D. W., & Veri, J. (2025). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian: Systematic Review. *Jurnal Manajemen Informatika Jayakarta*, 5(2), 135. DOI: <https://doi.org/10.52362/jmijayakarta.v5i2.1802> .
- [15]Lubis, D. W., & Veri, J. (2025). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian: Systematic Review. *Jurnal Manajemen Informatika Jayakarta*, 5(2), 135. DOI: <https://doi.org/10.52362/jmijayakarta.v5i2.1802> .
- [16]Gede Endra Bratha, W. (2022). Literature Review Komponen Sistem Informasi Manajemen: Software, Database dan Brainware. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 344–360. DOI: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.824> .
- [17]Sucinta Tri Nurhayati, Muhammad Irwan Padli Nasution, & Sri Suci Ayu Sundari. (2023). Urgensi Sistem Informasi Manajemen dalam Sebuah Organisasi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 01–04. DOI: <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i1.1015> .
- [18]Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114. DOI: <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937> .
- [19]Delkhosh, M., & Mousavi, H. (2016). Strategic Financial Management Review on the Financial Success of an Organization. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. DOI: <https://doi.org/10.5901/mjss.2016.v7n2s2p30> .
- [20]Javed, A., Khoso, R. A., & Nadeem, A. (2025). Servant Leadership and Its Role in Promoting Organizational Citizenship Behaviour, Employee Wellbeing, and Workplace Trust in Service-Oriented Industries. *Inverge Journal of Social Sciences*, 4(3), 249–261. DOI: <https://doi.org/10.63544/ijss.v4i3.163> .
- [21]Yanuarlan, J., Susanti, A., & Iwa, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja Guru. *JIIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(12), 10043–10049. DOI: <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i12.2449> .
- [22]Tandon, L., Bhatnagar, T., & Sharma, T. (2025). Leadership Agility in the Context of Organisational Agility: a Systematic Literature Review. *Management Review Quarterly*, 75(3), 1839–1909. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11301-024-00422-3> .
- [23]Hamsal, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 2(1), 15–29. DOI: <https://doi.org/10.55583/invest.v2i1.120> .
- [24]Weikart, L. A., Chen, G. G., & Sermier, E. (2024). Budgeting and Financial Management for Nonprofit Organizations: Using Money to Drive Mission Success. *Budgeting and Financial Management for Nonprofit Organizations: Using Money to Drive Mission Success*. CQ Press. DOI: <https://doi.org/10.4135/9781544306841> .
- [25]Hassanah Husin, N., Abu Mansor, N. N., Javaid, M. U., & Widarman, B. (2025). The Influence of Perceived High-Performance Work Systems on Innovative Work Behavior: Mediating Role of Work Engagement. *Work*, 81(2), 2713–2725. DOI: <https://doi.org/10.1177/10519815241311188> .
- [26]Kristiawati, E. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Penerapan Akuntansi Berbasis AkruaI pada Pemerintahan Daerah Kalimantan Barat. *Akuntabilitas*, 8(3). DOI: <https://doi.org/10.15408/akt.v8i3.2771> .
- [27]Li, Z., Yang, C., Yang, Z., & Zhao, Y. (2024). The Impact of Middle Managers' Digital Leadership on Employee Work Engagement. *Frontiers in Psychology*, 15. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1368442> .
- [28]Ludviga, I., & Kalvina, A. (2024). Organizational Agility During Crisis: Do Employees' Perceptions of Public Sector Organizations' Strategic Agility Foster Employees' Work Engagement and Well-being? *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 36(2), 209–229. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10672-023-09442-9> .
- [29]Nurjanah, N. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Perguruan Tinggi. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi*, 2(1). DOI: <https://doi.org/10.58290/jmbo.v2i1.107> .
- [30]Tsofa, B., Musotsi, P., Kagwanja, N., Waitthaka, D., Molyneux, S., Barasa, E., ... Chuma, J. (2021). Examining Health Sector Application and Utility of Program-Based Budgeting: County Level Experiences in Kenya. *International Journal of Health Planning and Management*, 36(5), 1521–1532. DOI: <https://doi.org/10.1002/hpm.3174> .
- [31]Agile Project Management: Creating Innovative Products. (2010). *Kybernetes*, 39(1), 155–155. DOI: <https://doi.org/10.1108/03684921011021336> .
- [32]Waruwu, M., Pu`at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. DOI: <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057> .
- [33]Syabrinildi, S. (2023). Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 2(1), 250–255. DOI: <https://doi.org/10.59188/jcs.v2i1.205> .
- [34]Aswiputri, M. (2022). Literature Review Determinasi Sistem Informasi Manajemen: Database, CCTV dan Brainware. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 312–322. DOI: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.821> .
- [35]Pratama, N. D., Abdurahim, A., & Sofyani, H. (2018). Determinan Efektivitas Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja dan Penyerapan Anggaran di Pemerintah Daerah. *Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan*, 8(1), 9–24. DOI: <https://doi.org/10.22219/jrak.v8i1.23> .
- [36]Herminingsih, A., & Hamidah, P. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepuasan Kerja dan Kompensasi Non Finansial terhadap Employee Engagement. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi dan Kewirausahaan*, 14(10). DOI: <https://doi.org/10.59188/covalue.v14i10.4302> .
- [37]Reski, A. (2022). Pengembangan Buku Ajar Statistika Dasar untuk Penelitian Pendidikan Fisika. *Dwija Cendekia: Jurnal Riset Pedagogik*, 6(2), 267. DOI: <https://doi.org/10.20961/jdc.v6i2.63392> .