

SISTEM INFORMASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MODERASI KELOMPOK GENERASI

Anis Fuuadah, Istiatin, Siti Maryam

Management Faculty, Postgraduate Program, Batik Islamic University, Surakarta

anisfuuadah@gmail.com

abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh sistem informasi, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kelompok generasi sebagai variabel moderasi pada Pengadilan Agama wilayah se eks-Karesidenan Surakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pengadilan Agama wilayah se eks-Karesidenan Surakarta. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian. Analisis data menggunakan metode Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS melalui pengujian outer model, inner model, uji hipotesis, dan Multi Group Analysis (MGA) untuk menguji perbedaan pengaruh antar kelompok generasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan sistem informasi, semakin efektif kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan, serta semakin kuat budaya organisasi yang berkembang, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hasil pengujian moderasi kelompok generasi menunjukkan adanya perbedaan kekuatan pengaruh antar kelompok generasi pada hubungan antara sistem informasi, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, karakteristik generasi menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Pengadilan Agama wilayah se eks-Karesidenan Surakarta.

Kata Kunci : Sistem Informasi, Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Kelompok Generasi.

PENDAHULUAN

Pelayanan publik merupakan salah satu fungsi utama penyelenggaraan pemerintahan yang bertujuan memenuhi kebutuhan masyarakat secara profesional, transparan, akuntabel, dan berorientasi pada kepuasan pengguna layanan. Guna mewujudkan tata

kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), pemerintah terus mendorong reformasi birokrasi pada seluruh instansi, termasuk lembaga peradilan. Mahkamah Agung Republik Indonesia melalui Cetak Biru Pembaruan Peradilan dan berbagai kebijakan reformasi birokrasi menempatkan peningkatan kualitas pelayanan publik sebagai salah satu prioritas utama dalam penyelenggaraan peradilan. Oleh karena itu, setiap satuan kerja peradilan dituntut mampu memberikan pelayanan yang sederhana, cepat, transparan, dan berbiaya ringan sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.

Sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman di bidang perdata Islam, Pengadilan Agama memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan hukum kepada masyarakat sekaligus mewujudkan tata kelola organisasi yang efektif. Keberhasilan penyelenggaraan tugas tersebut tercermin melalui capaian kinerja organisasi yang diukur melalui berbagai indikator, seperti pencapaian target kinerja, kualitas pelayanan publik, pembangunan zona integritas, serta hasil evaluasi yang dilakukan oleh Mahkamah Agung melalui Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama (Badilag). Kinerja organisasi menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan Pengadilan Agama dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Fenomena empiris di lingkungan Pengadilan Agama se-Wilayah Eks Karesidenan Surakarta menunjukkan bahwa capaian kinerja organisasi masih bervariasi. Salah satu indikatornya terlihat dari pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK). Hingga tahun penelitian, dari tujuh Pengadilan Agama di wilayah Eks Karesidenan Surakarta, baru 2 (dua) satuan kerja yang berhasil memperoleh predikat WBK. Sementara itu, lima satuan kerja lainnya masih dalam proses membangun Zona Integritas menuju WBK. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pencapaian tata kelola organisasi yang memenuhi standar reformasi birokrasi belum merata pada seluruh satuan kerja sehingga masih diperlukan berbagai upaya peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Fenomena tersebut diperkuat oleh hasil Penilaian Kinerja Satuan Kerja yang diselenggarakan oleh Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama Mahkamah Agung

Republik Indonesia. Penilaian tersebut merupakan instrumen evaluasi untuk mengukur capaian kinerja satuan kerja Pengadilan Agama berdasarkan berbagai indikator yang telah ditetapkan oleh Badilag. Hasil penilaian terbaru pada Triwulan III & IV Tahun 2025, dan Triwulan I Tahun 2026 menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.Peringkat Penilaian Kinerja Badan Peradilan Agama

<i>Satker</i>	<i>TW III 2025</i>	<i>TW IV 2025</i>	<i>TW I 2026</i>
PA Surakarta	231	291	290
PA Sragen	211	210	257
PA Boyolali	89	108	84
PA Sukoharjo	110	90	126
PA Wonogiri	274	145	231
PA Klaten	149	189	238
PA Karanganyar	288	271	217

Sumber: Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama (diolah peneliti).

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa capaian kinerja antar satuan kerja belum menunjukkan konsistensi. PA Boyolali relatif mampu mempertahankan posisi pada kelompok peringkat terbaik selama tiga periode penilaian. Sebaliknya, beberapa satuan kerja mengalami perubahan peringkat yang cukup signifikan dari satu periode ke periode berikutnya. PA Wonogiri, misalnya, mengalami peningkatan peringkat dari posisi 274 pada Triwulan III Tahun 2025 menjadi peringkat 145 pada Triwulan IV Tahun 2025, namun kembali turun menjadi peringkat 231 pada Triwulan I Tahun 2026. Demikian pula PA Sukoharjo yang sempat meningkat dari peringkat 110 menjadi 90, tetapi kembali turun ke peringkat 126 pada periode berikutnya. Sementara itu, PA Surakarta masih berada pada kelompok peringkat bawah selama dua periode terakhir.

Variasi dan fluktuasi tersebut menunjukkan bahwa pencapaian kinerja organisasi belum sepenuhnya stabil pada seluruh satuan kerja. Meskipun penilaian Badilag

merupakan ukuran kinerja organisasi, pencapaian tersebut pada dasarnya merupakan akumulasi dari berbagai aspek yang dijalankan oleh pegawai, mulai dari pelaksanaan tugas pokok, penyelesaian administrasi perkara, pemanfaatan teknologi informasi, kualitas pelayanan publik, hingga kepatuhan terhadap berbagai indikator penilaian kinerja. Keberhasilan maupun penurunan capaian kinerja organisasi tidak dapat dilepaskan dari kualitas kinerja pegawai sebagai pelaksana utama proses bisnis organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2022), kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Dalam organisasi sektor publik, kinerja pegawai menjadi faktor utama yang menentukan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan, meningkatkan kualitas pelayanan, serta memenuhi tuntutan akuntabilitas kepada masyarakat. Pegawai dengan kinerja tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, tepat waktu, dan sesuai standar yang ditetapkan, sedangkan kinerja yang kurang optimal dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan dan pencapaian target organisasi.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai adalah sistem informasi. Sejalan dengan kebijakan transformasi digital Mahkamah Agung, Pengadilan Agama telah mengimplementasikan berbagai aplikasi, seperti Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP), e-Court, Sistem Informasi Kepegawaian Pengadilan (SIKEP), Komunikasi Data Nasional (KOMDANAS), dan berbagai sistem informasi lainnya untuk mendukung penyelenggaraan pelayanan peradilan. Pemanfaatan sistem informasi tersebut diharapkan mampu meningkatkan efisiensi proses kerja, mempercepat pelayanan, meningkatkan akurasi data, serta mendukung pengambilan keputusan secara lebih efektif.

Meskipun demikian, implementasi sistem informasi tidak selalu menghasilkan dampak yang sama pada setiap satuan kerja. Perbedaan kemampuan adaptasi pegawai terhadap teknologi, tingkat pemanfaatan aplikasi, serta kompetensi digital menyebabkan efektivitas penggunaan sistem informasi menjadi beragam. Penelitian Dwiriyani dan Latunreng (2025) menunjukkan bahwa sistem informasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai, sedangkan penelitian Sitorus *et al.* (2022) menemukan bahwa rendahnya pemanfaatan sistem informasi dapat menghambat peningkatan kinerja

organisasi. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara sistem informasi dan kinerja pegawai masih perlu dikaji lebih lanjut.

Selain sistem informasi, kepemimpinan transformasional juga menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Perubahan kebijakan, percepatan transformasi digital, dan meningkatnya tuntutan pelayanan publik mengharuskan pimpinan mampu menginspirasi, memotivasi, dan membimbing pegawai agar mampu beradaptasi dengan perubahan. Penelitian Diantara *et al.* (2022) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Namun demikian, efektivitas kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pegawai sehingga masih memerlukan pembuktian empiris pada lingkungan Pengadilan Agama.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah budaya organisasi. Mahkamah Agung telah mengembangkan budaya kerja yang berorientasi pada integritas, profesionalisme, pelayanan, dan akuntabilitas yang sejalan dengan nilai dasar ASN BerAKHLAK. Namun, implementasi budaya organisasi pada masing-masing satuan kerja dapat berbeda, baik dalam aspek kedisiplinan, kolaborasi, inovasi, maupun orientasi pelayanan. Penelitian Putri Pratama dan As (2025) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang layak dikaji dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Pengadilan Agama.

Selain ketiga faktor tersebut, penelitian ini juga mempertimbangkan karakteristik kelompok generasi sebagai variabel moderasi. Saat ini Pengadilan Agama di wilayah eks karesidenan Surakarta terdiri atas pegawai dari Generasi X, Generasi Y (Milenial), dan Generasi Z. Masing-masing generasi memiliki karakteristik yang berbeda dalam memanfaatkan teknologi, menerima arahan pimpinan, beradaptasi terhadap budaya organisasi, serta menjalankan pekerjaan. Perbedaan tersebut berpotensi memperkuat atau memperlemah pengaruh sistem informasi, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu umumnya menguji pengaruh sistem informasi, kepemimpinan transformasional, atau budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara terpisah. Penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam satu model penelitian masih relatif terbatas. Selain itu, penelitian yang menempatkan kelompok generasi sebagai variabel moderasi pada hubungan tersebut, khususnya di lingkungan Pengadilan Agama, juga masih sangat sedikit. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan empiris dan kontekstual (*research gap*) yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan fenomena empiris berupa belum meratanya pencapaian predikat WBK, adanya variasi dan fluktuasi hasil penilaian kinerja Badilag pada Pengadilan Agama se-wilayah eks Karesidenan Surakarta, serta masih terbatasnya penelitian yang mengintegrasikan sistem informasi, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kelompok generasi dalam satu model penelitian, maka perlu dilakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul Pengaruh Sistem Informasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kelompok Generasi sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Pengadilan Agama se-Wilayah Eks Karesidenan Surakarta).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penulis memilih menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk mengetahui besaran pengaruh serta signifikansi antara variable Sistem Informasi, Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai dengan moderasi generasi pada Pengadilan Agama se-eks Karesidenan Surakarta. Penelitian ini dilakukan di 7 (tujuh) kantor Pengadilan Agama Se wilayah eks Karesidenan Surakarta. Waktu penelitian dilakukan selama 6 bulan yaitu mulai tanggal 1 September 2025 sampai dengan 28 Februari 2026.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai dari tujuh Pengadilan Agama di wilayah eks-Karesidenan Surakarta, dengan total sebanyak 280 orang. Penelitian ini akan mengambil seluruh anggota populasi untuk dijadikan sebagai sampel. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu variabel independen (X),

variabel dependen (Y) dan variabel moderasi (Z). Variabel independen terdiri dari sistem informasi (X_1), kepemimpinan transformasional (X_2), dan budaya organisasi (X_3), variabel dependen adalah kinerja (Y), dan variabel moderasi adalah kelompok generasi (Z). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan berdasarkan *variance* atau *component-based structural equation modeling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kebaikan Model (*Goodness of Fit*)

1. Uji R-Square

Tabel 1 Nilai R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai (KN)	0,519	0,507

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa nilai R-Square variabel kinerja pegawai sebesar 0,519. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel sistem informasi, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kelompok generasi mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 51,9%, sisanya sebesar 48,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik terhadap variabel kinerja pegawai.

2. Uji F-Square

Tabel 2. Nilai F-Square

Variabel	KN
Kelompok Generasi (GN)	0,037
Sistem Informasi (SI)	0,066
Kepemimpinan Transformasional (KT)	0,145
Budaya Organisasi (BO)	0,250

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh sedang terhadap kinerja pegawai dengan nilai F-Square sebesar 0,250. Kepemimpinan

transformatif memiliki pengaruh kecil hingga sedang dengan nilai sebesar 0,145. Sistem informasi memiliki pengaruh kecil dengan nilai sebesar 0,066, kelompok generasi memiliki pengaruh kecil dengan nilai sebesar 0,037. Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan variabel yang memiliki kontribusi pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan variabel lainnya dalam model penelitian.

3. Uji Q-Square

Tabel 3 Nilai Q-Square

Variabel	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Kinerja Pegawai (KN)	825,000	540,841	0,344

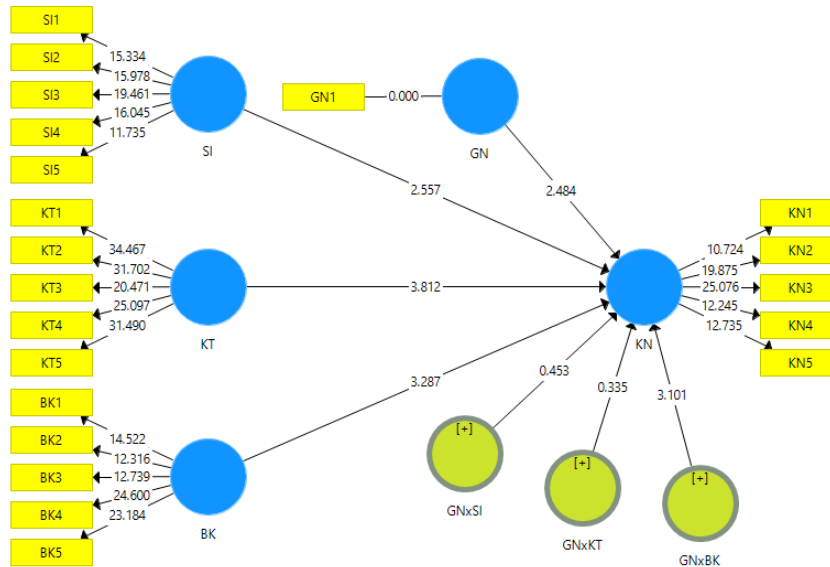
Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa nilai *Q-Square* (Q^2) pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,344. Nilai tersebut diperoleh dari perhitungan $Q^2 = 1 - \frac{SSE}{SSO}$ yang menghasilkan nilai positif dan lebih besar dari 0. Dalam analisis PLS-SEM, nilai *Q-Square* digunakan untuk mengukur *predictive relevance* atau kemampuan model dalam memprediksi variabel endogen berdasarkan variabel-variabel eksogen yang diteliti.

Nilai Q^2 sebesar 0,344 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki *predictive relevance* yang baik, karena memenuhi kriteria $Q^2 > 0$. Hal ini mengindikasikan bahwa konstruk eksogen yang terdiri atas sistem informasi, kepemimpinan transformatif, budaya kerja, serta moderasi kelompok generasi mampu memberikan kemampuan prediksi yang memadai terhadap variabel kinerja pegawai..

Dengan demikian, model penelitian dinilai memiliki kemampuan prediktif yang cukup baik dalam menjelaskan pengaruh antarvariabel yang diteliti. Hasil ini menunjukkan bahwa model yang dibangun tidak hanya memiliki tingkat kecocokan yang baik, tetapi juga mampu memprediksi data observasi secara memadai sehingga layak digunakan untuk pengujian hipotesis pada tahap selanjutnya.

Uji Hipotesis



Gambar 1 Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 4 Hasil Path Coefficient

Pengaruh Variabel X → Y dengan Moderasi Z	Original Sample (O)	T Statistics	P Values
Sistem Informasi → Kinerja Pegawai	0,178	2,557	0,011
Kepemimpinan Transformatif → Kinerja Pegawai	0,262	3,812	0,000
Budaya Organisasi → Kinerja Pegawai	0,335	3,287	0,001
Generasi × Sistem Informasi → Kinerja Pegawai	0,030	0,453	0,650
Generasi × Kepemimpinan Transformatif → Kinerja Pegawai	0,025	0,335	0,738
Generasi × Budaya Organisasi → Kinerja Pegawai	-0,245	3,101	0,002
Kelompok Generasi → Kinerja Pegawai	0,142	2,484	0,013

Sumber: Data primer diolah, 2026

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Sistem Informasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai *Original Sample (O)* sebesar 0,178, T Statistics sebesar 2,557, dan P Values sebesar 0,011. Nilai koefisien yang positif menunjukkan

bahwa sistem informasi memiliki pengaruh searah dengan kinerja pegawai, sedangkan *nilai P Values* yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, Hipotesis 1 (H_1) diterima, yang berarti bahwa sistem informasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan sistem informasi, semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Pengadilan Agama se-wilayah Eks Karesidenan Surakarta. Pengaruh tersebut dapat dijelaskan melalui indikator sistem informasi yang terdiri atas ketersediaan fitur, kemudahan penggunaan, kualitas informasi, kecepatan output, dan keamanan data.

Ketersediaan fitur pada aplikasi seperti SIPP, e-Court, dan SIMKERJA membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai kebutuhan tugas sehingga target kerja dapat dicapai dengan lebih baik. Kemudahan penggunaan sistem memudahkan pegawai dalam mengoperasikan aplikasi sehingga meningkatkan kecakapan kerja dan mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, kualitas informasi yang dihasilkan sistem membantu pegawai memperoleh data yang akurat dan relevan sehingga mendukung peningkatan kualitas kerja.

Kecepatan output yang dihasilkan sistem informasi juga memungkinkan pegawai menyelesaikan pekerjaan secara lebih cepat sehingga mendukung ketepatan waktu penyelesaian tugas dan pelayanan kepada masyarakat. Sementara itu, keamanan data yang terjaga memberikan kepastian dalam pengelolaan dokumen dan informasi perkara sehingga mendukung ketaatan terhadap aturan dan prosedur kerja yang berlaku di lingkungan peradilan.

Penerapan sistem informasi yang didukung oleh fitur yang memadai, mudah digunakan, menghasilkan informasi yang berkualitas, memiliki kecepatan pemrosesan yang baik, serta menjamin keamanan data terbukti mampu meningkatkan pencapaian target kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, ketaatan aturan, dan kecakapan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nuramalia *et al.* (2023) serta Dwiriyani dan Latunreng (2025) yang menyimpulkan bahwa sistem informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan sistem informasi dalam organisasi, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan

Secara teoritis, temuan ini mendukung teori sistem informasi yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi yang efektif dapat meningkatkan kualitas informasi, efisiensi proses kerja, produktivitas, serta kinerja individu dalam organisasi. Sistem informasi *membantu* pegawai memperoleh informasi yang tepat waktu, mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, mempercepat proses pengambilan keputusan, serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada pengguna layanan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nuramalia *et al.* (2023) serta Dwiriyani dan Latunreng (2025) yang menyimpulkan bahwa sistem informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan sistem informasi dalam organisasi, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai *Original Sample (O)* sebesar 0,262, *t-statistics* sebesar 3,812, dan *P Values* sebesar 0,000. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh searah dengan kinerja pegawai, sedangkan nilai *P Values* yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, Hipotesis 2 (H_2) diterima, yang berarti bahwa kepemimpinan transformasional terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional, semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Pengadilan Agama se-wilayah Eks Karesidenan Surakarta. Pengaruh tersebut dapat dijelaskan melalui indikator kepemimpinan transformasional yang terdiri atas keteladanan, motivasi, stimulasi intelektual, keterbukaan dan komunikasi, serta perhatian individual.

Keteladanan yang ditunjukkan oleh pimpinan mendorong pegawai untuk mematuhi aturan, menjaga disiplin kerja, dan melaksanakan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan sehingga mendukung peningkatan ketaatan aturan dan kualitas kerja. Motivasi yang diberikan pimpinan juga mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Selain itu, stimulasi intelektual yang diberikan pimpinan mendorong pegawai untuk berpikir kreatif, mencari solusi atas permasalahan pekerjaan, serta meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas sehingga mendukung peningkatan kecakapan kerja. Keterbukaan dan komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai membantu memperlancar koordinasi pekerjaan, mengurangi kesalahan, dan mempercepat penyelesaian tugas sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kerja dan ketepatan waktu. Sementara itu, perhatian individual yang diberikan pimpinan membuat pegawai merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan kompetensinya sehingga meningkatkan semangat kerja dan kinerja secara keseluruhan.

Pada Pengadilan Agama se-wilayah Eks Karesidenan Surakarta, kepemimpinan transformasional tercermin melalui kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan kerja, pembinaan, motivasi, serta dukungan terhadap pengembangan kompetensi pegawai. Komunikasi yang terbuka dan pemberian kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kemampuan kerja turut menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam mendukung pencapaian target organisasi.

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio, yang menjelaskan bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan kinerja bawahan melalui pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspiratif (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian individual (*individualized consideration*). Kepemimpinan transformasional tidak hanya mengarahkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga mendorong pengembangan kemampuan dan komitmen terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ansari *et al.* (2024) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga konsisten dengan Diantara *et al.* (2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Febrianti *et al.* (2024) juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada berbagai organisasi.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,335, nilai *t-statistic* sebesar 3,287, dan *P Values* sebesar 0,001. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh searah dengan kinerja pegawai, sedangkan nilai *P Values* yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, Hipotesis 3 (H_3) diterima, yang berarti bahwa budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Pengadilan Agama se-wilayah Eks Karesidenan Surakarta. Pengaruh tersebut dapat dijelaskan melalui indikator budaya organisasi yang terdiri atas disiplin, kerja sama, integritas, tanggung jawab, dan nilai organisasi.

Disiplin yang diterapkan dalam organisasi mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan yang berlaku sehingga mendukung peningkatan ketepatan waktu penyelesaian tugas dan ketaatan terhadap aturan. Kerja sama yang baik antarpegawai juga memperlancar koordinasi dan penyelesaian pekerjaan sehingga target kerja dapat dicapai secara lebih efektif dan kualitas kerja menjadi lebih baik.

Selain itu, integritas yang dimiliki pegawai mendorong pelaksanaan tugas secara jujur, profesional, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga mendukung

peningkatan kualitas kerja dan kepatuhan terhadap aturan organisasi. Tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan mendorong pegawai menyelesaikan tugas secara optimal serta meningkatkan kecakapan dalam menjalankan tugas dan fungsi jabatan. Sementara itu, penerapan nilai-nilai organisasi yang dipahami dan dijalankan oleh seluruh pegawai mampu membentuk perilaku kerja yang selaras dengan tujuan organisasi sehingga mendukung pencapaian kinerja secara keseluruhan.

Pada Pengadilan Agama se-wilayah Eks Karesidenan Surakarta, budaya organisasi tercermin melalui penerapan nilai-nilai dasar ASN, kepatuhan terhadap kode etik, pelaksanaan standar operasional prosedur, serta komitmen dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat pencari keadilan. Budaya kerja tersebut menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong pegawai untuk bekerja secara profesional, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pelayanan.

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh Schein (2017) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi serta menjadi pedoman dalam berperilaku dan melaksanakan pekerjaan. Budaya organisasi yang kuat akan membentuk komitmen pegawai, meningkatkan efektivitas kerja, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Diantara *et al.* (2022) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Nuramalia *et al.* (2023), Putri Pratama dan As (2025), Dwiriyani dan Latunreng (2025), Febrianti *et al.* (2024), serta Bagis *et al.* (2021) yang sama-sama menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kelompok Generasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai Original Sample (O) sebesar 0,142, nilai *t-statistic* sebesar 2,484, dan *P Values* sebesar 0,013. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa kelompok generasi memiliki pengaruh searah dengan kinerja pegawai, sedangkan nilai *P Values* yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa

pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, Hipotesis 4 (H_4) diterima, yang berarti bahwa kelompok generasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perbedaan karakteristik yang dimiliki oleh Generasi X, Generasi Y (Milenial), dan Generasi Z memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Setiap kelompok generasi memiliki pola kerja, cara berkomunikasi, kemampuan beradaptasi, serta pemanfaatan teknologi yang berbeda sehingga berkontribusi terhadap pencapaian target kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, ketaatan aturan, dan kecakapan kerja.

Generasi X yang memiliki pengalaman kerja lebih panjang cenderung menunjukkan tingkat ketaatan aturan, tanggung jawab, dan kecakapan kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Generasi Y memiliki kemampuan beradaptasi, berkolaborasi, dan berkomunikasi yang baik sehingga mendukung pencapaian target kerja dan kualitas kerja. Sementara itu, Generasi Z memiliki kemampuan yang lebih baik dalam memanfaatkan teknologi digital sehingga dapat mendukung penyelesaian pekerjaan secara lebih cepat dan meningkatkan ketepatan waktu pelaksanaan tugas.

Pada Pengadilan Agama se-wilayah Eks Karesidenan Surakarta, keberadaan pegawai dari berbagai kelompok generasi menjadi potensi yang dapat mendukung peningkatan kinerja organisasi. Pengalaman dan kematangan kerja yang dimiliki Generasi X, kemampuan kolaboratif Generasi Y, serta penguasaan teknologi yang dimiliki Generasi Z dapat saling melengkapi dalam mendukung pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat.

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung Teori Generasi (Generational Theory) yang dikemukakan oleh Strauss dan Howe (1991), yang menjelaskan bahwa setiap kelompok generasi memiliki karakteristik, nilai, dan perilaku kerja yang berbeda sebagai akibat dari pengalaman sosial dan perkembangan zaman yang berbeda. Perbedaan karakteristik tersebut dapat memengaruhi cara individu bekerja, beradaptasi, dan mencapai kinerja dalam organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Baihaqqy (2022) dan Saepudin *et al.* (2024) yang menunjukkan bahwa karakteristik kelompok generasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pengelolaan keberagaman generasi secara tepat dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja organisasi.

5. Pengaruh Moderasi Kelompok Generasi pada Sistem Informasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,030, nilai *t-statistic* sebesar 0,453, dan *P Values* sebesar 0,650 pada pengaruh interaksi antara kelompok generasi dan sistem informasi terhadap kinerja pegawai. Nilai *P Values* yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh interaksi tersebut tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, Hipotesis 5 (H_5) ditolak, yang berarti bahwa kelompok generasi tidak memoderasi pengaruh sistem informasi terhadap kinerja pegawai.

Untuk memberikan gambaran mengenai pengaruh sistem informasi terhadap kinerja pegawai pada masing-masing kelompok generasi, dilakukan *Multi Group Analysis* (MGA) yang hasilnya disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5 Perbandingan Antar Kelompok Generasi

Kelompok Generasi	Koefisien	t-statistic	P Values
Generasi X	0,160	1,031	0,303
Generasi Y	0,239	2,284	0,023
Generasi Z	0,274	1,616	0,107

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 5, pengaruh sistem informasi terhadap kinerja pegawai memiliki koefisien positif pada seluruh kelompok generasi. Pada Generasi X, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,160 dengan nilai *t-statistic* sebesar 1,031 dan *P Values* sebesar 0,303, sehingga pengaruh sistem informasi terhadap kinerja pegawai tidak signifikan. Pada Generasi Y, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,239, nilai *t-statistic* sebesar 2,284, dan *P Values* sebesar 0,023, yang menunjukkan bahwa sistem informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, pada Generasi Z,

diperoleh nilai koefisien sebesar 0,274, nilai *t-statistic* sebesar 1,616, dan *P Values* sebesar 0,107, sehingga pengaruh sistem informasi terhadap kinerja pegawai juga tidak signifikan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa sistem informasi memberikan manfaat pada seluruh kelompok generasi, namun tingkat pengaruhnya berbeda. Pada Generasi Y, ketersediaan fitur yang memadai, kemudahan penggunaan aplikasi, kualitas informasi yang dihasilkan, kecepatan output, serta keamanan data mampu mendukung pencapaian target kerja, peningkatan kualitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, ketaatan terhadap aturan, dan kecakapan kerja pegawai secara lebih optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa Generasi Y cenderung lebih mampu memanfaatkan sistem informasi dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

ada Generasi X, meskipun sistem informasi memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, pengaruh tersebut belum signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa pengalaman kerja dan kebiasaan kerja yang telah terbentuk masih menjadi faktor yang lebih dominan dalam mendukung pencapaian target kerja, kualitas kerja, dan penyelesaian tugas dibandingkan pemanfaatan sistem informasi. Sementara itu, pada Generasi Z, meskipun memiliki koefisien pengaruh yang lebih besar dibandingkan Generasi X dan Generasi Y, pengaruh tersebut belum signifikan secara statistik. Kondisi ini menunjukkan bahwa kemampuan penguasaan teknologi yang dimiliki Generasi Z belum sepenuhnya diikuti oleh pengalaman dan pemahaman pekerjaan yang memadai untuk menghasilkan peningkatan kinerja yang konsisten.

Meskipun terdapat perbedaan tingkat pengaruh sistem informasi pada masing-masing kelompok generasi, hasil pengujian interaksi menunjukkan nilai *P Values* sebesar 0,650 ($>0,05$). Dengan demikian, perbedaan tersebut tidak cukup kuat untuk membentuk efek moderasi. Kelompok generasi tidak memperkuat maupun memperlemah pengaruh sistem informasi terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama se-wilayah Eks Karesidenan Surakarta. Temuan ini menunjukkan bahwa manfaat sistem informasi dalam mendukung pencapaian target kerja, kualitas kerja, ketepatan

waktu, ketaatan aturan, dan kecakapan kerja dapat dirasakan oleh seluruh kelompok generasi secara relatif sama.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Amrina et al. (2024) yang menunjukkan bahwa karakteristik generasi tidak memoderasi hubungan antara faktor organisasi dengan kinerja pegawai. Meskipun variabel independen yang digunakan berbeda, kedua penelitian sama-sama menunjukkan bahwa perbedaan karakteristik generasi tidak selalu memperkuat maupun memperlemah pengaruh faktor organisasi terhadap kinerja pegawai.

6. Pengaruh Moderasi Kelompok Generasi pada Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan 4, diperoleh nilai Original Sample (O) sebesar 0,025, nilai *t-statistic* sebesar 0,335, dan P Values sebesar 0,738 pada pengaruh interaksi antara kelompok generasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Nilai *P Values* yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh interaksi tersebut tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, Hipotesis 6 (H_6) ditolak, yang berarti bahwa kelompok generasi tidak memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

Untuk memberikan gambaran mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada masing-masing kelompok generasi, dilakukan Multi Group Analysis (MGA) yang hasilnya disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6 Perbandingan Antar Kelompok Generasi pada Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Pegawai

Kelompok Generasi	Koefisien	t-statistic	P Values
Generasi X	0,259	2,023	0,044
Generasi Y	0,222	2,478	0,014
Generasi Z	0,455	2,844	0,005

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 6, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai memiliki koefisien positif pada seluruh kelompok generasi. Pada Generasi X, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,259, nilai *t-statistic* sebesar 2,023, dan P Values

sebesar 0,044, sehingga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada Generasi Y, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,222, nilai *t-statistic* sebesar 2,478, dan P Values sebesar 0,014, yang juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Sementara itu, pada Generasi Z, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,455, nilai *t-statistic* sebesar 2,844, dan P Values sebesar 0,005, sehingga pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai juga positif dan signifikan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada seluruh kelompok generasi. Melalui keteladanan yang ditunjukkan pimpinan, pegawai terdorong untuk meningkatkan ketaatan terhadap aturan dan menjaga kualitas kerja. Motivasi yang diberikan pimpinan membantu pegawai mencapai target kerja yang telah ditetapkan, sedangkan stimulasi intelektual mendorong peningkatan kecakapan kerja dalam menyelesaikan berbagai tugas dan permasalahan pekerjaan.

Selain itu, keterbukaan dan komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai mendukung kelancaran koordinasi sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih tepat waktu dan efektif. Perhatian individual yang diberikan pimpinan juga membuat pegawai merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan kompetensinya, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil MGA, pengaruh kepemimpinan transformasional terbesar terdapat pada Generasi Z dengan koefisien sebesar 0,455, diikuti Generasi X sebesar 0,259 dan Generasi Y sebesar 0,222. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai Generasi Z cenderung memberikan respons yang lebih tinggi terhadap praktik kepemimpinan transformasional, terutama melalui motivasi, komunikasi yang terbuka, pemberian arahan, serta perhatian terhadap pengembangan diri. Namun demikian, perbedaan tingkat pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk membentuk efek moderasi.

Hal ini dibuktikan oleh hasil pengujian interaksi yang menunjukkan nilai P Values sebesar 0,738 ($>0,05$). Dengan demikian, kelompok generasi tidak memperkuat maupun memperlemah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai

pada Pengadilan Agama se-wilayah Eks Karesidenan Surakarta. Temuan ini mengindikasikan bahwa manfaat kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan target kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, ketaatan aturan, dan kecakapan kerja dapat dirasakan secara relatif merata oleh seluruh kelompok generasi.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Ansari et al. (2024) yang menyimpulkan bahwa Generasi Z memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga tidak sejalan dengan penelitian Saepudin et al. (2022) yang menunjukkan bahwa kelompok generasi memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai. Perbedaan hasil tersebut diduga dipengaruhi oleh perbedaan karakteristik organisasi, objek penelitian, dan variabel yang digunakan. Pada lingkungan Pengadilan Agama yang memiliki tata kelola, sistem kerja, dan pola kepemimpinan yang relatif seragam, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja cenderung dirasakan secara merata oleh seluruh kelompok generasi.

7. Pengaruh Moderasi Kelompok Generasi pada Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai Original Sample (O) sebesar -0,245, nilai *t-statistic* sebesar 3,101, dan P Values sebesar 0,002 pada interaksi antara kelompok generasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Nilai P Values yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh interaksi tersebut signifikan secara statistik. Sementara itu, nilai koefisien yang bernilai negatif menunjukkan bahwa kelompok generasi memoderasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan arah negatif, yaitu memperlemah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, Hipotesis 7 (H_7) diterima, yang berarti bahwa kelompok generasi memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Untuk memberikan gambaran mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada masing-masing kelompok generasi, dilakukan Multi Group Analysis (MGA) yang hasilnya disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7
Perbandingan Antar Kelompok Generasi pada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Kelompok Generasi	Koefisien	t-statistic	P Values
Generasi X	0,561	3,305	0,001
Generasi Y	0,446	3,613	0,000
Generasi Z	-0,285	0,973	0,331

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 7, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai berbeda pada setiap kelompok generasi. Pada Generasi X, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,561, nilai *t-statistic* sebesar 3,305, dan P Values sebesar 0,001, sehingga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada Generasi Y, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,446, nilai *t-statistic* sebesar 3,613, dan P Values sebesar 0,000, yang juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Sementara itu, pada Generasi Z, diperoleh nilai koefisien sebesar -0,285, nilai *t-statistic* sebesar 0,973, dan P Values sebesar 0,331, sehingga pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai tidak signifikan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang tercermin melalui disiplin, kerja sama, integritas, tanggung jawab, dan penerapan nilai organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai, terutama pada Generasi X dan Generasi Y. Pada kedua kelompok generasi tersebut, budaya organisasi mendorong pegawai untuk mencapai target kerja, menjaga kualitas kerja, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menaati aturan yang berlaku, serta meningkatkan kecakapan kerja dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Pengaruh budaya organisasi yang paling besar ditemukan pada Generasi X. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai Generasi X cenderung lebih responsif terhadap nilai-nilai organisasi, aturan kerja, dan budaya yang telah lama diterapkan dalam organisasi. Pengalaman kerja yang lebih panjang membuat Generasi X lebih mudah menginternalisasi disiplin, tanggung jawab, serta nilai-nilai organisasi sebagai pedoman dalam bekerja. Pada Generasi Y, budaya organisasi juga memberikan pengaruh

positif yang kuat karena generasi ini mampu menyesuaikan diri dengan nilai organisasi sekaligus tetap menjaga fleksibilitas dalam bekerja.

Sebaliknya, pada Generasi Z pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai tidak signifikan dan memiliki arah negatif. Kondisi ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang berlaku belum sepenuhnya menjadi faktor utama yang memengaruhi pencapaian target kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, ketaatan aturan, dan kecakapan kerja pada kelompok generasi tersebut. Generasi Z cenderung lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pengembangan diri, pemanfaatan teknologi, lingkungan kerja yang dinamis, serta pola komunikasi yang lebih terbuka dibandingkan dengan budaya organisasi yang bersifat formal.

Perbedaan pola pengaruh tersebut sejalan dengan hasil uji interaksi yang menunjukkan bahwa kelompok generasi memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Semakin muda kelompok generasi, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja cenderung semakin lemah.

Temuan ini berbeda dengan penelitian Ansari *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa Generasi Z memperkuat hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini didukung oleh Çelik *et al.* (2021) yang menemukan bahwa hubungan antara faktor organisasi dan kinerja cenderung melemah pada generasi yang lebih muda dibandingkan generasi yang lebih tua. Temuan ini juga diperkuat oleh Septama dan Darmawan (2025) yang menunjukkan adanya perbedaan karakteristik kerja antar generasi, sehingga respons pegawai terhadap budaya organisasi juga berbeda.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh sistem informasi, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan moderasi kelompok generasi pada Pengadilan Agama se-wilayah Eks Karesidenan Surakarta, dapat disimpulkan bahwa sistem informasi, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kelompok generasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sementara itu, kelompok generasi tidak memoderasi pengaruh sistem informasi maupun kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, tetapi memoderasi pengaruh budaya organisasi dengan arah negatif sehingga memperlemah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar pimpinan Pengadilan Agama se-wilayah Eks Karesidenan Surakarta terus meningkatkan kualitas sistem informasi melalui pengembangan aplikasi, integrasi data, dan pelatihan penggunaan sistem secara berkala, memperkuat penerapan kepemimpinan transformasional melalui motivasi, pembinaan, komunikasi yang efektif, serta pengembangan kompetensi pegawai, dan mengoptimalkan internalisasi budaya organisasi dengan pendekatan yang disesuaikan dengan karakteristik setiap kelompok generasi agar kinerja pegawai dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafia Publishing.
- Amrina, E., Foci, N. A., & Hasan, A. (2024). The effect of employee engagement on employee performance by moderation of generational characteristics of employees in private agencies. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 13(2), 75–90. <https://doi.org/10.26593/jrsi.v13i2.7202.75-90>
- Ansari, A., Safitri, H. M., & Budi, M. A. S. (2024). *Determinan kinerja karyawan dan peranan moderasi Gen-Z*. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 25(2), 127–134.
- Bagis, F., Kusumo, I. U., & Hidayah, A. (2021). *Job satisfaction as a mediating variable on the effect of organizational culture and organizational commitment to employee performance*. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(2), 2495–2508.
- Çelik, A. A., Kılıç, M., Altındağ, E., Öngel, V., & Günsel, A. (2021). Does the reflection of foci of commitment in job performance weaken as generations get younger? A comparison between gen x and gen y employees. *Sustainability (Switzerland)*, 13(16).
- Diantara, L., Desmawati, & Tamrin. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan di PT. KredoKeramindo Sejahtera Pekanbaru. *ECo-Fin*, 4(3), 86–97.
- Dwiriyani, E., & Latunreng, W. (2025). Pengaruh komitmen kerja, sistem informasi manajemen, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok. *Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis*, 6(2)..
- Febrianti, B., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024). *Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama*

- Bekasi Kelas 1A. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (JEBI)*, 2(8), 1028–1042.
- Herzallah, F., Abosamaha, A. J., Abu-Siam, Y., Amer, M., Sajjad, U., & Hamid, K. (2025). Determinants of mobile wallet usage among Gen Z: Extending the UTAUT2 model with moderating effects of personal innovativeness and gender. *International Journal of Information Management Data Insights*, 5(1), 100336.
- Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). Pengaruh motivasi kerja, budaya kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di era new normal masa pandemi COVID-19 (studi kasus pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(5), 540–552..
- Mahmoud, A. B., Berman, A., Reisel, W., Fuxman, L., & Hack-Polay, D. (2024). Examining generational differences as a moderator of extreme-context perception and its impact on work alienation organizational outcomes: Implications for the workplace and remote work transformation. *Scandinavian Journal of Psychology*, 65(1), 70–85. <https://doi.org/10.1111/sjop.12955>
- Molek, N., Markič, M., Janežič, D., Lužar, M., & Brcar, F. (2023). Leadership styles and generational differences in manufacturing and service organizations. *Organizacija*, 56(3), 221–232. <https://doi.org/10.2478/orga-2023-0015>
- Nuramalia, L., Purwadhi, P., & Andriani, R. (2023). Pengaruh penerapan sistem informasi manajemen rumah sakit dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Khusus Paru Kabupaten Karawang. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(3), 8915–8928.
- Pratama, M. A., & Susanti, A. I. (2020). *Studi komparasi preferensi kinerja karyawan generasi X dan generasi Y pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bekasi Barat*. E-Proceeding of Management, 7(3), 6941–694
- Putri Pratama, T., & As, A. (2025). Pengaruh employee engagement dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Agama Makassar. *Economics and Digital Business Review*, 6, 2774–2563..
- Rachmat, A., Hamzah, B., & Niswar, M. (2022). Evaluation of academic information system using DeLone and McLean success model: A case study of Hasanuddin University academic information system. *Jurnal Sistem Informasi*, 18(1), 62–75
- Rustendi, T. (2017). *Audit Internal; Prinsip dan Teknik Audit Berbasis Risiko*. Bandung: Mujahid Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Harlow, England: Pearson Education
- Saepudin, D., Sugito, S., & Jayadi, J. (2022). Penggolongan Generasi sebagai Pemoderasi Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(2), 155–166. <https://doi.org/10.37366/master.v2i2.440>
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (Edisi revisi). Bandung: Refika Aditama.
- Septama, A., & Darmawan, E. S. (2025). *Perbandingan gaya kerja, stres kerja dan loyalitas kerja pada generasi X, Y dan Z: Studi kasus di Rumah Sakit Pusat Pertamina*. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(1), 38–53

- Sitorus, H. R., Simanjuntak, A., & Situmorang, D. R. (2022). *Pengaruh sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, reward, dan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial*. Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX, 5(1), 15–30.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.