

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi,
dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi pada Karyawan Pabrik Gula Wonolangan Kabupaten Probolinggo)**

Muhammad Taufiqur Rahman¹⁾

Agus Widarko²⁾

Tri Sugiarti Ramadhan³⁾

Email : taufiqur1201@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of transformational leadership, organizational culture, and information technology on employee performance in the study of Wonolangan Sugar Factory employees in Probolinggo Regency. This type of research uses quantitative methods. The population is Wonolangan Sugar Factory employees with a sample of 80 respondents, and applies sampling, namely the saturated sample method. The data sources obtained come from distributing questionnaires and data processing using SPSS version 25.0 analysis media. The results of the analysis and testing show simultaneously and partially that Transformational Leadership (X1), Organizational Culture (X2), and Information Technology (X3) have a positive effect on Employee Performance (Y).

Keywords: *Transformational Leadership, Organizational Culture, Information Technology, Employee Performance*

Pendahuluan

Dalam organisasi, SDM memiliki peran utama sebagai pengendali, pengontrol, dan perancang yang menentukan arah organisasi. Ketahanan dan keberlanjutan sebuah organisasi atau perusahaan tidak hanya bergantung pada pemimpinnya, tetapi juga pada kontribusi karyawannya. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik sangat penting untuk menciptakan tenaga kerja yang unggul dan mampu mendorong kemajuan organisasi. (Hamali, 2018:2).

Organisasi yang memiliki kinerja karyawan tinggi umumnya lebih unggul dalam persaingan, karena kinerja tersebut memberikan keunggulan kompetitif yang kuat. Hal ini membuat organisasi mampu bertahan dan berkembang di tengah persaingan yang semakin ketat. Seperti yang dikemukakan oleh (Wirawan, 2019:5), "Kinerja karyawan menjadi perhatian utama bagi organisasi karena berhubungan erat dengan efektivitas dan efisiensi dalam memanfaatkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan." Setiap organisasi tentunya menginginkan karyawannya memiliki kemampuan kerja yang berkualitas untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Kinerja tidak hanya sekadar hasil kerja, tetapi juga mencerminkan kemampuan, dedikasi, dan produktivitas individu. Oleh karena itu, kinerja menjadi salah satu elemen utama yang mencerminkan keberhasilan individu dalam pekerjaannya dan menentukan kualitas serta kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Di dunia kerja, terdapat beragam faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam perusahaan, seperti kebijakan, budaya organisasi, dan manajemen, maupun dari luar perusahaan, seperti kondisi ekonomi atau persaingan industri. Selain itu, faktor internal yang berasal dari diri karyawan sendiri, seperti motivasi, kemampuan, dan kesehatan, serta lingkungan di sekitar tempat kerja juga berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja seseorang. Beberapa ahli berpendapat bahwa terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Menurut (Simanjuntak, 2020:54), kinerja dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan karyawan, fasilitas pendukung yang tersedia, serta pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut

Menurut (Runa, 2020) kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Menurut (Burhan et al. 2022), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: Komunikasi yang efektif, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja. Sedangkan menurut (Mulyono et al. 2021) kinerja karyawan dapat dinilai dari budaya organisasi, komunikasi yang terbuka, serta pengakuan atas prestasi. Berdasarkan berbagai pendapat ahli, menggambarkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan serta individu itu sendiri. Faktor-faktor internal perusahaan, seperti kebijakan, budaya organisasi, manajemen, komunikasi yang efektif, dan lingkungan kerja, memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, faktor eksternal, seperti kondisi ekonomi dan persaingan industri, juga turut mempengaruhi. Dari sisi individu, kualitas, kemampuan, motivasi, kesehatan, dan pengalaman kerja sangat berperan dalam menentukan kinerja. Selain itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, disiplin kerja, serta pengakuan terhadap prestasi karyawan juga turut berkontribusi dalam meningkatkan kinerja. Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan hasil interaksi dari berbagai faktor yang saling memengaruhi di tingkat individu, organisasi, dan lingkungan sekitar.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan pada Pabrik Gula Wonolangan Kabupaten Probolinggo ditemukannya beberapa fenomena dimana seiring dengan perkembangan industri gula di Indonesia, Pabrik Gula Wonolangan menghadapi tantangan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk bersaing di pasar yang semakin ketat. Salah satu fenomena yang muncul adalah tingginya tingkat turnover karyawan, yang mempengaruhi stabilitas operasional pabrik. Hal ini menunjukkan adanya masalah dalam hal motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan, yang bisa jadi disebabkan oleh kurangnya penerapan kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang belum optimal. Di sisi lain, meskipun teknologi informasi semakin berkembang, pemanfaatannya di Pabrik Gula Wonolangan masih terbatas. Penerapan sistem manajemen informasi yang kurang efisien berdampak pada lambatnya proses pengambilan keputusan dan peningkatan kualitas kerja.

Fenomena ini diperparah dengan kurangnya kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada karyawan. Kepemimpinan yang transaksional, yang cenderung fokus pada pemberian insentif dan hukuman, dinilai kurang efektif dalam menciptakan iklim kerja yang inovatif dan produktif. Sebaliknya, kepemimpinan transformasional yang lebih mengedepankan pemberdayaan, visi bersama, dan hubungan emosional yang lebih kuat dengan karyawan diharapkan dapat memperbaiki kinerja karyawan secara signifikan. Fenomena ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk menyelidiki lebih dalam mengenai bagaimana kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan teknologi informasi dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana ketiga variabel tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja karyawan di Pabrik Gula Wonolangan, serta memberikan solusi bagi manajemen untuk memperbaiki kondisi yang ada. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih mendalam mengenai kinerja karyawan di Pabrik Gula Wonolangan Kabupaten Probolinggo. Oleh karena itu peneliti mengangkat judul penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Wonolangan Kabupaten Probolinggo.”

Landasan Teori

Teori Kinerja Karyawan

Teori utama (*grand theory*) yang dijadikan dasar dalam penelitian ini adalah teori transformasional (*transformational leadership theory*). Teori ini menjelaskan bahwa pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi karyawan agar mau

mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi. Mereka membawa perubahan positif dengan menyampaikan visi yang jelas, menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan setiap individu, dan menjadi teladan dalam tindakan sehari-hari. Teori kepemimpinan transformasional menggambarkan sebuah proses di mana pemimpin bersama para pengikutnya saling mendukung untuk meraih tingkat moral dan motivasi yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional memengaruhi pengikut melalui penyampaian visi, nilai-nilai, serta inspirasi yang dapat mendorong terciptanya perubahan positif dalam organisasi. (Burns, J. M. 1978).

Konsep Kepemimpinan Transformasional

Dalam konteks kinerja, (Rivai, 2020:213) mendefinisikan kepemimpinan sebagai salah satu faktor yang berperan dalam membentuk serta mendorong individu untuk bekerja dengan semangat guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Menurut (Ahmadi, 2020:121) kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang ditandai oleh karisma pemimpin dan peran pentingnya dalam merumuskan strategi untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin transformasional juga diharapkan mampu menyatukan visi masa depan dengan para anggota tim, sekaligus mendorong kebutuhan bawahan ke level yang lebih tinggi daripada ekspektasi awal mereka. Lebih lanjut, menurut (Danim, 2009:59), istilah kepemimpinan transformasional berakar dari kata *“to transform”* yang berarti mengubah atau mentransformasikan sesuatu ke bentuk lain. Contohnya adalah mengubah visi menjadi kenyataan, potensi menjadi aktualisasi, atau hal-hal laten menjadi nyata. Dengan demikian, seorang kepala sekolah dapat dikatakan menerapkan prinsip ini apabila mampu mengarahkan dan mengubah energi sumber daya manusia yang dimilikinya. (Utomo, 2002) juga menyatakan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin transformasional diharapkan dapat mendorong bawahan untuk berusaha lebih keras demi mencapai hasil kerja yang maksimal. Gaya kepemimpinan ini kini semakin diperhitungkan perannya dalam menghadapi perubahan dalam suatu organisasi, karena fokusnya adalah bagaimana memotivasi orang lain untuk berkembang dan mencapai kinerja yang melampaui standar yang diharapkan.

Konsep Budaya Organisasi

Menurut (Tika, 2012) memaparkan bahwa budaya organisasi merupakan kumpulan keyakinan dan asumsi dasar yang dianut oleh anggota organisasi, kemudian berkembang serta diwariskan untuk menghadapi tantangan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut (Jamaluddin et al. 2017) Budaya organisasi memiliki peranan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karena mampu meningkatkan motivasi mereka sehingga terdorong untuk menampilkan kompetensi serta keahlian dalam memanfaatkan peluang yang tersedia di dalam organisasi.

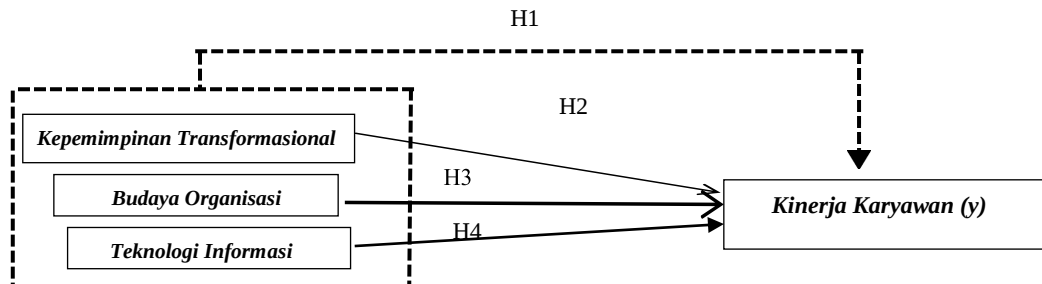
Konsep Teknologi Informasi

Faktor berikutnya yang turut memengaruhi keputusan pembelian adalah teknologi informasi. Dalam era digital, teknologi informasi menjadi perantara yang sangat penting guna kemudahan pekerjaan maupun akses informasi Menurut (Muzakki et al. 2016) Teknologi informasi merupakan sekumpulan perangkat yang mendukung dalam mengelola informasi serta menjalankan tugas-tugas yang berkaitan dengan pemrosesan data. Sedangkan (Handayani, 2018) Teknologi informasi dapat didefinisikan sebagai suatu sistem yang dibangun dalam organisasi untuk memenuhi kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung aktivitas operasional, fungsi manajerial, serta langkah-langkah strategis, sekaligus menyediakan laporan yang diperlukan oleh pihak eksternal tertentu.

Ketiga faktor tersebut yaitu kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan teknologi informasi berperan secara komplementer dalam mempengaruhi kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional berperan dalam mendorong pemanfaatan teknologi informasi secara lebih efektif, Di sisi lain, budaya organisasi yang responsif terhadap perkembangan teknologi akan membantu karyawan lebih mudah beradaptasi dengan inovasi, sehingga meningkatkan produktivitas mereka.

Kombinasi antara kepemimpinan yang visioner, budaya organisasi yang suportif, dan pemanfaatan teknologi yang optimal dapat menciptakan sinergi yang berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hipotesis Penelitian



Contoh Gambar 1. Hipotesis Penelitian

Keterangan :

- > = Parsial
 —————> = Simultan
 - - - - -> X_1 = Kepemimpinan Transformasional
 X_2 = Budaya Organisasi
 X_3 = Teknologi Informasi
 Y = Kinerja Karyawan

Metode Penelitian

Berdasarkan tujuan dari pada penelitian ini, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang didasarkan pada filsafat *positivisme* dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Metode ini diterapkan pada populasi dan sampel tertentu, dengan pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian. Selanjutnya, data yang diperoleh dianalisis secara kuantitatif dengan pendekatan statistik. Penelitian ini dilakukan pada karyawan divisi produksi Pabrik Gula Wonolangan yang bertempat di Jalan Raya Dringu, Km. 1, Kedung Dalem, Kranggan, Kedungdalem. Kecamatan Dringu, Kabupaten Probolinggo, Jawa Timur 67271. Penelitian ini akan berlangsung selama bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2025. Sumber data yang digunakan Pada penelitian ini, data primer diperoleh dari penyebaran kuisisioner terhadap responden guna mendapatkan jawaban yang relevan terhadap topik penelitian. Sumber data pada penelitian ini adalah karyawan Pabrik Gula Wonolangan Kabupaten Probolinggo.

Hasil Penelitian

Pada penelitian ini, seluruh karyawan devisi produksi Pabrik Gula Wonolangan Kabupaten Probolinggo adalah laki-laki, mengingat mayoritas pekerja buruh devisi produksi pada pabrik gula rata-rata mempekerjakan laki-laki. Maka hal ini mencerminkan komposisi tenaga kerja pada devisi tersebut adalah laki-laki, sehingga dapat memberikan prespektif dan mendorong lebih optimal dalam proses produksi gula. Dari 80 responden yang berhasil dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara fisik, mayoritas berasal dari kelompok usia >35 tahun sebanyak 49 orang atau 61,25%. Kondisi tersebut berkaitan dengan karakteristik pekerjaan pada divisi produksi di Pabrik Gula Wonolangan Kabupaten Probolinggo yang menuntut tingkat pengalaman serta ketahanan kerja yang tinggi. Selain itu, responden dengan usia ≤ 25 berjumlah 6 orang atau 7,5% dan > 25-25 tahun berjumlah 25 orang atau 31,25%. Dari segi dapar dianalisis lama berkerja karyawan di Pabrik Gula Wonolangan Kabupaten Probolinggo devisi produksi yakni karyawan dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun berjumlah 55 orang dengan persentase 68,75%, karyawan yang lama bekerja 1-3 tahun berjumlah 25

karyawan dengan persentase 31,25%, karyawan dengan lama bekerja 4-6 tahun sejumlah 0 dengan persentase 0%, dan karyawan yang bekerja lebih dari 6 tahun sejumlah 0 dengan persentase 0%. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan di divisi produksi berada pada tahap adaptasi dan stabilisasi dalam lingkungan kerja. Masa kerja di bawah satu tahun merupakan fase krusial bagi mereka dalam mengenali dan menyesuaikan diri dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta pemanfaatan teknologi informasi yang diterapkan di perusahaan.

Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi statistik SPSS, yaitu dengan membandingkan nilai rhitung terhadap rtabel pada tingkat signifikansi 5%. Pada penelitian ini, instrument diuji dengan menggunakan total 80 responden. Sehingga nilai rtabel yang digunakan adalah 0,2227. terlihat bahwa seluruh instrumen memiliki nilai rhitung yang melebihi nilai rtabel yang ditentukan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dianggap valid.

Tabel 1. Uji Validitas

No	Variabel	Item	rhitung	rtabel(5%)	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformatif	X1.1	0,673	0,2	Valid
		X1.2	0,479	0,2	Valid
		X1.3	0,842	0,2	Valid
		X1.4	0,788	0,2	Valid
		X1.5	0,842	0,2	Valid
		X1.6	0,479	0,2	Valid
		X1.7	0,573	0,2	Valid
		X1.8	0,788	0,2	Valid
2	Budaya Organisasi	X2.1	0,847	0,2	Valid
		X2.2	0,872	0,2	Valid
		X2.3	0,799	0,2	Valid
		X2.4	0,839	0,2	Valid
		X2.5	0,696	0,2	Valid
3	Teknologi Informasi	X3.1	0,813	0,2	Valid
		X3.2	0,717	0,2	Valid
		X3.3	0,703	0,2	Valid
		X3.4	0,689	0,2	Valid
		X3.5	0,698	0,2	Valid
4	Kinerja Karyawan	X3.6	0,819	0,2	Valid
		Y.1	0,823	0,2	Valid
		Y.2	0,833	0,2	Valid
		Y.3	0,760	0,2	Valid
		Y.4	0,844	0,2	Valid
		Y.5	0,788	0,2	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menilai tingkat ketepatan dan konsistensi alat ukur dengan melihat koefisien yang diperoleh dari pengukuran yang dilakukan secara berulang. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* melebihi angka 0,60. Dari tabel ini dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Oleh karena itu, semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Instrumen	Cronbach's Alpha	Taraf Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	Kepemimpinan Transformasional	0,840	0,60	Reliabel
X2	Budaya Organisasi	0,870	0,60	Reliabel
X3	Teknologi Informasi	0,843	0,60	Reliabel
Y	Kinerja Karyawan	0,868	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 2025

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Pengujian menggunakan pendekatan Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi (sig.) lebih besar dari 0,05, maka data dapat dianggap mengikuti distribusi normal. Sebaliknya, jika nilai sig. berada di bawah 0,05, data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Berdasarkan tabel sebelumnya, diperoleh nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa residual pada penelitian ini terdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,48873000
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,044
	Negative	-,087
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengevaluasi adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Suatu model dikatakan terbebas dari gejala multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10. Sebaliknya, jika Tolerance < 0,1 dan VIF > 10, maka model terindikasi mengalami multikolinearitas. Berdasarkan Tabel 4.13, diketahui bahwa variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10. Maka dapat disimpulkan, tidak terdapat indikasi multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,276	3,622	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Budaya Organisasi (X2)	0,258	3,875	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Teknologi Informasi (X3)	0,472	2,120	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan variansi residual antar pengamatan. Salah satu metode pengujiannya adalah dengan menggunakan korelasi Spearman, di mana keputusan diambil berdasarkan nilai probabilitasnya. Jika nilai signifikansi melebihi 0,05, maka hipotesis diterima, yang berarti data tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka hipotesis ditolak. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen tidak mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Heteroskedastitas

Variabel	Nilai Signifikan	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,838	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi (X2)	0,856	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Teknologi Informasi (X3)	0,609	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini dimanfaatkan untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kinerja

karyawan. Berdasarkan hasil regresi, diperoleh persamaan sebagai berikut $Y = -1,617 + 0,225X_1 + 0,492X_2 + 0,194X_3 + e$. Dari persamaan ini terlihat bahwa Budaya Organisasi memiliki koefisien tertinggi yaitu 0.492, yang berarti memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dua variabel lainnya. Kepemimpinan Transformatif dan Teknologi Informasi memiliki nilai lebih kecil yaitu masing-masing 0.225 dan 0.194. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks karyawan PG. Wonolongan, budaya organisasi yang terbentuk dengan baik di lingkungan kerja berperan lebih signifikan dalam membentuk kinerja karyawan.

Tabel 6. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-1,617	1,154		,165
	X1	,225	,068	,289	,001
	X2	,492	,092	,482	,000
	X3	,194	,058	,222	,001

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara simultan dari variabel independen, yaitu kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2), dan teknologi informasi (X3), terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan (Y). Pengaruh tersebut dinyatakan signifikan apabila nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel pada tingkat signifikansi 5% sebesar 2,72, serta nilai signifikansi berada di bawah 0,05. Dengan demikian, Dapat disimpulkan bahwa H1 diterima karena variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2), dan teknologi informasi (X3) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 7. Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	919,398	3	306,466	133,026	,000 ^b
	Residual	175,089	76	2,304		
	Total	1094,488	79			

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2), dan teknologi informasi (X3), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Suatu variabel dinyatakan memiliki pengaruh apabila nilai thitung melebihi ttabel sebesar 1,991 pada tingkat signifikansi 5%, dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hasil ini memberikan gambaran bahwa kepemimpinan transformasional (X1) H2 diterima, budaya organisasi (X2) H3 diterima, dan teknologi informasi (X3) H3 diterima.

Tabel 9. Uji Parsial (t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-1,617	1,154		,165
	X1	,225	,068	,289	,001
	X2	,492	,092	,482	,000
	X3	,194	,058	,222	,001

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat sejauh mana variabel-variabel independen dapat mempengaruhi dan menjelaskan variabel dependen dalam model regresi. Tingginya nilai R² mengindikasikan besarnya pengaruh, sedangkan nilai R² yang rendah menunjukkan pengaruh yang terbatas. Dari hasil analisis, diperoleh bahwa variabel independen yang meliputi kepemimpinan

transformatif (X1), budaya organisasi (X2), dan teknologi informasi (X3) mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan (Y) sebesar 83,4%. Adapun sisanya, yaitu 16,6%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 ^a	.840	.834	1.51783

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan transformatif, budaya organisasi, serta teknologi informasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Wonolangan Kabupaten Probolinggo. Secara terpisah, kepemimpinan transformatif terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, demikian pula budaya organisasi yang juga berkontribusi positif. Selain itu, teknologi informasi turut berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan. Pertama, variabel yang diteliti hanya meliputi kepemimpinan transformatif, budaya organisasi, dan teknologi informasi, sehingga belum mencakup faktor-faktor lain yang mungkin turut memengaruhi kinerja karyawan. Kedua, cakupan penelitian ini terbatas pada karyawan Pabrik Gula Wonolangan di Kabupaten Probolinggo, sehingga temuan yang diperoleh belum tentu dapat digeneralisasikan pada perusahaan dengan karakteristik atau sektor industri yang berbeda. Ketiga, data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, sehingga berpotensi mengandung bias subjektivitas dari jawaban responden.

Saran

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada cakupan variabel dan lokasi penelitian, sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas kajian dengan menambahkan variabel lain serta melakukan penelitian pada perusahaan atau instansi berbeda dengan jenis industri yang lain agar diperoleh temuan yang lebih beragam dan dapat memperkuat generalisasi hasil. Bagi perusahaan, pihak manajemen diharapkan terus meningkatkan kualitas kepemimpinan yang inspiratif dan komunikatif, memperkuat budaya organisasi yang positif dan adaptif, serta mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dalam proses kerja. Investasi dalam program pelatihan, pengembangan sistem informasi, serta penanaman nilai-nilai organisasi yang kuat dapat menjadi langkah strategis untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Referensi

- Ahmadi, A. (2021). Kepemimpinan Transformatif dalam Upaya Pengembangan. *PIONIR: Jurnal Pendidikan*, 10(3), 121-129.
- Bass. 2010. The Implication of Transactional and Transformational Leadership for Individual, Team and Organizational Development. In R. W.Woodman & W. A. Passmore (eds), *Research in Organizational Change and Development*. Greenwich, CT: JAI
- Burhan, M., et al. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 85-98. Diakses dari jurnal.ac.id.
- Hamali, a. Y. (2018). *Pemahaman sumber daya manusia*. Yogyakarta
- Handayani, R., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2018). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 6(002).
- Moh Pranbudi Tika (2012), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: PT. Buni Aksara,), 4-5

- Mulyono, T., et al. (2021). Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 9(4), 56-67. Diakses dari jurnalmanajemen.com.
- Muzakki, M. H., Susilo, H., & Yuniarto, S. R. (2016). Pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Telkom Pusat Divisi Regional V Surabaya) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Runa, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 12(2), 101-112. Diakses dari jurnal.umsu.ac.id.
- Sari, M. S. & Zefri, M. (2019). Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, Dan Pengalaman Pegawai Negeri Sipil Beserta Kelompok Masyarakat (Pokmas) Terhadap Pengelola Data Di Lingkungan Kecamatan Langkapura. *Jurnal Ekonomi* (21) 3: 308-316
- Sudarwan Danim & Suparno. (2009). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Mindset: Jurnal Ilmiah*, 1(1), 10-20.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Utomo, K.W., 2002, “Kecenderungan Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional, dan Hubungannya Dengan Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja”, *Journal Riset Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 2. No. 2. hal. 34-52, Surabaya.
- Wirawan (2019), *evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: salemba lima.

Muhammad Taufiqur Rahman ¹⁾ Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Agus Widarko ²⁾ Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Tri Sugiarti Ramadhan ³⁾ Adalah Dosen Tetap FEB Unisma