

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
BUDAYA ORGANISASI DAN TEKNOLOGI INFORMASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Wonolangan Kabupaten
Probolinggo Jawa Timur)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah
Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar
Manajemen

Disusun Oleh:
MUHAMMAD TAUFIQUR RAHMAN
NPM 22101081259

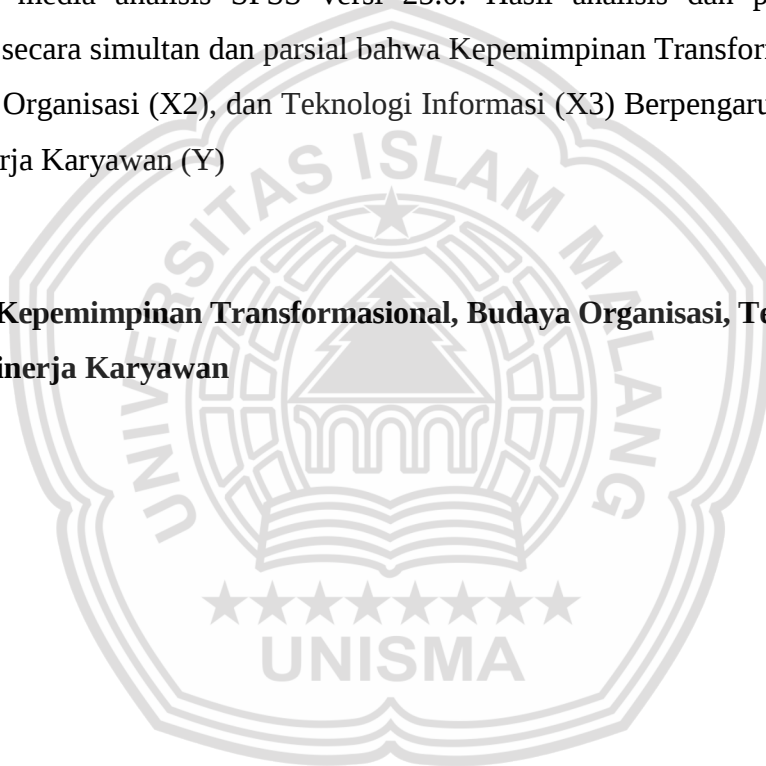


**UNIVERSITAS ISLAM
MALANG FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS
MALANG
2025**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan studi karyawan Pabrik Gula Wonolangan Kabupaten Probolinggo. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi merupakan karyawan Pabrik Gula Wonolangan dengan sampel berjumlah 80 responden, serta menerapkan sampling yaitu metode sampel jenuh. Sumber data yang diperoleh berasal dari penyebaran kuisioner dan pengolahan data menggunakan media analisis SPSS versi 25.0. Hasil analisis dan pengujian menunjukkan secara simultan dan parsial bahwa Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Teknologi Informasi (X3) Berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)

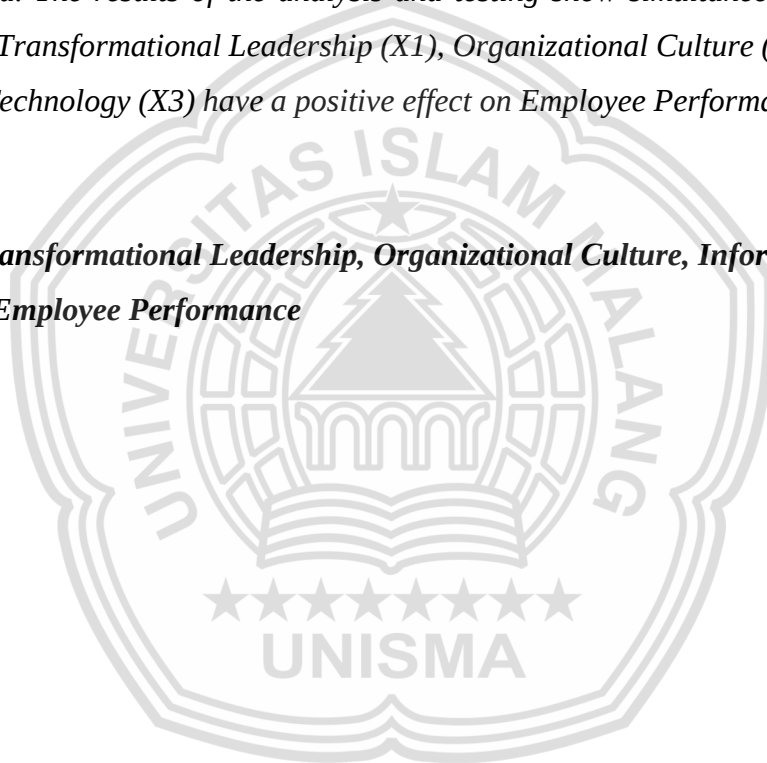
Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Teknologi Informasi, Kinerja Karyawan



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*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor penting dalam sebuah instansi atau organisasi karena mereka merupakan penggerak utama kegiatan yang dilakukan. Keberhasilan sebuah instansi bergantung pada bagaimana sumber daya yang dimiliki. SDM adalah komponen krusial yang berperan strategis dalam keberlangsungan organisasi, karena manusia bertanggung jawab menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan. 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, dapat disimpulkan 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.

Penelitian ini relevan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hendriawan, 2024) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. PLP Indonesia”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada tempat penelitian dan jumlah sampel. Lokasi penelitian terdahulu bertempat di PT. PLP Indonesia dengan sampel populasi seluruh karyawan dengan jumlah 323 sampel. Hasil dari penelitian terdahulu menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dan variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLP Indonesia.

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.

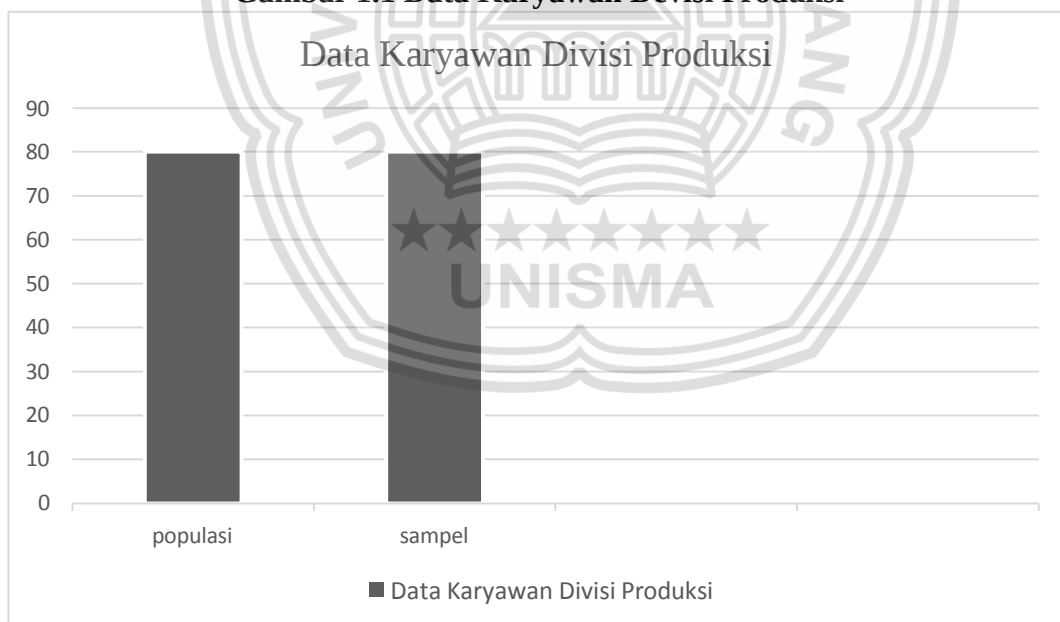
Di sisi lain, meskipun teknologi informasi semakin berkembang, pemanfaatannya di Pabrik Gula Wonolangan masih terbatas. Penerapan sistem manajemen informasi yang kurang efisien berdampak pada lambatnya proses pengambilan keputusan dan peningkatan kualitas kerja. Teknologi informasi yang seharusnya dapat mempercepat proses operasional dan meningkatkan kolaborasi antar departemen, seringkali belum dimanfaatkan secara maksimal. Oleh karena itu, ada kebutuhan mendesak untuk menerapkan teknologi yang lebih modern agar karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

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.

Selain itu, budaya organisasi yang belum terbentuk dengan baik di Pabrik Gula Wonolangan turut berperan dalam rendahnya kinerja karyawan. Budaya yang

kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan penyelesaian masalah secara bersama-sama. Namun, pada kenyataannya, budaya organisasi di Pabrik Gula Wonolangan masih belum sepenuhnya mengakomodasi nilai-nilai tersebut, yang berimbas pada rendahnya produktivitas dan efisiensi kerja. 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.

Gambar 1.1 Data Karyawan Devisi Produksi



Sumber: Data Rekapitulasi Tenaga Kerja Devisi Produksi 2025

Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hendriawan, 2024) yang menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan” dan juga (Oktavia & Fernos, 2023), yang menyatakan “budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. 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.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan teknologi informasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan teknologi informasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Terdapat beberapa manfaat yang diharapkan pada penelitian kali ini, di antaranya:

a. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang kepemimpinan, budaya organisasi, dan teknologi informasi. Dengan adanya hasil penelitian ini, dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan pemanfaatan teknologi informasi mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks organisasi modern. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi acuan bagi studi-studi selanjutnya yang ingin mengkaji variabel serupa atau ingin memperluas teori-teori yang ada tentang hubungan antarvariabel tersebut.

b. Praktis

Penelitian ini juga memiliki manfaat praktis bagi manajer dan pimpinan organisasi dalam merancang kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memahami pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya

organisasi yang kondusif, serta dukungan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan, pihak manajemen dapat mengambil langkah-langkah strategis yang lebih tepat. Misalnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam mengembangkan program pelatihan kepemimpinan yang lebih relevan, menciptakan budaya kerja yang positif, dan meningkatkan dukungan teknologi di tempat kerja. Harapannya, penerapan hasil penelitian ini dapat membantu organisasi mencapai produktivitas dan kinerja yang optimal.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Wonolangan Kabupaten Probolinggo, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan yakni sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan teknologi informasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Wonolangan Kabupaten Probolinggo.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini telah dilaksanakan secara maksimal, namun tidak terlepas dari keterbatasan dalam melakukan penelitian, di antaranya:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya mencakup kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan teknologi informasi, sehingga belum mengakomodasi faktor-faktor lain yang juga mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Ruang lingkup penelitian hanya terbatas pada karyawan di Pabrik Gula Wonolangan Kabupaten Probolinggo, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan ke perusahaan lain dengan karakteristik atau sektor industri yang berbeda.
3. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner, sehingga terdapat kemungkinan bias subjektivitas dari responden dalam menjawab pertanyaan

5.3 Saran

Terdapat saran yang dipaparkan dari mempertimbangkan keterbatasan dalam penelitian ini, di antaranya:

1. Bagi peneliti
 - 1) Penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam hal cakupan variabel dan lokasi penelitian. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain
 - 2) penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada perusahaan atau instansi lain dengan jenis industri yang berbeda untuk memperoleh hasil yang lebih beragam dan memperkuat generalisasi temuan.
2. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan teknologi informasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak manajemen disarankan untuk 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 pelatihan, pengembangan sistem informasi, serta pembentukan nilai-nilai organisasi yang kuat dapat menjadi langkah strategis untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.



DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, S, S, U., Harun, A, R., Puspita, Y., Tanto, P, U. (2022). Hubungan Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Nutrifood Indonesia Area Lampung. *Jurnal Agroindustri Keberlanjutan*, 1(2).
- Ahmadi, A. (2021). Kepemimpinan Transformasional dalam Upaya Pengembangan. *PIONIR: Jurnal Pendidikan*, 10(3), 121-129.
- Aini, Ilmi, Hasan Hariri, and Riswanti Rini. 2024. *PARAMUROBI: JURNAL PENDIDIKAN AGAMA ISLAM* 7 (1), 164-77. Accessed January 31, 2025.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company).
- 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.
- Chairunnisah, Reni, S. KM, and P. M. F. H. Mataram. "Teori Kinerja Karyawan." *Kinerja Karyawan* 29 (2021).
- Darmawan, D. (2024). Studi Kepustakaan: Indikator Budaya Organisasi dan Kinerja Organisasi Serta Hubungan Antar Variabel. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 19-29.
- Ernawati., Ella, A, S., Rahayu, M., Didit, D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Jamu Tradisional Sidoarjo. *Edunomika*, 6(1).
- Fauziyatunnisa, R. (2021). *Kinerja Karyawan dalam Perspektif Organisasi*. Repository Perguruan Tinggi.
- Fika, N., Fauzi, A., & Zohriah, A. (2023). Analisis Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Madrasah Aliyah. *Journal on Education*, 5(4), 16730- 16736
- Firsty, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indosat EJB. *Journal of Economic, Bussiness and Accounting*, 7(5).

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 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).
- Handayani, R., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2018). Pengaruh Penguasaan
- Hendriawan, Y., & Nurjanah, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. PLP Indonesia. *KALBISIANA Jurnal Sains, Bisnis dan Teknologi*, 10(1), 99-115.
- Hermawan, A., et al. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus & Haedar Akib, (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, Vol. 4, No. 1, 2017
- Jumawan, J., Hadita, H., Febrianti, B., Noviyanti, D., Asmarani, D., Pratiwi, D., & Permatasari, E. (2024). Pengaruh Manajemen Konflik, Perubahan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 23-34.
- Kim, J., & Jung, H.-S. (2022). The Effect of Employee Competency and Organizational Culture on Employees' Perceived Stress for Better Workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8).
- Lestari, P., & Hidayati, N. (2022). Analisis Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Lingkungan Pendidikan: Studi Kasus pada Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 10(1), 23-35.
- Lindawati, H., & Salamah, I. (2011). Pemanfaatan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 14(1), 56–67. <https://doi.org/10.9744/jak.14.1.56-68>
- Mansyur, A., Edris, M., & Indaryani, M. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening; (Studi Kasus pada Perangkat Desa di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 201–215. <https://doi.org/10.55927/ministal.v1i3.1147>

- Mehta, C. R., & Patel, N. R. (2011). IBM SPSS exact tests. Armonk, NY: IBM Corporation, 23, 24.
- Moh Pranbudu Tika (2012), Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan (Jakarta: PT. Buni Aksara,), 4-5
- Monks, S., & Bailey, R. (2019). The Research Process. Comprehensive Healthcare Simulation. https://doi.org/10.1007/978-3-030-15378-6_8.
- Muda, H., Asyari., Wevi, j., Sadikin., Anwar,s. (2023). Pengaruh Religiusitas, PengalamanKerja, dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kabupaten Pasaman. Jurnal Ilmiah Eckonomi Islam, 9(1).
- 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).
- Nuraini, S., et al. (2022). Judul Penelitian. Repository Universitas Islam Negeri Suska Riau. Diakses dari <http://repository.uin-suska.ac.id>.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kta Padang. Jurnal Economia, 2(4).
- Pratiwi, H., Mendrofa, S., Zega, Y., Prayudi, A., & Sulaiman, F. (2022). Budaya Organisasi Dan Stress Kerja: Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta Farm and Plantation. Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS), 4(2), 505-511.
- Putri, I. R., & Yusuf, N. F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. Jurnal Administrasi Publik, 18(1), 143-154.
- Putri, N., et al. (2023). Inovasi dan Konsistensi dalam Kinerja Karyawan. Repository Institusi Pendidikan.
- Rahman, A., & Hidayati, N. (2020). Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Pendidikan Ekonomi, 12(1), 45-60.
- Rahmawati, D. (2008). Analisis Faktor Faktor yang Berpengaruh Terhadap Pemanfaatan Teknologi Informasi. Jurnal ekonomi dan pendidikan, 5(1).
- Rasminingsih, N. K. N., JS, I. P. W. D., & Diputra, I. K. S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan

Kerja dan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Mediasi. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(2), 1808-1815.

- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga:Jakarta.
- 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.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian* (T. Koryati (Ed.)). Jogjakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- 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
- Sari, D. (2021). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero). *Jurnal Smart*, 8(2), 123-135.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen karyawan negeri sipil*. Bandung: refika aditama
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung
- Seligman LG. *Leadership*. By James MacGregor Burns. (New York: Harper and Row, 1978. Pp. ix + 530. \$15.00.). *American Political Science Review*. 1980;74(1):153-156. doi:10.2307/1955659
- Shintia, I. R., & Riduwan, A. (2021). Pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 10(3).
- Silaen, N., et al. (2021). Efektivitas dan Produktivitas dalam Kinerja Karyawan. *Repository Universitas Islam Negeri Suska Riau*. Diakses dari <http://repository.uin-suska.ac.id>
- Sudarwan Danim & Suparno. (2009). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Mindset: Jurnal Ilmiah*, 1(1), 10-20.
- Sudarwan Danim & Suparno. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Pekerja di Industri Manufaktur. *Mindset: Jurnal Ilmiah*, 3(1), 15-25.

- Sudarwan Danim dan Suparno (2009.), Manajemen Kepemimpinan Transformasional Ke Kepala Sekolah, Jakarta: PT. Rineka Cipta,
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB), 6(002).
<https://doi.org/10.35797/jab.v6.i002.%p>
- 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.
- Vandela, F., & Sugiarto, A. (2021). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen, 12(3), 429–445.
- wau, j., waoma, s., & ferdinan, f. T. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di kantor camat somambawa kabupaten nias selatan. In jurnal ilmiah mahasiswa nias selatan (vol. 4, issue 2).
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widyastuti, A., & Setiawan, B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Diamond. Jurnal Riset Akuntansi, 9(2), 78- 89.
- Wirawan (2019), evaluasi kinerja sumber daya manusia. Jakarta: salemba lima.