

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Petro Energi

Nur Indah^{1)*}, Fauziah Afriyani²⁾, Meilin Veronica³⁾

¹⁾2019510133@students.uigm.ac.id

^{1,2,3)}Universitas Indo Global Mandiri Palembang

Jl. Jend. Sudirman KM.4 No. 62, 20 Ilir D. IV, Kec. Ilir Tim. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30129

Article history:

ABSTRAK

Received: 22 September 2024

Revised: 25 September 2024

Accepted: 02 October 2024

Available online: 10 October 2024

Keywords:

Gaya Kepemimpinan;
Pemanfaatan Teknologi Informasi;
Kinerja Karyawan;
Sumber Daya Manusia;
Perkembangan Teknologi;

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Petro Energi. Populasi pada penelitian ini sebanyak 52 responden yang merupakan total dari seluruh karyawan PT Cahaya Petro Energi, metode pengumpulan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan penyebaran kuesioner melalui laman elektronik yaitu *Google Form*. Data penelitian ini diperoleh hasil wawancara dengan responden dan observasi lapangan. Data pada penelitian ini diolah menggunakan aplikasi SPSS V27. Hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu pemanfaatan teknologi informasi juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) juga memberikan hasil yang positif dan membuktikan variabel gaya kepemimpinan dan pemanfaatan teknologi Informasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini diketahui bahwa strategi dalam meningkatkan gaya kepemimpinan dan pemanfaatan teknologi informasi dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

PENDAHULUAN

SDM adalah salah satu penggerak yang ikut andil diperjalanan organisasi untuk mencapai tujuannya, baik dalam pemerintahan ataupun dalam dunia bisnis. Organisasi dapat seoptimal mungkin bisa membagikan sesuatu yang lebih untuk sebuah perusahaan. Maka untuk mencapai keadaan tersebut diperlukan seseorang kompetensi di bidangnya (Syauqi, 2020). Orang pertama yang berpengaruh penting pada aktivitas operasional ini yaitu manajemen SDM-nya. Perilaku seseorang sebenarnya merupakan sesuatu yang bisa untuk ditata ataupun dilatih guna untuk mencapai apa yang diinginkan oleh perusahaan (Agustini dkk., 2020). Kemampuan untuk

* Corresponding author

melatih atau mengarahkan SDM merupakan sebuah kewajiban yang harus dipunyai seorang pemimpin guna untuk memajukan SDM pada sebuah organisasi (Widyarningsih dkk., 2020).

SDM yang diarahkan ialah individu yang bekerja pada organisasi tersebut. SDM menempati posisi begitu penting dalam kemajuan organisasi, karena kinerja dari karyawan dapat memengaruhi keberhasilan organisasi guna mencapai apa yang diinginkan. Tercapainya tujuan sebuah perusahaan bisa dilihat dari segi efektivitas serta efisiensi yang ada pada karyawannya (Amien dkk., 2023). Mengerti bahwa SDM mempunyai peran krusial dalam kemajuan sebuah organisasi maka organisasi memperhatikan dan meningkatkan kinerja karyawan agar bisa memberikan kontribusi guna mencapai keberhasilan yang diinginkan. Kinerja karyawan mengacu pada sampai dimana karyawan bisa memenuhi target, tanggung jawab, serta harapan terkait pekerjaan mereka di tempat kerja. Kinerja ialah sebuah istilah dari energi kerja, dalam bahasa Inggris yaitu *performance*. Karyawan akan dinilai seberapa baik melakukan pekerjaannya guna mencapai target sebuah perusahaan. Semakin baik kinerja, maka peluang pengembangan karier semakin terbuka. Kinerja di definisikan sebagai hasil pekerjaan itu sendiri. Melihat hasil dari pekerjaan itu, dapat dilihat tujuan yang diinginkan dan kuantitas yang telah dicapai perusahaan.

Kinerja yang dimaksud yaitu ungkapan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Evaluasi kinerja yang baik biasanya mencakup berbagai aspek kinerja untuk memberikan gambaran yang lengkap tentang kontribusi karyawan terhadap organisasi. Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan dalam kaitannya dengan batasan yang ditetapkan oleh organisasi. Namun, upaya untuk memaksimalkan sumber daya manusia perusahaan merupakan masalah pemimpin karena hal tersebut memengaruhi keberhasilan perusahaan (Ngurah Astawan & Putra Suryanata, 2020). Evaluasi kinerja merupakan ukuran seberapa baik organisasi telah mencapai tujuannya didalam jangka waktu tertentu. Faktor yang mendukung pemimpin dalam memaksimalkan sumber daya manusianya salah satunya adalah sikap dan perilakunya dalam mengontrol seorang sumber daya, sikap itu disebut dengan gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan seorang manajer adalah cara mereka berinteraksi dan dipersepsikan oleh bawahan mereka (Munawarah, 2020). Tindakan seorang pemimpin, baik yang terbuka maupun yang terselubung, menunjukkan tingkat keyakinannya terhadap kemampuan timnya. Dengan kata lain, gaya seorang pemimpin merupakan gabungan dari tindakan, taktik, karakter, ideologi, sikap, dan kemampuannya, yang semuanya bertujuan untuk memengaruhi bawahan yang bekerja dibawah pengawasannya. Pada saat yang sama, perilaku kepemimpinan merupakan faktor terpenting yang dapat memengaruhi kinerja individu, khususnya dalam organisasi, dan tanggung jawab perusahaan (Negara, 2021). Gaya kepemimpinan yang dijalankan dengan bagus akan menjadi faktor yang mendukung untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan mengontrol alur jalannya suatu tujuan apakah sudah tercapai atau belum, sekaligus juga bisa mengontrol gaya kepemimpinan seperti apa yang akan diterapkan karena seperti gaya seseorang dalam memimpin dapat memberikan dorongan untuk orang lain dalam bekerja, sehingga gaya kepemimpinan yang disenangi oleh karyawan akan mendorong mereka semakin termotivasi dalam bekerja supaya bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama-sama (Zulher dkk., 2022).

Gaya kepemimpinan adalah gambaran dari perilaku pimpinan terhadap bawahannya, gaya kepemimpinan yang suportif contohnya selalu memberikan penjelasan dan intruksi yang jelas akan tugas dan tanggungjawab pekerjaan tentunya akan memiliki pengaruh baik besar ataupun kecil untuk menambah kinerja keryawannya (Khairizah dkk., 2015). Penelitian

terdahulu yang dilakukan di BKPSDM kota Madiun membuktikan bahwa gaya kepemimpinan cukup memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawannya dengan adanya sikap adil dari pemimpin akan menimbulkan kepercayaan diri bagi pegawainya yang diiringi dengan bertumbuhnya juga semangat dan optimisme karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya karena merasa diapresiasi dengan baik (Kusumadewi, 2023). Sedangkan penelitian lain menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan karena pegawai akan bekerja sesuai dengan kemampuannya masing-masing dan mempunyai inisiatif sendiri dalam melakukan pekerjaannya (Hartadi, 2023).

Para pemimpin dapat menggunakan lima jenis kepemimpinan yang berbeda untuk memberikan arahan: otoriter, demokratis, *laissez-faire* (Akbar, 2017). Namun seiring dengan proses perkembangan suatu teknologi yang sekarang semakin pesat menuntut para pemimpin untuk meng-*upgrade skill*-nya dalam memimpin suatu kelompok, di era sekarang, selain gaya kepemimpinan pemanfaatan teknologi juga perlu diperhatikan untuk mendukung kinerja karyawannya (Vandela & Sugiarto, 2021).

Teknologi menjadi sangat diperlukan karena teknologi sangat membantu dalam berbagai jenis pekerjaan. Teknologi informasi mengacu pada semua teknologi yang membantu manusia membuat, memodifikasi, menyimpan, mengkomunikasikan, dan mendistribusikan informasi (Fitriani, 2018). Sebuah perkembangan teknologi mempengaruhi cara kerja di berbagai sektor dengan adanya teknologi seperti mesin-mesin yang canggih dan platform yang terintegrasi satu sama lain memberikan kemudahan dalam mengakses informasi secara cepat dan efisien sehingga mempermudah kolaborasi tim, maupun penyelesaian tugas (Mulyadi dkk., 2024). Untuk mencapai hasil terbaik, teknologi harus digunakan dengan bijak dan disesuaikan dengan kebijakan dan budaya perusahaan. Teknologi ialah sebuah peranti yang dipergunakan guna mempermudah karyawan dalam mendapatkan serta memproses sebuah informasi. Pada zaman sekarang, organisasi semakin perlu memanfaatkan teknologi. Teknologi mendukung alur kerja manajemen karyawan dan penyimpanan data, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat keamanan data perusahaan. menyatakan pemanfaatan teknologi informasi (TI) secara efektif untuk membantu mengembangkan perkembangan sebuah organisasi dan bisnis bisa membantu menuju ke arah yang positif. Pemanfaatan TI dapat sangat membantu perusahaan menerapkan strategi keunggulan kompetitif baru (Sari dkk., 2021). Informasi yang cepat terdistribusi memungkinkan bisnis dan organisasi mengambil keputusan dengan lebih cepat dan akurat.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada tahun 2023 di kecamatan Malangke ditemukan bahwa teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Nurhalim dkk., 2023), namun penelitian lainnya membuktikan bahwa teknologi informasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena pemanfaatan teknologi yang tepat dan mempunyai kecocokan dengan apa yang dikerjakan akan sangat meningkatkan kinerja dan keefektifitasan dalam bekerja (Shintia & Riduwan, 2021).

PT. Cahaya Petro Energi merupakan perusahaan yang berkecukupan di industri supply bahan bakar minyak (BBM) Solar Industry di Indonesia yang beralamat Jl. HBR Motik, Karya Baru, Kec. Alang-Alang Lebar, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30961, Indonesia. PT. Cahaya Petro Energi menerapkan gaya kepemimpinan, dimana pada PT ini memusatkan segala keputusan diambil dari pemimpin PT tersebut. Gaya kepemimpinan PT. Cahaya Petro Energi memiliki kendali penuh atas tugas dan keputusan. Pimpinan tidak memberikan kesempatan bagi pengembangan dalam kinerja karyawan. Ide-ide atau gagasan baru serta bisa mendorong kualitas karyawan (Afriyani dkk., 2021). Langkah awal yang bisa mendorong pengembangan kinerja karyawan yaitu pengoptimalan dalam mempergunakan teknologi. Pengoptimalan dalam

mempergunakan sebuah teknologi bisa membantu membangun tim agar lebih terampil, bersemangat dan terlibat yang mendukung inovasi dan pertumbuhan bisnis.

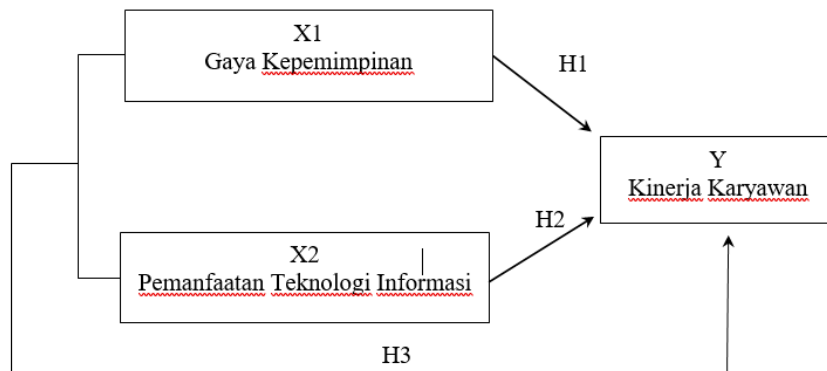
Karyawan PT. Cahaya Petro Energi belum memanfaatkan program pada website perusahaan secara penuh karena belum ada pelatihan yang diberikan pimpinan untuk karyawan. Program pada website ini merupakan pemberitahuan harga terbaru di perusahaan setiap bulan, selain itu juga dapat membantu customer mengajukan purchase order untuk mengisi barang. Pemanfaatan teknologi ini akan sangat membantu karyawan untuk memudahkan komunikasi terhadap customer dan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut dibutuhkan pemanfaatan teknologi informasi yang lebih memadai sehingga pekerjaan karyawan pada PT lebih mudah dan praktis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang menguji data berupa angka yang dapat diukur dengan pasti dan diolah lewat prosedur statistik Program atau alat yang dipakai untuk membantu mengelolah data penelitian ini adalah *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) V27. Hasil dari analisis data tersebut dapat menjadi acuan untuk penarikan kesimpulan atas hipotesis yang ada dalam penelitian ini.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran dari penelitian yang disusun berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian sebelumnya yang digunakan untuk menganalisa sebuah pernyataan atau hipotesis. Kerangka pemikiran disajikan dalam bentuk bagan yang menampilkan alur pikir peneliti dan keterkaitan antar variabel yang akan diteliti. Pada penelitian kuantitatif kecenderungan akhir kesimpulannya adalah diterima atau ditolak suatu hipotesis. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Cahaya Petro Energi yang berjumlah 52 orang. Penulis menggunakan strategi *sampling* jenuh karena ukuran populasi tidak mencukupi dan peneliti ingin mendapatkan tingkat generalisasi yang lebih besar dengan margin kesalahan yang lebih kecil.

Tabel 1. Jumlah karyawan PT. Cahaya Petro Energi

No	Divisi	Jumlah karyawan
1	Jajaran Direksi (Komisaris, Dirut, Wakil Dirut)	3
2	HRD (Human Resource Development)	2
3	Marketing	10
4	Accounting	5
5	Admin	7
6	Admin Head	1
7	Kepala Pool	2
8	Staff Pool	10
9	Mekanik	2
10	Legal	8
11	IT (information and technology)	2
	Total	52

Jenis, Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Dalam riset ini data yang dipergunakan ada 2 jenis yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif ialah sebuah teori *positivisme* yang dipergunakan guna menelaah populasi serta sampel, sedangkan data kualitatif ialah sebuah teori *positivisme* yang dipergunakan untuk menganalisis keadaan benda-benda alam (bukan eksperimen) (Sugiyono, 2022). Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa wawancara, observasi, dan kuisioner yang dibagikan melalui *Google Form*.

Tabel 2. Pengukuran Variabel

Variabel	Indikator Variabel
Gaya Kepemimpinan (X₁)	1. Saya selalu mencapai atau melampaui target kerja yang telah ditetapkan.
	2. Menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal.
	3. Keterampilan Saya sangat relevan dengan pekerjaan saat ini.
	4. Saya sering mengembangkan keterampilan baru yang berkaitan dengan pekerjaan.
	5. Saya memiliki motivasi tinggi dalam menggunakan alat dan teknologi yang dibutuhkan untuk pekerjaan.
	6. Saya sering menunjukkan inisiatif dalam pekerjaan.
	7. Saya dapat bekerja secara tim.
	8. Saya sering mengambil peran kepemimpinan dalam proyek.
Pemanfaatan Teknologi (X₂)	1. Pimpinan memberi perintah yang jelas.
	2. Pimpinan memberi perintah kerja tanpa menghiraukan masukan dari karyawan.
	3. Pimpinan hanya mendengar pendapat satu orang saja.
	4. Kontribusi karyawan selalu dihargai pimpinan.
	5. Saya dapat menghargai karyawan yang berpotensi.
	6. Pengambilan keputusan melibatkan banyak orang.
	7. Pemimpin menerapkan kebijakan secara transparan.
Kinerja Karyawan (Y)	1. Saya menggunakan TI untuk menyelesaikan tugas.
	2. Saya memanfaatkan TI karena fiturnya yang membantu pekerjaan.
	3. Saya bekerja di perusahaan yang memiliki sistem jaringan elektronik tersistematis.
	4. Pemanfaatan TI yang sistematis membantu untuk membuat laporan baik yang bersifat finansial ataupun non finansial.
	5. <i>Software</i> yang dimiliki oleh perusahaan tempat saya bekerja sudah memadai.
	6. <i>Software</i> yang digunakan oleh karyawan mudah untuk diaplikasikan.

Analisis Data

Model analisis yang penulis gunakan di penelitian ini ialah metode analisis regresi linier berganda, sebelum menjalankan analisis regresi linier berganda perlu melakukan uji instrumental untuk menguji pernyataan yang dipakai dalam riset ini apakah layak atau tidak untuk digunakan.

Terdapat 2 pengujian yang dilakukan yaitu uji validitas dengan kriteria jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka hipotesis diterima dan pernyataan dinyatakan valid dan uji reabilitas dengan kriteria nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,50$ maka tergolong reliabel atau konsisten, Selanjutnya dilakukan juga uji asumsi klasik diperlukan untuk memeriksa apakah hasil estimasi regresi yang diuji tersebut bebas dari hal hal yang bisa mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhirnya hasil regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan. Dalam riset ini digunakan uji normalitas dengan kriteria jika nilai $prob^* > 0,05$ maka data survei berdistribusi normal, uji multikolinearitas dengan kriteria jika nilai $VIF < 10$ artinya tidak ada multikolinearitas dan uji heterokedastisitas dengan kriteria jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dan nilai signifikansi lebih besar dari $0,05$ maka heteroskedastisitas tidak terjadi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Nilai r_{tabel} yang ditemukan adalah $0,273$, dihitung dengan menggunakan $Df (n-k)$. Temuan uji validitas untuk setiap variabel dalam riset ini nilainya $> 0,273$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam riset ini semuanya valid dan layak untuk digunakan.

Table 3. Hasil Analisis Uji Validitas

Variabel	Indikator	r-Hitung	r-Tabel	Kesimpulan	
Gaya	X1.01	0,665	0,273	Valid	
	Kepemimpinan (X ₁)	X1.02	0,598	0,273	Valid
		X1.03	0,602	0,273	Valid
		X1.04	0,699	0,273	Valid
		X1.05	0,686	0,273	Valid
		X1.06	0,757	0,273	Valid
		X1.07	0,734	0,273	Valid
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X ₂)	X2.01	0,629	0,273	Valid	
	X2.02	0,733	0,273	Valid	
	X2.03	0,614	0,273	Valid	
	X2.04	0,736	0,273	Valid	
	X2.05	0,582	0,273	Valid	
	X2.06	0,610	0,273	Valid	
Kinerja Karyawan (Y)	Y.01	0,636	0,273	Valid	
	Y.02	0,476	0,273	Valid	
	Y.03	0,687	0,273	Valid	
	Y.04	0,732	0,273	Valid	
	Y.05	0,694	0,273	Valid	
	Y.06	0,537	0,273	Valid	
	Y.07	0,751	0,273	Valid	
	Y.08	0,692	0,273	Valid	

Uji Reabilitas

Bersumber dari uji reliabilitas yang telah dijalankan, nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh lebih besar dari $0,50$. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa variabel *independent* dan *dependent* dalam penelitian ini dianggap reliabel. Dengan demikian, instrumen penelitian ini layak digunakan untuk proses pengolahan atau perhitungan data selanjutnya.

Table 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Acuan	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0,805	> 0,50	Reliabel
Pemanfaatan Teknologi Informasi	0,728	> 0,50	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,808	> 0,50	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil *Kolmogorov-Smirnov Test* yang telah dilakukan diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu 0,001 yang artinya $< \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penyebaran data tidak terdistribusi dengan normal. Namun, jika jumlah data lebih dari 30 dapat dinyatakan bahwa data tersebut sudah besar, jadi asumsi normalitasnya dapat diabaikan.

Table 5. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
Most Extreme Differences	Std. Deviation	1,26160912
	Absolute	0,278
	Positive	0,202
	Negative	-0,278
Test Statistic		0,278
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,001

Uji Multikolonieritas

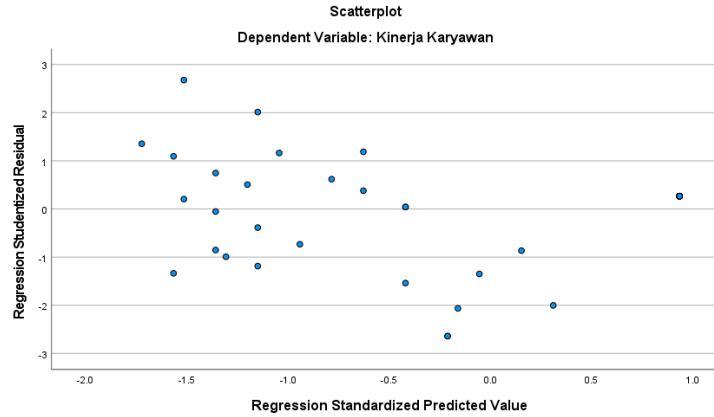
Pada tabel 6 diperoleh, setiap variabel menunjukkan nilai toleransi $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Oleh sebab itu, bisa diartikan model regresi tidak mengalami multikolonieritas yang signifikan, memungkinkan untuk melanjutkan analisis lanjutan dengan percaya diri.

Table 6. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	0,130	7,699
Pemanfaatan Teknologi Informasi	0,147	6,810

Uji Heteroskedastisitas

Gambar yang terlihat tidak menunjukkan pola yang jelas seperti titik-titik yang teratur, seperti bergelombang, melebar, atau menyempit. Hal ini mengindikasikan bahwa distribusi data dalam gambar tersebut tidak mengikuti pola yang dapat dikenali dengan jelas. Dapat ditarik kesimpulan jika data tersebut tersebarnya merata/homogen, tidak ada struktur tertentu yang bisa teridentifikasi secara mudah. Pemahaman ini sangat penting dalam mengevaluasi distribusi dan karakteristik data yang tergambar dalam gambar tersebut.



Gambar. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Regresi Linear Berganda

Pengujian sebelumnya menyimpulkan bahwa penelitian ini memenuhi syarat untuk melanjutkan analisis data lebih lanjut. Dibawah ini adalah tampilan uji regresi linier berganda:

Table 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.521	3.296		0.462	0.646		
Gaya Kepemimpinan	0.732	0.154	0.568	4.769	0.000	0.407	2.454
Pemanfaatan Teknologi Informasi	0.417	0.152	0.328	2.754	0.008	0.407	2.454

Bersumber pada tabel 6, maka rumusnya seperti dibawah ini:

$$\gamma = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon \tag{1}$$

$$\gamma = 1,521 + 0,732X_1 + 0,417X_2 + \varepsilon$$

Ketika gaya kepemimpinan dan pemanfaatan teknologi informasi ditetapkan pada angka 0, kinerja karyawan rata-rata adalah 15,21%, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai konstanta atau intersep (a) sebesar 1,521. Dengan nilai 0,732 (b₁), koefisien regresi menunjukkan gaya kepemimpinan berdampak positif pada kinerja karyawan. Kita asumsikan semua faktor lain tetap sama, ini berarti peningkatan kinerja karyawan sebesar 7,32% untuk setiap peningkatan 1% dalam gaya kepemimpinan. Pemanfaatan teknologi informasi juga memiliki efek menguntungkan dalam meningkatkan kinerja karyawan, menurut koefisien regresi 0,417 (b₂). Dengan asumsi semua faktor lain tetap sama, ini berarti peningkatan produktivitas sebesar 4,17 persen untuk setiap peningkatan satu persen dalam pemanfaatan teknologi informasi.

**Uji Hipotesis
 Uji Parsial (Uji T)**

Table 8. Hasil Uji T (Parsial)

<i>Coefficients^a</i>							
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Si g.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 (Constant)	1.521	3.296		0.462	0.646		
Gaya Kepemimpinan	0.732	0.154	0.568	4.769	0.000	0.407	2.454
Pemanfaatan Teknologi Informasi	0.417	0.152	0.328	2.754	0.008	0.407	2.454

Jika tingkat signifikansi riset $< 0,05$, maka hipotesis diterima dilihat pula dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini menunjukkan adanya pengaruh variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) dan X_2 (Pemanfaatan Teknologi Informasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) secara parsial. Diketahui jumlah sampel (n) = 52, maka didapatkan nilai f sebesar:

$$\begin{aligned}
 t &= (\alpha ; n - 1) \\
 t &= (0,05 ; 52 - 1) \\
 t &= (0,05 ; 51) \\
 t &= 2,009
 \end{aligned}
 \tag{2}$$

Berdasarkan hasil analisis data, didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar (4,769), yang lebih besar dari t_{tabel} (2,009), dengan nilai signifikansi (sig t) sebesar 0,000, yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis dinyatakan diterima dan variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis data menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel pemanfaatan teknologi Informasi sebesar (2,754), yang juga lebih besar dari t_{tabel} (2,009), dengan nilai signifikansi (sig t) sebesar 0,008, yang kurang dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis juga diterima dan variabel pemanfaatan teknologi informasi.

Uji Simultan (Uji F)

Table 9. Hasil Uji F (Simultan)

<i>ANOVA^a</i>						
Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	205.499	2	102.749	62.023	.000 ^b
	<i>Residual</i>	81.175	49	1.657		
	<i>Total</i>	286.673	51			

Jika tingkat signifikansi riset $< 0,05$, maka hipotesis dapat diterima atau jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka terdapat pengaruh simultan dari variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) dan X_2 (Pemanfaatan Teknologi Informasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Hasil perhitungan f_{tabel} didapatkan sebagai berikut, dengan nilai k (jumlah variabel) = 2, dan n (jumlah sampel penelitian) = 52 sampel, maka diperoleh nilai f sebesar:

$$\begin{aligned}
 f &= f(k ; n - k - 1) \\
 f &= f(2; 52 - 2 - 1) \\
 f &= (2; 49) \\
 f &= 3,19
 \end{aligned}
 \tag{3}$$

Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima. Hasil dari tabel distribusi f_{tabel} menunjukkan nilai sebesar 3,19. Dengan f_{hitung} sebesar 62,023, yang lebih besar dari f_{tabel} (3,19), disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan pemanfaatan teknologi informasi secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

Analisis Koeffisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Hasil Uji Koeffisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.717	.705	1.287

Koeffisien determinasi (R^2) sebesar 0,717 (71,7%) menunjukkan fakta bahwa ada korelasi tinggi antara gaya kepemimpinan dan penggunaan TI dalam meningkatkan kinerja karyawan sebesar 71,7% memberikan kepercayaan pada gagasan ini. Koeffisien determinasi (R^2) sebesar 0,717 menegaskan hal ini. Kedua karakteristik tersebut secara signifikan memengaruhi kemampuan karyawan untuk menghasilkan hasil kerja yang diharapkan, menurut data ini. Selain itu, faktor-faktor di luar cakupan penelitian ini menjelaskan sisa 28,3% varians dalam kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut hasil uji-t penelitian. Dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,009, variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t sebesar 4,769. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perbedaan tersebut bukan kebetulan dan berada di luar batas yang telah ditentukan sebelumnya. Fakta bahwa nilai t sig sebesar 0,000 secara signifikan lebih rendah daripada tingkat signifikansi 0,05 memberikan kepercayaan pada penemuan ini. Karena hasil yang diperoleh sangat tidak mungkin merupakan hasil dari peluang acak, kita dapat menyatakan dengan sangat yakin bahwa gaya kepemimpinan berdampak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikansinya sangat kecil. Mayoritas karyawan yang mengisi survei mengatakan bahwa motivasi dan hasil kerja mereka meningkat ketika pemimpin mereka lebih mudah didekati, transparan, dan memberi semangat. Selain itu, responden merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih setia terhadap organisasi ketika metode kepemimpinan yang efektif digunakan. Hasil seperti ini memperkuat gagasan bahwa seorang pemimpin yang baik dapat membuat perbedaan besar dalam hasil kerja timnya hanya dengan sedikit penyesuaian pada pendekatannya. Dengan demikian, bisa diartikan gaya kepemimpinan dan pemanfaatan teknologi informasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menekankan perlunya perhatian yang serius terhadap pengembangan kepemimpinan dan investasi dalam teknologi untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis data mengungkapkkan bahwa variabel pemanfaatan TI memiliki nilai t_{hitung} sebesar

2,754, yang lebih tinggi dari nilai $t_{\text{-tabel}}$ sebesar 2,009, dan nilai signifikansi ($\text{sig } t$) sebesar 0,008, yang lebih rendah dari level 0,05. Hal ini membuktikan tidak hanya validitas teori tetapi juga efek positif dan signifikan secara statistik dari TI terhadap produktivitas pekerja. Di era modern seperti sekarang ini sangat disayangkan jika kita tidak memanfaatkan perkembangan teknologi yang dapat mempermudah pekerjaan. Salah satunya adalah teknologi informasi pada perusahaan berupa aplikasi ataupun sebuah sistem dalam perusahaan yang apabila dimanfaatkan dengan tepat serta mempunyai kecocokan pada tugas yang dikerjakan maka hal tersebut akan sangat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugasnya lebih cepat dan tepat. Dengan pemanfaatan teknologi informasi yang cermat dan efisien, yang secara tambahan mendukung peningkatan dalam efisiensi operasional dan kualitas kerja. Dengan demikian, integrasi teknologi yang baik dalam operasional sehari-hari perusahaan dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dari karyawan dan memperkuat daya saing suatu perusahaan terhadap kompetitor.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan dan penggunaan TI keduanya berdampak pada kinerja staf, menurut temuan penelitian. Dengan $f_{\text{-hitung}}$ sebesar 62,023 dan $f_{\text{-tabel}}$ sebesar 3,19, faktor-faktor ini memiliki dampak substansial pada produktivitas pekerja. Lebih jauh, dipastikan bahwa gaya kepemimpinan dan pemanfaatan TI secara simultan dapat memengaruhi kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000, yang secara signifikan lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Fakta bahwa ada korelasi tinggi antara gaya kepemimpinan dan penggunaan TI dalam meningkatkan kinerja karyawan sebesar 71,7% memberikan kepercayaan pada gagasan ini. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,717 menegaskan hal ini. Kedua karakteristik tersebut secara signifikan memengaruhi kemampuan karyawan untuk menghasilkan hasil kerja yang diharapkan, menurut data ini. Selain itu, faktor-faktor di luar cakupan penelitian ini menjelaskan sisa 28,3% varians dalam kinerja karyawan. Wawasan seperti ini menambah kepercayaan pada gagasan bahwa kombinasi kepemimpinan yang efektif dan penggunaan TI yang cerdas dapat meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Hasil survei menunjukkan bahwa karyawan lebih termotivasi, produktif, dan puas dengan pekerjaan mereka ketika pemimpin mereka komunikatif dan responsif dan ketika mereka memanfaatkan teknologi informasi dengan baik. Penemuan ini memberikan kepercayaan pada gagasan bahwa kinerja dan keberhasilan keseluruhan perusahaan dapat ditingkatkan secara signifikan melalui metode yang meningkatkan gaya kepemimpinan dan pemanfaatan teknologi informasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan dan pemanfaatan teknologi informasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks penelitian tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil riset yang telah dijalankan oleh peneliti terhadap variabel X1 dan X2 yaitu gaya kepemimpinan dan pemanfaatan teknologi informasi) terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan pada PT. Cahaya Petro Energi maka dapat ditarik kesimpulan bahwa X1 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Petro Energi secara parsial dibuktikan dengan hasil uji T sebesar 0.000. Selain itu variabel X2 juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Petro Energi secara parsial berdasarkan hasil uji t sebesar 0,008. Hasil dari tabel distribusi f-tabel menunjukkan nilai sebesar 3,19 dengan f_{hitung} sebesar 62,023, yang lebih besar dari f_{tabel} (3,19), disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan pemanfaatan teknologi informasi secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

REKOMENDASI

Dari hasil penelitian yang diperoleh, peneliti menyarankan kepada PT Cahaya Petro Energi untuk mengadakan pelatihan ataupun workshop kepada para pemimpin untuk memperkuat keterampilan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan positif. Tak hanya keterampilan pemimpin, teknologi berupa sistem IT yang digunakan perusahaan juga harus dikembangkan agar mempermudah koordinasi dan pengolahan informasi di seluruh departemen perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel budaya organisasi, motivasi intrinsik, dan pengembangan kompetensi karena berkaitan dengan kinerja karyawan, karena penting juga untuk mempertimbangkan potensi variabel moderasi atau mediasi antara gaya kepemimpinan dan dampak TI terhadap kinerja staf. Temuan penelitian dapat digunakan secara lebih luas jika ukuran sampel ditingkatkan untuk mencakup perusahaan energi tambahan dan industri relevan lainnya. Untuk lebih memahami apa yang memengaruhi kinerja karyawan, ada baiknya melakukan penelitian komparatif di beberapa perusahaan.

REFERENSI

- Afriyani, F., Kadir, S. A., Muhyiddin, N. T., & Chodijah, R. (2021). The Influence Of Human Capital, Innovation Capability, Self-Efficacy On Civil Servant Productivity And Its Implications For The Performance Of Local Government Organizations In South Sumatera Province. *International Journal of Entrepreneurship*, 20(6).
- Agustini, A., Alam, S., & Djalante, A. (2020). PENGARUH KEDISIPLINAN LOYALITAS DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(3), 427–437. <https://doi.org/10.37476/akmen.v17i3.1119>
- Akbar, N. (2017). TIPE DAN GAYA KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN DAN DAKWAH. *Al-Hiwar : Jurnal Ilmu dan Teknik Dakwah*, 5(9). <https://doi.org/10.18592/al-hiwar.v5i9.1883>
- Amien, A. L., Mulyana, D., & Komaludin, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Sekolah Menengah Kejuruan Bhakti Kencana Kota dan Kab Tasikmalaya). *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 276–282.

- Fitriani, D. (2018). Analisis Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak. *CogITO Smart Journal*, 4(1), 160–170. <https://doi.org/10.31154/cogito.v4i1.110.160-170>
- Hartadi, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 14–19. <https://doi.org/10.57151/jeko.v2i1.156>
- Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2015). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(7), 1268–1272.
- Kusumadewi, N. S. (2023). ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PEMERINTAH KOTA MADIUN. *jesya*, 6(2), 1772–1783. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1237>
- Mulyadi, I., Taufik, K., & Suhardi. (2024). Pengaruh Pemberdayaan Dan Implementasi Teknologi Informasi dan Komunikasi Terhadap Kompetensi SDM dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Cahaya Mandalika (JCM)*, 468–486.
- Munawarah, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kecamatan Candi Laras Utara Kabupaten Tapin. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/id/eprint/3354>
- Negara, D. S. (2021). Pengaruh Kompetensi Aparatur, Gaya Kepemimpinan Kepala Desa, Sistem Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Akuntabilitas dana Desa [Universitas Islam Indonesia]. <https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/35975>
- Ngurah Astawan, I. G., & Putra Suryanata, I. G. N. (2020). Peran Kompetensi, Motivasi dan Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(1), 41. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i1.2341>
- Nurhalim, KUSDARANTO, I., & Samsinar. (2023). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Digital dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Desa, Kecamatan Malangke. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 62–67.
- Sari, K. A. D. P., Suryandari, N. N. A., & Putra, G. B. B. (2021). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi, Partisipasi Pemakai, Kemampuan Teknik Pemakai, Pengalaman Kerja dan Jabatan Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Kharisma*, 3(1).
- Shintia, I. R., & Riduwan, A. (2021). PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, MOTIVASI KERJA DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 10(3).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Syauqi, A. R. A. F. (2020). Analisis Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Kevin Sejahtera Kabupaten Tegal. <http://repository.upstegal.ac.id/682/>
- Vandela, F., & Sugiarto, A. (2021). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 429. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i3.4913>
- Widyarningsih, E., Oktarina, N., & Saeroji, A. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI, DAN TATA RUANG KANTOR TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA. *Business and Accounting Education Journal*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i3.4913>

Zulher, Z., Muliadi, M., & Yusup, Y. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Motivasi serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada PT. Salim Ivomas Pratama Area 1 Balai Jaya. *eCo-Fin*, 4(3), 111–120. <https://doi.org/10.32877/ef.v4i3.659>