

Apakah Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kepemimpinan Transformasional Dapat Meningkatkan Performa Karyawan?

Herman Sjahrudin^{1*}, Rachmat Gumanty², Ahmad Anto³, Hasyim Mochtar⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya

Email*: herman.sjahrudin@stiem-bongaya.ac.id

ABSTRACT

Employee performance is an achievement achieved by employees when carrying out responsibilities in an agency as an effort to achieve the end of a company that is considered legal in the eyes of the law. The purpose of this finding is to analyze the effect of implementing information technology and transformational leadership on employee performance at PT Bank KB Bukopin Makassar Branch. The number of samples was 159 respondents and there were 72 data that were not used because they did not match the criteria in the study. The results of regression testing show that the use of good information technology will improve employee performance. This condition is different from transformational leadership which shows that transformational leadership does not contribute to employee performance.

Keywords: Banking, information technology, transformational leadership, performance

ABSTRAK

Performa karyawan merupakan prestasi yang dicapai pada saat melaksanakan tanggung jawab dalam suatu instansi sebagai upaya pencapaian akhir dari perusahaan yang dianggap sah dimata hukum. Tujuan dari riset ini adalah untuk menganalisis pengaruh penerapan teknologi informasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Bank KB Bukopin Cabang Makassar. Jumlah sampel sebanyak 159 responden dan terdapat 72 data yang tidak digunakan karena tidak sesuai dengan kriteria dalam penelitian. Hasil pengujian pada data sampel sebanyak 87 data dengan memanfaatkan analisis regresi menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi yang baik terbukti dapat memicu peningkatan kinerja karyawan. Kondisi tersebut berbeda dengan kepemimpinan transformasional yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berkontribusi nyata terhadap performa karyawan.

Kata kunci: Bank, teknologi informasi, kepemimpinan transformasional, kinerja

1. PENDAHULUAN

Perbankan merupakan bisnis jasa yang melayani kebutuhan keuangan masyarakat, meliputi simpanan, giro dan deposito serta jasa-jasa keuangan lainnya. Pada prakteknya, saat ini aktivitas usaha perbankan merupakan salah satu kebutuhan utama masyarakat sehingga persaingan pada bisnis jasa usaha perbankan sangat kompetitif. Tingginya persaingan usaha pada faktor perbankan mengakibatkan perbankan dituntut untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, baik menyangkut kinerja manajemen maupun kinerja karyawan (Klau et al., 2020). Kinerja sumber daya manusia ditunjukkan melalui performa karyawan yang merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam suatu organisasi sebagai upaya pencapaian tujuan dan target company berkaitan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun kebijakan (Dama & Ogi, 2018). Kepiawaian karyawan dipengaruhi pada banyak faktor, meliputi penerapan teknologi informasi, motivasi, lingkungan kerja, etika kerja, kesesuaian tugas, pengendalian intern, efektivitas informasi akuntansi, kemampuan berkomunikasi interpersonal, tunjangan, insentif, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan

transformasional (Anisyar et al., 2021; Iqbal et al., 2020; Romza et al., 2020; Zakaria & Leiwakabessy, 2020; Wulandari & Ratnawati, 2019). Kinerja perbankan merupakan gambaran prestasi yang digapai dalam instansi pada saat melaksanakan kegiatan ditempat kerja, yang meliputi aspek keuangan, aspek pemasaran, dan aspek teknologi maupun aspek sumber daya manusia (Firdaus & Sjahrudin, 2021). Pernyataan tersebut menunjukkan jika terdapat banyak faktor yang memengaruhi kinerja individual dan masih banyak lagi faktor lainnya, untuk itu diperlukan analisis lanjutan untuk menguji faktor-faktor yang memengaruhinya. Tinggi ataupun rendahnya Performa karyawan diakibatkan pada dua aspek, aspek pertama disebut sebagai internal faktor yaitu karakter atau kepribadian karyawan dan penggerak atau motivasi karyawan dalam bekerja. Aspek kedua disebut dengan faktor eksternal yaitu peraturan yang berlaku di tempat kerja, lingkungan dan kepemimpinan (Timpe, 1992; dalam Anisyar et al., 2021). Berdasarkan teori tersebut maka pengaruh antara variabel yang dibangun pada penelitian ini bersandar pada aspek kedua yaitu pada aspek eksternal, bahwa semakin tinggi kemampuan

karyawan dalam menggunakan teknologi dan semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan pimpinan kepada bawahan (karyawan) maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan.

Unjuk kerja karyawan pada PT. Bank KB Bukopin Cabang Makassar ditunjukkan dengan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam suatu ukuran waktu tertentu, untuk itu ditunjukkan pada tabel berikut:



Gambar 1. Performa Karyawan 2019-2020

Gambar 1. memperlihatkan bahwa aktivitas karyawan pada layanan kredit mengalami peningkatan pada realisasinya dari 92% ke 98%, dan untuk Pelayanan Nasabah, Tabungan, Deposito dan Giro serta jasa-jasa bank lainnya juga mengalami peningkatan dari 116% ke 122%. Peningkatan tersebut di ikuti dengan aktivitas karyawan lainnya, yaitu pada penyelamatan kredit yang menunjukkan hasil yang menurun pada realisasinya dari 111% ke 112%.

Berdasarkan hasil pengamatan lapangan peningkatan tersebut tidak sesuai dengan permasalahan likuiditas keuangan yang menimpa perusahaan, sejak beberapa tahun terakhir, sehingga pada Maret 2021 kepemilikan PT. Bank Bukopin Tbk yan semula dimiliki PT. Bosowa Group ke perusahaan asing asal Korea Selatan (Kook Min). Perubahan kepemilikan tersebut mengakibatkan terjadinya perubahan penamaan bank menjadi PT Bank KB Bukopin Tbk (BBKP). Berdasarkan pernyataan tersebut, maka menjadi alasan bagi peneliti untuk menganalisis kinerja karyawan pada PT Bank KB Bukopin Tbk (BBKP).

Berlandaskan pada fakta yang telah dikemukakan maka studi bertujuan menguji peningkatan performa karyawan dengan menggunakan penggunaan teknologi informasi dan kepemimpinan transformasi sebagai dua factor determinan kinerja karyawan Penciptaan kinerja individual yang tinggi merujuk pada 2 aspek, yaitu Faktor internal dan faktor eksternal (Timpe, 1992; dalam Anisyer et al., 2021). Faktor internal adalah karakter atau kepribadian karyawan yang timbul dari sendiri serta sangat kuat karena tidak di pengaruhi

oleh faktor eksternal dan juga sebagai penggerak atau motivasi karyawan dalam bekerja.

Faktor eksternal yaitu keadaan yang berasal dari tempat kerja, lingkungan dan kepemimpinan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan

Berdasarkan teori tersebut maka pengaruh antara variabel yang dibangun pada penelitian ini bersandar pada aspek kedua yaitu pada aspek eksternal, bahwa semakin tinggi kemampuan karyawan dalam menggunakan teknologi dan semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan pimpinan kepada bawahan (karyawan) maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

a. Kinerja karyawan

Unjuk kerja dapat dijelaskan sebagai hasil kerja karyawan yang digapai pada suatu organisasi sebagai upaya pencapaian tujuan akhir atau sasaran instansi bertaut secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun kebijakan (Dama & Ogi, 2018). Penjelasan serupa juga dijelaskan Afandi (2018:83) bahwa kinerja merupakan suatu prestasi yang dapat digapai melalui individu maupun organisasi dan sekelompok orang dalam perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pegawai dalam menciptakan pencapaian yang diperoleh instansi secara benar sesuai hukum dan tidak bertentangan terhadap moral dan etika.

Pandangan ahli lainnya, Muizu et al (2019) bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian yang didapatkan oleh bawahan atas apa yang telah dilakukan baik berdasarkan ketepatan, kepintaran yang dimiliki serta wawasan yang luas. Sesuai dengan pernyataan tersebut maka dapat dikatakan kinerja pegawai atau karyawan merupakan pencapaian atas prestasi yang diperoleh berdasarkan penilaian dan standar yang ditentukan dalam perusahaan.

b. Teknologi informasi

Pada praktiknya aktivitas karyawan perbankan tidak terlepas dari penerapan teknologi informasi yang merupakan merupakan alat yang digunakan untuk menyebarkan informasi melalui internet dalam menunjang aktifitas perusahaan (Tanjung & Makmur, 2019). Pandangan serupa di jelaskan Triyono & Rahmi Dwi Febriani (2018) ; Wijayanti et al. (2017) bahwa dengan adanya teknologi sebagai alat yang mendukung setiap kegiatan karyawan maka kinerja dapat ditingkatkan. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penggunaan teknologi informasi merupakan suatu teknologi komputer dan teknologi komunikasi yang dapat membantu peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam memperlancar tugas dan kewajibannya di perusahaan (Abdul, 2014:12).

c. Kepemimpinan transformasional

Aspek lainnya yang menjadi determinan kinerja adalah kepemimpinan, wujud kepemimpinan pada bank umumnya berorientasi pada pemimpin yang bersedia melakukan transformasi ilmu dan pengetahuan yang dimilikinya. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya yang dimiliki pimpinan dalam memimpin yang berorientasi pada perubahan perilaku kerja bawahan untuk senantiasa menggapai hasil akhir tujuan perusahaan (Burhanuddin & Kurniawan, 2020). Penjelasan lainnya menurut Robbins (2015:432) Menyatakan kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Atas argumentasi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi serta motivasi kepada individu-individu karyawannya. Sehingga munculnya semangat dan kepercayaan diri yang tinggi oleh para karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

3. METODOLOGI

Riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif, teknik pengambilan sampel merujuk pada ukuran sampel Krejcie dan Morgan, penarikan sampel sebanyak 159 responden, namun menyisahkan 87 set angket yang dapat digunakan. Distribusi kuesioner dilakukan pada karyawan PT. Bank KB Bukopin Cabang Makassar selama kurun waktu 2 minggu. Penyebaran kuesioner menggunakan google form dengan skor baik/tinggi hingga rendah/buruk. Untuk konstruk pemanfaatan teknologi informasi menggunakan perbedaan pendapat karyawan melalui sistem komputer, sistem komunikasi, keterampilan penggunaan (Triyono & Rahmi Dwi Febriani (2018) ; Wijayanti et al. 2017), sementara untuk kepemimpinan transformasional yang mengarahkan bawahan dengan ide atau pemikiran secara tidak langsung dan transparansi yang memotivasi karyawan melalui kharisma kepemimpinan yang dimiliki (Burhanuddin & Kurniawan, 2020). Pada performa menggunakan indikator; kualitas, kuantitas, disiplin dan inisiatif (Muizu et al., 2019).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada studi ini dicirikan pada beberapa kategori, yaitu; usia, jenis kelamin, status ketenagaan, penghasilan, pernikahan, jumlah tanggungan, masa kerja dan level pendidikan, ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Deskripsi Responden

Kriteria	Frekuensi (N = 87)	%
Gender		
Laki-laki	46	52,9
Perempuan	41	47,1
Usia		
21-24	10	11,5
25-27	16	18,4
28-31	45	51,7
32-34	16	18,4
Status Karyawan		
Karyawan Tetap	30	34,5
Karyawan Kontrak	57	65,5
Penghasilan		
< Rp 3.000.000	27	31
< Rp 10.000.000	10	11,5
< Rp 5.000.000	50	57,5
Status Pernikahan		
Menikah	27	31
Belum Menikah	67	69
Tanggungan Keluarga		
< 2 orang	25	28,7
Tidak ada	43	49,4
< 6 orang	4	4,6
< 4 orang	15	17,2
Masa kerja		
< 5 tahun	64	73,6
< 10 tahun	17	19,5
< 15 tahun	3	3,4
< 20 tahun	3	3,4
Pendidikan akhir		
S1	50	57,5
S2	1	1,1
Diploma	8	9,2
SMA	28	32,2
Total	87	100%

Responden pada penelitian ini di peroleh data sejumlah 87 orang dimana berdasarkan karakteristik jenis kelamin didominasi oleh pria sebanyak 46 orang atau 52,9 % dan sisanya 41 orang atau 47,1% responden bergender wanita. Dominannya responden tersebut dikarenakan pria berperan sebagai kepala rumah tangga yakni memiliki tanggung jawab untuk menafkahi keluarganya secara lahir dan batin. Rerata usia yang paling banyak bekerja pada Bank Bukopin Makassar berusia 28-31

tahun dengan total perolehan responden sebanyak 45 orang atau sebesar 51,7%. Hal ini disebabkan karena pada usia tersebut merupakan usia yang matang dan juga paling produktif-produktifnya bagi karyawan dalam menggapai prestasi kerja baik dari segi individual maupun dari segi organisasi atau perusahaan. Sedangkan untuk karakteristik status karyawan didominasi oleh karyawan kontrak sebanyak 57 narasumber atau 65,5%. Hal ini relevan dengan fakta lapangan karena untuk menjadi karyawan tetap di bank harus melalui kontrak selama kurun waktu 2 tahun lalu di tes (training) kembali untuk menjadi karyawan tetap. Penghasilan rata-rata karyawan Bukopin paling banyak di angka < Rp 5.000.000 sebanyak 50 orang atau 57,5% di karenakan penghasilan di bank sesuai dengan gaji UMP. Kebanyakan partisipan berstatus belum menikah di angka 67 orang atau 69%. Hal ini menyebabkan beberapa dari karyawan atau responden sendiri belum memiliki tanggungan keluarga diperoleh dari jawaban yang telah di isi narasumber sebanyak 43 orang atau 49,4%. Rata-rata untuk masa kerja didominasi < 5 tahun sebesar 64 orang atau 73,6% sejalan dengan frekuensi tingkat pendidikan akhir paling banyak didominasi S1 sejumlah 50 orang atau 57,5%.

Pemanfaatan data primer mensyaratkan keabsahan dan kehandalan instrument, untuk itu ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Kesahihan dan Keandalan

Pengukur	Pearson Correlation (p=< 0,05)	Cronbach's Alpha
Kompt_1	0,727	
Kompt_2	0,704	
Kompt_3	0,621	
KoKsi1	0,782	
KoKsi2	0,747	
KoKsi3	0,750	0,883
Krp_1	0,770	
Krp_2	0,644	
Krp_3	0,776	
PTI	0,725	
Im_1	0,807	
Im_2	0,777	
Im_3	0,794	
Is_1	0,782	
Is_2	0,773	0,876
Is_3	0,803	
Ic_1	0,525	
Ic_2	0,491	
Ic_3	0,572	

Cl_1	0,402	
Cl_2	0,523	
KT	0,629	
Kuant_1	0,639	
Kuant_2	0,709	
Kuant_3	0,581	
Kual_1	0,592	
Kual_2	0,705	
Kual_3	0,588	
Dk_1	0,433	0,863
Dk_2	0,571	
Dk_3	0,650	
Inis_1	0,671	
Inis_2	0,796	
Inis_3	0,624	
KKB	0,626	

Berdasarkan data diatas dapat dikatakan bahwa uji validitas dan reliability yang dilakukan pada setiap variabel independent dan dependent dinyatakan valid berdasarkan total perolehan nilai *pearson correlation* implementasi teknologi informasi sebesar 0,725, dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,883 > 0,60. Sedangkan total perolehan nilai *pearson correlation* pada variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,629, dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,876 > 0,60. dan total perolehan value *pearson correlation* variabel kinerja karyawan 0,626 kendall's tau = 0,511 dan *spearman's* =0, 608 dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,863 > 0,60.

Terdapat beberapa kriteria yang mutlak untuk dipenuhi pada penggunaan regresi, salah satu syarat utama adalah kenormalan data yang ditampilkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Jenis Pengujian	z-score	p-value	Keputusan
Runs Test	-0,754	0,451	Berdistribusi normal
One-sample kolmogrov-smirnov test	0,077	0,200	

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas diketahui bahwa nilai signifikansi dari uji Runs Test sebesar 0,451 > 0,05, sedangkan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test sebesar 0,200 > 0,05. Berdasarkan ke-dua hasil pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa merujuk pada kedua pengujian yang digunakan, maka dapat dinyatakan jika data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

Pada bagian berikutnya disajikan data gangguan hubungan data pada Tabel 4.

Tabel 4. Autokorelasi

Parameter	Hasil
DW	2.011
DU	1.6985
DL	1.6046
Hipotesis Nol	Tidak ada autokorelasi
Keputusan	Tidak ditolak

Durbin watson test sebesar 2.011, nilai pembanding signifikan dalam penelitian ini adalah 0,05 atau 5%, dengan sampel sebanyak 87 (n) dan (k=2) untuk factor independen maka di peroleh nilai DL sebesar 1.6046 dan nilai Du sebesar 1.6985 dan nilai $4 - Du$ sebesar 2,296 artinya $1.6985 < 2.011 < 2,3857$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut tidak ada autokorelasi.

Pengujian kesesuaian hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, dapat ditampilkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Multikolinearitas

Kausalitas	Tolerance <1	VIF <10	keputusan
PTI	0,932	1,072	Non multi
KT	0,932	1,072	Non multi

Kausalitas penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,932 <1, dan untuk *value influence factor* menunjukkan nilai sebesar 1,072 < 10. Sedangkan kualitas sistem menunjukkan bahwa kausalitas kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,932 <1, dan untuk *value influence factor* menunjukkan nilai sebesar 1,072 < 10. Hal ini membuktikan jika TOL keduanya < dan nilai VIF <10.

Sebaran data yang baik adalah data yang memiliki akurasi keseragaman, sehingga penggunaan keseragaman data menjadi kriteria utama pada *regression analysis*, untuk itu ditunjukkan melalui Tabel 6.

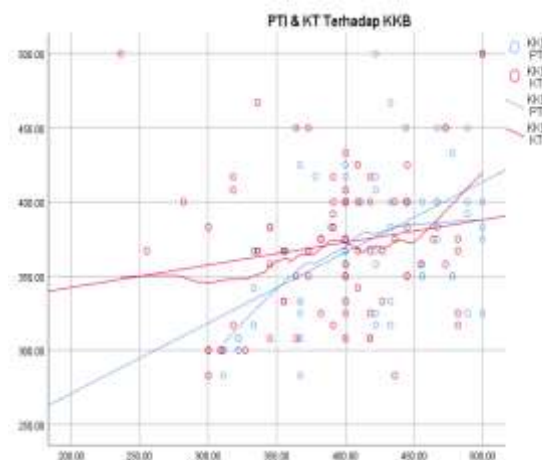
Tabel 6. Heterokedastisitas

Relevansi	p-level	> p-value	Hasil
PTI → KKB	0.062	0,05	Homogen
KT → KKB	0.702	0,05	Homogen

Pengujian keseragaman data menunjukkan hasil penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan mendapatkan nilai p-level 0,062 > 0,05, kemudian pada pengujian kedua pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap prestasi karyawan mendapatkan nilai p-level 0,702 > 0,05. Berdasarkan data tersebut menunjukkan Kedua

variabel memiliki keseragaman data dan terbebas dari heterokedastisitas.

Pemanfaatan data persepsi pada kondisi tertentu mensyaratkan pengujian kesearahan, seperti ditunjukkan pada Gambar 2.



Gambar 2. Linearitas Independen Pada Dependent Variable

Gambar grafik tersebut membuktikan bahwa adanya hubungan linear antara penggunaan teknologi informasi dengan kinerja karyawan, kontribusi nilai linearitas = 0,288. Sedangkan kepemimpinan transformasional dengan unjuk kerja karyawan = 0,031.

Berikut disajikan deskripsi data variabel pengamatan pada Tabel 7.

Tabel 7. Statistik Deskriptif

Variabel	Rerata	Simbol	Std. Deviation
KKB	371.3488	>	48.39321
PTI	411.2644	>	54.63121
KT	390.5747	>	55.72161

Berdasarkan statistik deskriptif pada KKB (kinerja), PTI (penggunaan teknologi) dan KT (kepemimpinan) memiliki nilai mean = 371,3488 > 48,39321 (KKB), dan 411,2644 > 54,63121 (PTI), kemudian 390,5747 > 55,72161 (KT), merujuk pada data tersebut dinyatakan penggunaan data cenderung berdistribusi dengan baik.

Distribusi data yang baik harus dapat didukung dengan pemodelan yang layak, untuk itu diperlihatkan pada Tabel 8.

Tabel 8. Kelayakan Model

Kausalitas	F _{hitung}	>F _{tabel}	P-value
PTI → KKB	17,103	3,105	0,000
KT → KKB			

Pengujian fisher test, menunjukkan nilai F-hitung sebesar 17,103 dan nilai F-tabel sebesar 3.105 hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai F-hitung >

F-tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini layak (memenuhi uji kelayakan model).

Kontibusi pemodelan variabel bebas pada dependent variabel dapat ditunjukkan melalui nilai determinasi regresi, seperti pada Tabel 9.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Kausalitas	Pearson Correlation	Stan. Coef	Efek	R ²
PTI → KKB	0,537	0,527	0.283	0,289
KT → KKB	0,175	0,038	0.006	

PTI (X₁) memiliki koefisien korelasi = 0,537 dan KT (X₂) memiliki koefisien korelasi = 0,175. Analisis R² menunjukkan bahwa uji koefisien determinasi (R) = 0,538 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan terkategori lemah. Kontribusi pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan sebesar 20% sedangkan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap performa karyawan 1%. Sehingga jika dibulatkan maka diperoleh besaran kontribusi (koefisien determinasi) sebesar 0,289 = 29% (R-square). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dijelaskan bahwa kontribusi dominan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah penerapan teknologi informasi dengan total kontribusi sebesar 20%. Hasil tersebut menunjukkan jika kontribusi terbesar diperoleh dari PTI dibandingkan dengan KT.

Tabel 10. Regresi Linear Berganda

Kausalitas	Un & Std.Coeff (Beta)	t _{hitung}	P-value
(Constant)	1.66.493		
Std. Error	41.047		
PTI → KKB	0,527	5,530	0,000
KT → KKB	0,038	0,401	0,689

Pengaruh penerapan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai dari t-hit. 5,530 > 1,988 t-tabel sehingga (H₁) hipotesis pertama yang di ajukan yaitu penerapan teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap performa karyawan, dinyatakan di terima atau terbukti, hal ini dapat dilihat pada t- hitung > t-tabel. Pada hipotesis ke-dua (H₂) yang di ajukan yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap performa prestasi karyawan dapat dilihat dari t- hitung 0,401 < 1,988 t-tabel dengan nilai p-value 0,689 > 0,05.

H₁: Penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan

Temuan penelitian membuktikan pemakaian teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t-hitung = 5,530 > 1,988 t-tabel pada p-value = 0,000 < 0,05. Hal ini berarti semakin baik aplikasi teknologi informasi dari karyawan maka mendorong peningkatan kinerja pada bawahan. Dengan adanya fasilitas dari teknologi yang mumpuni tentu dapat mempermudah setiap kegiatan operasional perusahaan dan akan membantu bawahan dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan sehingga menciptakan rasa nyaman dalam bekerja dan mampu mendukung prestasi dari bawahan.

Berdasarkan 87 responden diperoleh data berdasarkan karakteristik didominasi oleh pria sejumlah 46 orang atau 52,9 % dan sisanya sebesar 41 orang atau 47,1% responden bergender wanita. Dominannya responden tersebut di akibatkan karena pria berperan sebagai kepala rumah tangga yakni memiliki tanggung jawab untuk menafkahi keluarganya secara lahir dan batin. Rerata usia yang paling banyak bekerja berusia 28-31 dengan total perolehan responden sebanyak 45 orang atau sebesar 51,7%. Hal ini disebabkan karena pada usia tersebut merupakan usia yang paling produktif bagi pegawai untuk bekerja. Untuk status karyawan dengan karyawan tetap sebanyak 30 orang atau 34,5%, sedangkan karyawan kontrak sebanyak 57 atau sebesar 57%. Hal ini karena untuk menjadi karyawan tetap harus melalui kontrak selama kurun waktu 2 tahun lalu di tes (training) kembali untuk menjadi karyawan tetap. Penghasilan rata-rata karyawan paling banyak di angka < Rp 5.000.000 sebanyak 50 orang atau 57,5% di karenakan penghasilan di bank bukopin sesuai dengan gaji UMP. Kebanyakan responden karyawan bukopin belum menikah sebanyak 67 orang atau 69%, sama dengan tanggungan keluarga juga yang mendominasi kebanyakan sebanyak 43 orang atau 49,4%. Rerata untuk masa kerja kebanyakan < 5 tahun sebesar 64 orang atau 73,6% dengan frekuensi pendidikan akhir paling banyak S1 sebesar 50 orang atau 57,5%.

Penggunaan teknologi sarana komputer dalam perusahaan dapat mendukung aktivitas untuk membantu dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan, tentu dengan adanya teknologi yang menyediakan segala informasi kebutuhan karyawan akan memudahkan dalam mengakses informasi yang diperlukan. Semakin baik sistem yang dimiliki sangat mempengaruhi performa kerja karyawan yang tentunya mampu meningkatkan kualitas individu sehingga di harapkan mampu menjadi pemimpin yang transformasional. Untuk menggapai tujuan tersebut tentu diperlukan kestabilan dan ketepatan informasi melalui teknologi yang disediakan.

Keahlian karyawan sangat diperlukan dan dapat berguna dalam membantu mencapai dan mewujudkan tujuan organisasi. Keterkaitan

kompetensi karyawan pada penggunaan teknologi informasi telah banyak dibuktikan, dalam penelitian ini juga menemukan adanya pengaruh positif antara kompetensi karyawan terhadap penggunaan teknologi informasi. Hal ini menjelaskan bahwa penggunaan teknologi informasi adalah proses dimana semua sumber daya manusia yang terkait dengan teknologi informasi dikelola sesuai dengan prioritas dan kebutuhan organisasi. Ini termasuk didalamnya sumber daya manusia itu sendiri dan sumber daya lainnya, seperti perangkat keras jaringan komputer dan orang, serta sumber daya tidak berwujud seperti perangkat lunak dan data. Tujuan utama manajemen teknologi informasi adalah untuk menghasilkan nilai melalui penggunaan teknologi oleh sumber daya manusia itu sendiri (Andriani, 2010).

Peneliti terdahulu mengemukakan adanya hubungan yang positif antara penggunaan sarana komputer terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pemanfaatan sarana komputer menjadi fakta lapangan membuktikan bahwa dengan adanya sistem berbasis teknologi yang baik dapat membuat pengguna merasa puas sehinggamengunakan secara berulang kali sehingga para karyawan sudah mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing. Apabila para karyawan melakukan peningkatan skill dalam penggunaan teknologi informasi maka otomatis kinerja karyawan meningkat.

Peningkatan karyawan dapat dipengaruhi dengan dimensi dari variabel teknologi informasi di mana sistem komputer yang dimiliki mampu mengelola perangkat keras dan lunak yang akan digunakan karyawan dalam mengakses informasi tentunya hal ini akan membantu kelancaran setiap operasional dalam memberikan layanan kepada nasabah sehingga terjalinya sistem komunikasi yang baik antara karyawan dengan nasabah, kemampuan komunikasi sangat berpengaruh terhadap penilaian dari kinerja yang dimiliki karyawan dengan keterampilan penggunaan sistem informasi yang diberikan kepada nasabah tentu akan menciptakan citra yang baik terhadap perbankan.

Penelitian ini sejalan dengan teori kinerja di mana dalam studi ini bersandar pada 2 aspek yaitu, faktor internal, faktor ini merupakan sifat atau kepribadian yang dimiliki karyawan yang muncul atas keinginan sendiri tanpa adanya pengaruh luar, selanjutnya terdapat faktor eksternal di mana faktor ini mempengaruhi setiap kinerja dari karyawan seperti adanya ketetapan peraturan kerja, dan lingkungan sekitar. Hasil temuan ini sejalan dengan studi yang dilakukan Ajrinasari et al. (2014) yang menyatakan sistem yang bagus memberikan kontribusi positif pada kinerja, oleh sebab itu teknologi informasi merupakan variabel penting dalam menunjang manifestasi karyawan karena itu harus dimanfaatkan sedemikian rupa.

H₂: Kepemimpinan transformasional
p-ISSN: 2302-9560/e-ISSN: 2597-4599

berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Probabilitas pada t-statistik = $0.401 < 1,988$ (t-tabel) dengan value standar coefficients (Beta) = 0.038 dan (p-value = 0.689). Anggapan ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (positif dan tidak signifikan). Hal ini dikarenakan setiap harinya para karyawan memiliki jadwal kerja yang jelas atau SOP (*standar operational procedure*) mengenai pembagian tugas dan tanggung jawab yang telah di atur. Berdasarkan penetapan tersebut setiap bawahan memikul dan menyelesaikan pekerjaan yang serupa secara terus menerus sesuai opsi yang telah diberikan. Hal ini dapat menyebabkan kebosanan pada para pekerja yang setiap harinya mengulang aktivitasnya kembali tanpa adanya perubahan suasana dalam lingkungan internal. Pernyataan tersebut menunjukkan jika tidak adanya kontribusi/hubungan yang besar antara kepemimpinan transformasional terhadap hasil dari unjuk kerja karyawan. Prestasi karyawan sendiri tidak hanya ditentukan oleh sikap kepemimpinan tetapi juga dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti kompensasi gaji/insentif yang diterima, kemampuan potensi (IQ), pendidikan, hubungan kerja yang baik, fasilitas kerja, dan faktor lainnya yang tidak penelaah teliti dalam penelitian ini.

Riset ini menjelaskan bahwa dari 87 responden yang menjawab kuesioner didominasi oleh laki-laki sebanyak 46 orang atau 52,9 % dan sisanya sejumlah 41 orang atau 47,1% responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh pemimpin memberikan pengaruh baik dengan terlibat secara langsung memberikan dorongan atau arahan kepada para bawahan/karyawan, sehingga karyawan tersebut sangat terinspirasi. Maka untuk itu kebanyakan yang bekerja lembur yakni para karyawan laki-laki dibandingkan dengan karyawan perempuan. Sikap kepemimpinan yang baik dapat berdampak positif bagi manifestasi karyawan tetapi, hal demikian tidak berkontribusi langsung terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Sikap Kepemimpinan transformasional yang baik yang dimiliki oleh pemimpin akan berdampak positif kepada unjuk kerja karyawan, sehingga hal ini juga menjadi tolak ukur kenapa aktivitas keuangan PT Bank KB Bukopin Cabang Makassar mengalami peningkatan dari tahun 2019 hingga tahun 2020. Rata-rata usia yang paling banyak bekerja di Bank Bukopin berusia 28 sampai 31 dengan total perolehan responden sebanyak 45 orang atau sebesar 51,7%. Hal ini disebabkan karena pada level usia tersebut merupakan usia yang matang dan juga paling produktif dalam menggapai prestasi. Kebanyakan dari karyawan memiliki pendidikan akhir S1 sebanyak 50 orang atau 57,5% senada dengan masa kerja paling banyak < 5 tahun dengan

total perolehan responden sebesar 64 orang atau sejumlah 73,6%.

Pada dasarnya peningkatan kinerja dapat dipengaruhi oleh *Inspirational Motivation* (motivasi inspirasional), kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin dalam memotivasi atau menginspirasi kepada bawahan untuk senantiasa bekerja lebih giat, *Intellectual Stimulation* (stimulasi intelektual) perilaku yang ditunjukkan pemimpin untuk meningkatkan kecerdasan kreativitas dan inovasi kepada karyawan dengan cara memberikan simulasi, *Individualized Consideration* (pertimbangan individual) memberikan perhatian secara pribadi serta mendampingi langsung dalam penyelesaian pekerjaan atau kendala yang dihadapi, *Charismatic Leadership* (Kepemimpinan karismatik) sikap pemimpin yang menonjolkan daya tarik sehingga menginspirasi para bawahan. Apabila keempat dimensi kepemimpinan transformasional sesuai dengan yang di harapkan oleh bawahan, maka secara tidak langsung hal ini mempunyai dampak yang baik terhadap performa karyawan.

Kepemimpinan yang transformasional dapat mengarahkan para bawahan secara tidak langsung dengan model kepemimpinan kharismatik dan aura positif yang dimilikinya. Besarnya peluang untuk mempengaruhi bawahan bekerja lebih giat dapat mengarah kepada keuntungan perusahaan, dan keberhasilan dari sikap kepemimpinan ini adalah dengan diawalinya visi yang menjadi pedoman untuk mencapai tujuan akhir yang di harapkan. Oleh karena itu kemampuan yang dimiliki harus ditingkatkan dan komitmen dari setiap individu sangat berperan penting dalam mewujudkan kinerja yang berkualitas. Gaya yang dimiliki dalam kepemimpinan transformasional ini harus mampu untuk mempengaruhi bawahan agar mempermudah dalam mengarahkan setiap aktivitas pekerjaan.

Konsep kepemimpinan ini memberikan dampak positif pada kinerja bawahan, ciri kepemimpinan ini menggambarkan adanya suatu kemampuan para atasan untuk membawa perubahan pada perilaku dan mental para bawahannya menjadi lebih berkualitas dan baik dengan cara mendorong atau memotivasi dalam melakukan peningkatan kinerja. Pada umumnya pemimpin yang berkharismatik selalu memiliki motivasi yang berpengaruh kuat terhadap para pengikutnya, perilaku pemimpin menentukan arah tujuan perusahaan dan menjadi sumber kepuasan pada bawahan sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga bawahan merasa butuh pencapaian kinerja yang memuaskan dengan arahan dan dukungan dari para pemimpin.

Kepemimpinan ini harus memiliki kreativitas yang tinggi serta inovatif dan fleksibel dalam menjalankan tujuan instansi. Intelektual dan kecakapan pemimpin akan membuat bawahan mampu menghadapi sulitnya tantangan dalam bekerja karena memiliki arahan yang jelas dari para visionernya, kepemimpinan yang transformasional

ini menjadi agen yang dapat melakukan perubahan dengan keberanian serta rasa optimis dan kepercayaan para anggota atau bawahannya menjalankan tujuan agar tercapainya target yang diinginkan.

Studi ini menghasilkan temuan yang positif namun tidak signifikan, ini menandakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh baik untuk performa karyawan tetapi tidak memiliki keterkaitan yang signifikan, peningkatan kinerja karyawan dapat ditentukan melalui evaluasi atau penilaian dengan cara membandingkan setiap persepsi antar bawahan, cara yang dapat dilakukan adalah dengan membagikan kuesioner ataupun interview secara langsung bagian apa yang menjadi kendala selama bekerja. Respon yang diberikan oleh bawahan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan dan memperbaiki kualitas serta kuantitas dari kinerja para karyawannya dengan memperhatikan faktor internal maupun eksternal dari perusahaan. Pernyataan tersebut relevan dengan teori kinerja yang bersandarkan pada 2 kategori yaitu, faktor internal, faktor ini merupakan sifat atau kepribadian yang dimiliki karyawan yang muncul atas keinginan sendiri tanpa adanya pengaruh eksternal, selanjutnya terdapat faktor eksternal dimana faktor ini mempengaruhi setiap kinerja dari karyawan seperti adanya ketetapan peraturan kerja, lingkungan dan kepemimpinan.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Hasil pengujian kausalitas penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil (positif signifikan) hal ini karena kemampuan karyawan dalam penggunaan teknologi informasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemanfaatan teknologi informasi berfungsi untuk membantu peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam memperlancar tugas dan kewajibannya di perusahaan. Kondisi tersebut di akibatkan karena penggunaan teknologi informasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kausalitas kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh (positif dan tidak signifikan) terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional tidak signifikan di karenakan kinerja karyawan sangat ditentukan pada jadwal kerja dan SOP (*standard operational procedure*) yang sudah ada dan jelas serta jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan bersifat konstan (sama setiap harinya), maka hal ini merupakan alasan mengapa gaya kepemimpinan tranformasional tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

Upaya untuk meningkatkan performa sebaiknya pimpinan dapat mempertahankan para karyawannya dengan meningkatkan pendekatan-pendekatan yang dari kepemimpinan yaitu dengan melakukan orientasi tugas, orientasi hubungan, dan kekuasaan jabatan serta dalam memotivasi karyawan, sebaiknya instansi memperhatikan karyawan dari segi harapan (*expectancy*), Kemungkinan (*instrumentality*), dan nilai (*value*). Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya penggunaan teknologi informasi dan kepemimpinan transformasional yang memengaruhi performa karyawan, sehingga temuan dari studi tidak dapat digunakan dalam menggenerasi riset performa secara menyeluruh, sehingga riset ini merekomendasikan kepada peneliti lanjutan untuk menambah variabel dan ruang lingkup penelitian sehingga diperoleh hasil yang dapat menggeneralisasi peningkatan kinerja individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Widarjono. (2018). *Ekonometrika Pengantar Dan Aplikasinya Disertai Panduan Eviews*. Edisi keli. Yogyakarta.
- Abdul, K. (2014). *Pengenalan Sistem Informasi Edisi Revisi*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ajrinasari, T., Suyadi, I., & Susilo, H. (2014). Efektivitas Sistem Informasi Pelayanan Pada Rumah Sakit (Studi Kasus pada Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. Saiful Anwar Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 14 (2).
- Andriani, W. (2012). Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Keterandalan dan Ketepatanwaktuan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi pada Pemerintah Daerah Kab. Pesisir Selatan). *Jurnal Akuntansi & Manajemen*, 5(1), 69-80.
- Anisyar, A. N., Sjahrudin, H., Rusni, R., Nahdia, P., & Pascawati, S. (2021). Efek Tunjangan, Insentif dan Kedisiplinan Sebagai Determinan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (JMK)*, 6(1), 73-85.
- Burhanudin, B., & Kurniawan, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 7-18.
- Dama, J., & Ogi, I. W. (2018). Pengaruh Inovasi Terhadap Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1),41-50.
- Firdaus, A. S., & Sjahrudin, H. (2021). Pengaruh Dimensi Bauran Pemasaran Terhadap Minat Nasabah Menggunakan Layanan E-Banking. *Niagawan*, 10(1), 10-20.
- Iqbal, M., Sumantri, R., Yanti, P. A. A., & Muttaqin, F. (2020). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kesesuaian Tugas Terhadap Kinerja Individual Karyawan (Studi Kasus BRI Syariah KC Palembang). *Jurnal Aghniya*, 3(2), 226-234.
- Klau, G. Y., Andriyani, S., & Gana, F. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 13(3), 299-306.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (Edisi 16)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Romza, I. N., Hirmantono, A., & Natalia, R. (2020). Pengaruh Etika, Pengendalian Intern Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kantor Pusat Perumda BPR Bank Daerah Lamongan). *Jurnal Media Komunikasi Ilmu Ekonomi STIEKHAD*, 34(1), 62-62.
- Tanjung, M. (2019). Pengaruh personal knowledge, job procedure dan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan RSUD Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 8(2), 83-93.
- Triyono, T., & Febriani, R. D. (2018). Pentingnya Pemanfaatan Teknologi Informasi oleh Guru Bimbingan dan Konseling. *Jurnal Wahana Konseling*, 1(2), 74-83.
- Wijayanti, W. S., Sjahrudin, H., & Razak, N. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Organisasi dan Manajemen 1 (1)*.14-28.
- Wulandari, T., & Ratnawati, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada karyawan Kantor Cabang Utama Bank Jateng). *Diponegoro Journal of Management*, 8(4), 43-57.
- Zakaria, I. H., & Leiwakabessy, T. F. F. (2020). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699.