

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PEMANFAATAN DAN PENERAPAN TEKNOLOGI INFORMASI SIMDA KEUANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPKAD KABUPATEN BLITAR

Diana Puspitasari

Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

email: dianapuspitasari683@gmail.com

Abstract

This study aimed to determine the impact of leadership style, benefit and applied information technology of simda finance application simultaneous and partial on employee performance in BPKAD Blitar District. This research is explanatory research, multiple linear regression data analysis techniques. The results of the study is leadership style, use and application of simda finance application information technology simultaneously influence the performance of employees in the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) of Blitar District. The leadership style to performance of employees at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) Blitar District. The use of Simda Finance information technology has an impact to the performance of employees at the Blitar District Financial and Asset Management Agency (BPKAD). The applied of simda finance application information technology has an impact to the performance of employees at the Blitar District Financial and Asset Management Agency (BPKAD).

Keywords: leadership style, IT benefit, IT applied, performance

A. Latar Belakang Teoritis

Segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, terlebih pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Organisasi adalah unit sosial yang dengan sengaja dikelola, terdiri atas dua orang atau lebih, yang berfungsi secara relatif terus-menerus untuk mencapai satu sasaran atau serangkaian sasaran bersama (Robbins, 2006). Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumberdaya yang terpenting ialah sumberdaya manusia.

Sumberdaya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumberdaya organisasi lainnya menjadi bekerja (Simamora, 2006). Dengan demikian, tanpa sumberdaya manusia sumberdaya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Widodo (2006:78) mengemukakan kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat, sesuai dengan standar organisasi.

Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya

ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Dalam hal tersebut peran seorang pemimpin menjadi juru kunci dalam membangun semangat bawahannya bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Semua itu merupakan beberapa sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Kinerja karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga sumber daya manusia harus ditingkatkan kinerjanya. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Perilaku dari setiap anggota organisasi dalam melaksanakan berbagai tugas merupakan pencerminan kinerja pegawai dan keefektifan suatu organisasi. Setiap anggota organisasi akan mencurahkan segenap kemampuan dan daya serta pikirannya untuk meningkatkan kinerja. Kinerja merupakan suatu proses tingkah laku seseorang sehingga ia menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berbagai usaha untuk mewujudkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi, diperlukan peran kepemimpinan yang mempunyai andil cukup besar. Ivancevich dkk. (2005:194) mengemukakan, "Kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan". Dukungan melalui kepemimpinan yang baik pada suatu organisasi akan mendukung

pegawai untuk bekerja secara maksimal. Musnadi dkk. (2012:87) menyatakan bahwa, kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi untuk memperbaiki kinerjanya. Guna tercapainya kinerja pegawai yang maksimal, diperlukan faktor dorongan dari tiap individu yang disebut dengan motivasi.

Sagung dan Wijana (2009) menyatakan bahwa pada era globalisasi seperti sekarang ini, teknologi informasi sudah menjadi pilihan utama dalam menciptakan sistem informasi suatu organisasi yang tangguh dan mampu melahirkan keunggulan kompetitif di tengah persaingan yang semakin ketat. Teknologi informasi dapat memenuhi kebutuhan informasi suatu organisasi dengan cepat, tepat, relevan dan akurat. Suatu pekerjaan dapat terselesaikan dengan lebih cepat dan dapat menghasilkan output yang relevan dan akurat terutama dalam hal pemrosesan dan pengolahan data yang berhubungan dengan kegiatan organisasi. Pemanfaatan TI merupakan sarana penunjang/pendorong bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pemanfaatan TI dapat dilakukan secara efektif jika anggota dalam organisasi dapat menggunakan teknologi tersebut dengan baik. Pada akhirnya pemanfaatan TI yang baik dapat meningkatkan kinerja individual.

Dinamika organisasi memandang penting suatu gabungan antara bisnis dan teknologi informasi, para pemangku kepentingan baik dari pihak pemerintah maupun swasta mulai melihat teknologi informasi tidak hanya sebagai alat yang merespon kebijakan dan strategi bisnis yang menjadi sumber keunggulan bersaing organisasi. Oleh karena itu, keselarasan bisnis dan teknologi informasi sebaiknya diletakkan secara proporsional tergantung pada kebutuhan organisasi. organisasi yang masih bergantung pada proses bisnis elektronik (e-bisnis) justru

menggunakan teknologi informasi sebagai sistem utama yang mendesain, menganalisis, mengembangkan dan menjalankan model bisnisnya. oPerubahan dramatis dalam pemanfaatan teknologi informasi, bisnis menjadikannya suatu sistem informasi yang strategis yang mendorong terciptanya keunggulan kompetitif disetiap penggunaannya.

Perkembangan teknologi informasi berbasis komputer memudahkan organisasi melakukan aktivitas dan mengakses informasi dimana saja, dalam hubungannya dengan aktivitas yang terjadi setiap hari pada perusahaan, terutama aktivitas yang ditujukan untuk menghasilkan produk dan jasa yang sangat kompetitif sehingga menciptakan daya saing yang kuat, hal ini semakin membuat teknologi informasi memiliki peranan penting dalam aktivitas perusahaan. Dengan manfaat dan kontribusi nilai yang di dapat dari pemanfaatan teknologi informasi dapat meningkatkan kinerja perusahaan, karyawan/pegawai, meningkatkan kualitas, efisiensi, inovasi dan daya responsive terhadap masyarakat atau customer pada khususnya. Dengan adanya sistem pengolahan data dalam teknologi informasi tersebut seharusnya merupakan data yang terintegrasi dari seluruh unit perusahaan/organisasi sehingga dapat digunakan untuk berbagai kebutuhan tugas karyawan dan diharapkan dengan pemakaian sistem tersebut menghasilkan output yang semakin baik dan kinerja yang akan meningkat

BPKAD Kabupaten Blitar dalam jangka waktu tertentu, mungkin saja terjadi perpindahan jabatan, dimana setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan berbeda. Dimana setiap gaya kepemimpinan memiliki dampak positif maupun negatif atas kinerja karyawan. Aspek motivasi kerja karyawan juga menjadi aspek penting dalam kinerja karyawan dimana dalam jaman globalisasi sekarang ini tentunya kebutuhan setiap karyawan akan semakin bertambah seiring

perkembangan jaman. Demikian pula aspek teknologi dan informasi yang telah diterapkan di BPKAD Kabupaten Blitar yaitu SIMDA Keuangan. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut: untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, pemanfaatan dan penerapan teknologi informasi SIMDA Keuangan baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di BPKAD Kabupaten Blitar.

Hipotesis

Mangkunegara (2017:9) adalah “Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan owaktu (lazimnya per jam)”. Faustinu Cardosa Gomes (1995:195) dalam Mangkunegara (2017:9) mengemukakan definisi “kinerja karyawan sebagai “ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktifitas”. Selanjutnya definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017:9) menjelaskan bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Ha1: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, pemanfaatan dan penerapan teknologi informasi SIMDA Keuangan secara simultan terhadap kinerja karyawan di BPKAD Kabupaten Blitar.

Thoha (2005:302) menyatakan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang otersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Menurut Nawawi (2003:202) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Kemudian menurut Rivai (2009:42) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi

bawahan agar sasaran organisasi tercapai.

Ha.2: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BPKAD Kabupaten Blitar.

Menurut Rizaldi (2015) Penerapan sistem informasi akuntansi pada perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penerapan sistem informasi akuntansi pada perusahaan dapat memberikan dampak positif maupun dampak negatif terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Romney & Steinbart (2009) menyatakan bahwa penerapan teknologi sistem informasi akuntansi di perusahaan dapat memberikan nilai tambah bagi pengguna yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja individual. Menurut Ambara & Putra (2016) peningkatan kinerja individual tidak akan tercapai jika penerapan sistem informasi akuntansi yang tidak sesuai dengan kebutuhan pemakai.

Ha3.: Terdapat pengaruh pemanfaatan teknologi oinformasi terhadap kinerja karyawan di BPKAD Kabupaten Blitar.

Menurut Anis (2016) teknologi informasi merupakan bagian dari sistem Informasi dan teknologi informasi ditunjukkan pada teknologi yang digunakan dalam menyampaikan dan mengolah informasi. Sama halnya menurut Hilmi (2016) teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu seseorang dalam bekerja dengan menggunakan informasi dan melakukan berbagai tugas yang berhubungan dengan proses informasi tersebut. Sementara itu menurut Alfa (2016) teknologi informasi adalah adanya hubungan positif namun tidak signifikan diantara beberapa faktor yaitu faktor sosial, perasaan pengguna (affect), konsekuensi jangka panjang dan kesesuaian tugas dalam pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja, sedangkan berdasarkan

kondisi yang memfasilitasi berpengaruh positif terhadap kinerja individual.

Ha4: Terdapat pengaruh penerapan teknologi informasi SIMDA Keuangan terhadap kinerja karyawan di BPKAD Kabupaten Blitar.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menitikberatkan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh dari Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar.

Variabel Bebas

Gaya Kepemimpinan

Prasetyo (2005:28), gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan. Adapun indikator dari gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diambil dari dalam Pamudji (1993:47) meliputi: Pengaruh, Informasi, Pengambilan keputusan dan Memotivasi

Pemanfaatan Teknologi Informasi

Pemanfaatan Teknologi Informasi adalah kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan teknologi informasi meliputi faktor objektif yang ada di lingkungan kerja yang memudahkan pemakai dalam melakukan suatu pekerjaan. (Retriana, 2013) Variabel motivasi kerja ini secara operasional diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator, yaitu: Kesesuaian, Keuntungan, Menyenangkan dan Kecocokan.

Penerapan Teknologi Informasi

Suatu kombinasi antara teknologi komputer dengan teknologi komunikasi yang digunakan dalam mengolah data yang di dalamnya termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, maupun memanipulasi data untuk dapat menghasilkan informasi yang berkualitas. (Fauzi, 2008:5) Variabel penggunaan teknologi informasi diukur dengan menggunakan 4 indikator untuk membentuk konstruk tersebut yaitu: Penggunaan, Penerimaan, Kemudahan dan Kemanfaatan

Variabel Terikat

Kinerja karyawan adalah merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab

yang diberikan kepadanya (Koesmono, 2005:28). Variabel kinerja karyawan ini secara operasional diukur dengan menggunakan dengan menggunakan 3 (indikator) yang diadopsi dari Meija yaitu: Kualitas kerja: pelaksanaan pekerjaan dengan cepat dan tepat, keterampilan yang dimiliki telah sesuai dengan pekerjaan, karyawan berhati-hati dalam pekerjaan; Kuantitas kerja: karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target, karyawan tidak keberatan diberi tambahan tugas, karyawan tidak keberatan di beri tambahan tugas, karyawan tidak keberatan tugas lembur; Kemampuan dalam kerja sama: adanya kesetia kawan dan saling membantu dalam bekerja, karyawan berkerja sama dengan atasan

Analisis data dalam pembahasan ini menggunakan statistik dengan bantuan program *SPSS for windows* (Priyatno, 2009:1) yang terdiri dari:

Uji Kualitas Data dengan uji validitas dan uji reliabilitas, Uji Asumsi Klasik dengan Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, Uji Heterokedastisitas. Analisis Regresi Berganda, analisis regresi berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas, pada awalnya regresi berganda dikembangkan oleh ahli ekonometrik untuk meramalkan akibat-akibat dari aktivitasaktivitas ekonomi pada berbagai segmen ekonomi (Sujanto, 2009:56), sebagaimana ditunjukkan dalam persamaan berikut:

$$\text{Rumus: } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

dimana:

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi

X₁ = gaya kepemimpinan

X₂ = pemanfaatan teknologi informasi

X₃ = penerapan teknologi informasi

e = error

Uji Simultan (uji F) dan Uji Parsial (uji t)

C. Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh pertanyaan yang ada dalam kuesioner menunjukkan valid, hal ini berarti bahwa instrumen dianggap valid atau sah atau absah untuk menguji gaya kepemimpinan, pemanfaatan teknologi informasi, penerapan teknologi informasi dan kinerja karyawan di Badan Pengelolaan

Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar, hasil uji validitas adalah berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

Indikator	r - tabel	r - hitung
Gaya Kepemimpinan		
X.1.1	0,266	0,691
X.1.2	0,266	0,619
X.1.3	0,266	0,617
X.1.4	0,266	0,321
X.1.5	0,266	0,659
Pemanfaat TI		
X.2.1	0,266	0,620
X.2.2	0,266	0,804
X.2.3	0,266	0,675
X.2.4	0,266	0,804
X.2.5	0,266	0,618
Penerapan TI		
X.3.1	0,266	0,762
X.3.2	0,266	0,583
X.3.3	0,266	0,576
X.3.4	0,266	0,415
X.3.5	0,266	0,762
X.3.6	0,266	0,576
Kinerja Karyawan		
Y1.1	0,266	0,702
Y1.3	0,266	0,426
Y1.4	0,266	0,700
Y1.5	0,266	0,469

Hasil perhitungan menunjukkan hasil nilai Cronbach'sAlpha pada variabel kinerja karyawan (Y), gaya kepemimpinan (X₁), pemanfaatan teknologi informasi (X₂), penerapan teknologi informasi (X₃) lebih dari 0,60. Hasil perhitungan dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian, berikut hasil uji reliabilitas:

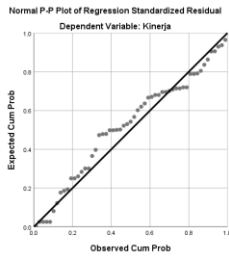
Tabel 2. Uji Reliabilitas

Item	CA - hitung	CA - Standar	Ket.
X1	0,787	0,6	Reliabel
X2	0,875	0,6	Reliabel

X3	0,828	0,6	Reliabel
Y	0,766	0,6	Reliabel

Pada penelitian ini titik-titik bergerak di sepanjang garis normalitas sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat pada chart berikut:

Gambar 1. P-P Plot Uji Normalitas



Tabel 3. Uji Multikolinearitas

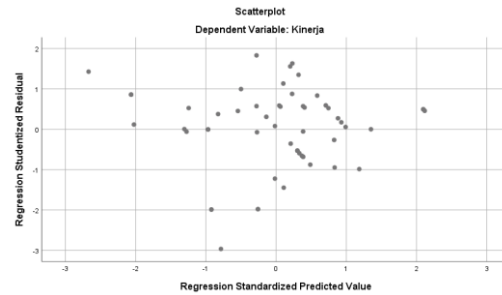
<i>Collinearity Statistics</i>	X1	X2	X3
<i>Tolerance</i>	0,039	0,094	0,023
<i>Variance Inflation Faktor</i>	5,625	9,671	8,132

Hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan, pemanfaatan teknologi informasi dan penerapan teknologi informasi (X1, X2 dan X3) tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi dengan ditunjukkan nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mendekati angka 1.

Heterokedastisitas

Hasil dari perhitungan menunjukkan bahwa titik-titik tidak berpola dan berpencar, maka tidak terjadi heterokedastisitas sehingga persamaan regresi memenuhi asumsi heterokedastisitas, hasil ini ditunjukkan pada chart berikut:

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas



Koefisien Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara gaya kepemimpinan (X1), pemanfaatan teknologi informasi (X2), penerapan teknologi informasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Pada pengolahan data dengan menggunakan regresi berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, hasil regresi dapat dilihat *coefficients* sebagai berikut:

Tabel 4. Regresi Berganda

Koefisien	Nilai Koefisien		
	B	T	Sig.
<i>Constant</i>	0,656	-	-
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,861	2,949	0,039
Pemanfaatan TI (X2)	0,554	3,076	0,003
Penerapan TI (X3)	0,359	2,616	0,012

Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3$$

$$Y = 0,656 + 0,861X_1 + 0,554X_2 + 0,359X_3$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

a. constant atau a = 0,656

Dalam keadaan tetap atau ceteris paribus, gaya kepemimpinan, pemanfaatan teknologi informasi, penerapan teknologi informasi dianggap tetap, maka kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar adalah konstan sebesar 0,656.

b. $B1 = 0,861$

Apabila gaya kepemimpinan semakin baik atau meningkat 1 point dalam organisasi, maka akan kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar akan meningkat sebesar 0,861 point, begitu sebaliknya

c. $B2 = 0,554$

Apabila pemanfaat teknologi informasi Simda Keuangan semakin meningkat 1 point dalam organisasi, maka akan kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar akan meningkat sebesar 0,554 point, begitu sebaliknya.

d. $B3 = 0,359$

Apabila penerapan teknologi informasi Simda Keuangan semakin meningkat 1 point dalam organisasi, maka akan kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar akan meningkat sebesar 0,359 point, begitu sebaliknya.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil perhitungan memiliki nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,775. Artinya, variabel independen gaya kepemimpinan, pemanfaatan teknologi informasi dan penerapan teknologi informasi Simda Keuangan secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar sebesar 77,5% sedang sisanya yaitu 22,5% dipengaruhi oleh variabel lain atau diluar variabel bebas yang tidak diteliti dalam penelitian ini ($22,5\% = 100\% - 77,5\%$).

Menguji Hipotesis Simultan

Menguji pengaruh gaya kepemimpinan, pemanfaatan teknologi informasi dan penerapan teknologi informasi Simda Keuangan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar

Ho Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, pemanfaatan teknologi informasi dan penerapan teknologi informasi Simda Keuangan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar.

Ha Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, pemanfaatan teknologi informasi dan penerapan teknologi informasi Simda Keuangan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar.

Hipotesis yang akan diuji dengan menggunakan regresi berganda. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pemanfaatan teknologi informasi dan penerapan teknologi informasi Simda Keuangan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar. Berikut ini hasil perhitungan F. Pada pengujian ini besarnya F_{hitung} sebesar 62,97 Nilai ini lebih besar dari F_{tabel} 2,79 ($37,62 > 2,79$), derajat signifikansi adalah 0,000 lebih besar dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak atau Ha diterima.

Hasil pengujian ohipotesis diketahui bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, pemanfaatan teknologi informasi dan penerapan teknologi informasi Simda Keuangan terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar. Hal ini bisa dilihat dari penelitian Fajrin dan Susilo (2018), Hamid dan Nurtjahjono (2016) yang setuju dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, meskipun Liyas (2018) menunjukkan hasil yang berbeda. Demikian pula halnya dengan pemanfaatan teknologi yang searah

dengan penelitian dari Sari, Basri dan Indriani (2017) dan Kasandra dan Juliarsa (2016) yang menghasilkan penelitian bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian berikutnya adalah tentang penerapan teknologi informasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, hasil yang sama dinyatakan oleh Kasandra dan Juliarsa (2016), Resfiana dan Syamsir (2016), Mohammad Dian Fajri (2011), Rin Wiseliner (2013), Putu Pande Yudiastra (2015), Desak Made Arisuniarti (2016), Anis Nurlaili (2016) dan Mutia Sari dkk (2017) yang membuktikan bahwa penerapan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kesamaan hasil penelitian inilah yang sesuai dengan penelitian ini yaitu terdapat pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, pemanfaatan teknologi informasi dan penerapan teknologi informasi Simda Keuangan terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar.

Menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Ho Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar.

Ha Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar.

Pada pengujian ini besarnya t_{hitung} sebesar 2,949. Nilai ini lebih besar dari t_{tabel} 2,00 ($2,949 > 2,00$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari pada 0,05 hal ini menunjukkan bahwa, Ho ditolak atau Ha diterima.

Hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh gaya

kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar. Hasil penelitian ini sepaha dengan Fajrin dan Susilo (2018), kesimpulan menunjukkan Gaya Kepemimpinan Otoriter, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Gaya Kepemimpinan Delegatif berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja memediasi Gaya Kepemimpinan Otoriter, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Gaya Kepemimpinan Delegatif terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini gaya kepemimpinan dibagi menjadi beberapa variabel namun semua variabel mempunyai pengaruh yang sama yaitu signifikan. Hal yang sama dinyatakan oleh Cahyono, Hamid dan Nurtjahjono (2016) yang memberikan hasil penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Victory International Futures Malang. Namun hasil penelitian ini tidak sama dengan hasil penelitian Liyas (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru. Meskipun ada perbedaan hasil penelitian gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi aktivitas pegawai termasuk kinerjanya dalam perusahaan. Dengan gaya kepemimpinan yang baik, maka akan memberikan dampak positif kepada para pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar yang dipimpin, sehingga dapat terus meningkatkan kinerja pegawai tersebut ke arah yang lebih baik.

Menguji Pengaruh Pemanfaatan TI Terhadap Kinerja Karyawan

Ho Tidak terdapat pengaruh pemanfaatan oteknologi informasi Simda Keuangan terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar.

Ha Terdapat pengaruh pemanfaatan teknologi informasi Simda Keuangan terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar.

Pada pengujian ini besarnya t -hitung sebesar 3,076. Nilai ini lebih besar dari t -tabel 2,00 ($3,076 > 2,00$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari pada 0,05 hal ini menunjukkan bahwa, Ho ditolak atau Ha diterima.

Hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh pemanfaatan teknologi informasi Simda Keuangan terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar. Hasil penelitian yang mempunyai hasil selaras dengan penelitian ini adalah penelitian Sari, Basri dan Indriani (2017) yaitu pemanfaatan teknologi informasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja manajerial pengelolaan keuangan pada satuan kerja perangkat Kabupaten Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Jaya. Tidak berbeda dengan hasil penelitian Kasandra dan Juliarsa (2016) yaitu pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Tabanan. Adanya pemanfaatan teknologi memudahkan karyawan dalam pengelolaan data, mengakses data dan meningkatkan efisiensi. Kepercayaan dengan teknologi akan mengarahkan karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Pemanfaatan teknologi informasi dapat memberikan kesempatan dan mendukung organisasi di Badan

Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar untuk mampu lebih berkompetensi dalam era globalisasi. Teknologi muncul sebagai akibat semakin maraknya globalisasi dalam kehidupan organisasi, semakin kerasnya persaingan bisnis dan lain-lain, sehingga perusahaan mencari terobosan terbaru dengan memanfaatkan teknologi. Teknologi informasi menjadi hal yang sangat penting. Melalui teknologi informasi kita dapat menyalurkan data pada waktunya secara akurat, nyaman dan juga aman. Biaya yang dikeluarkan pun relatif murah, dan keuntungan lainnya yang didapatkan adalah jarak, jarak tidak lagi menjadi penghalang didalam menyalurkan data dan informasi yang akan dibagikan kepada orang lain secara cepat dengan bantuan teknologi informasi sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar.

Menguji Pengaruh Penerapan TI Terhadap Kinerja Karyawan

Ho Tidak terdapat pengaruh penerapan oteknologi informasi Simda Keuangan terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar.

Ha Terdapat pengaruh penerapan teknologi informasi Simda Keuangan terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar.

Pada pengujian ini besarnya t -hitung sebesar 2,616. Nilai ini lebih besar dari t -tabel 2,00 ($2,616 > 2,00$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari pada 0,05 hal ini menunjukkan bahwa, Ho ditolak atau Ha diterima.

Hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh penerapan teknologi informasi Simda Keuangan

terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Kasandra dan Juliarsa (2016) yaitu penerapan teknologi informasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Tabanan. Resfiana dan Syamsir (2016) juga memberikan hasil penelitian yang sama yaitu terdapat pengaruh yang signifikan variabel teknologi informasi terhadap kinerja aparatur Nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar. Disamping itu hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mohammad Dian Fajri (2011), Ririn Wiseliner (2013), Putu Pande Yudiastra (2015), Desak Made Arisuniarti (2016, Anis Nurlaili (2016) dan Mutia Sari dkk (2017) yang membuktikan bahwa penerapan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Namun dalam hal ini hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Azwir Nazir dkk (2010) dan Rofika dkk (2014) yang membuktikan bahwa pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penerapan teknologi bagi organisasi adalah untuk mendapatkan rantai nilai dari teknologi informasi yang bermanfaat dalam semua aspek bisnis yang berorientasi ke peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin diraih dengan resiko dan biaya yang seminimal mungkin. Setiap jenis perusahaan yang bergerak di bidang yang berbeda pemanfaatan teknologinya akan berbeda pula, seperti pada penelitian ini yaitu penerapan teknologi informasi Simda Keuangan di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar

D. Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan, pemanfaatan dan penerapan teknologi informasi

SIMDA Keuangan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Blitar.

2. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Blitar.
3. Pemanfaatan teknologi informasi SIMDA Keuangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Blitar.
4. Penerapan teknologi informasi SIMDA Keuangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Blitar.

E. Rekomendasi

1. Perlunya pelatihan dan pembinaan secara terus menerus kepada bagian sumberdaya manusia dalam hal penggunaan teknologi informasi Simda Keuangan dalam menunjang kegiatan kerja. Baik dengan menggunakan aplikasi khusus berupa system informasi maupun dengan penggunaan software lain yang mendukung atau up grade dalam rangka perbaikan sistem, karena pada penelitian ini ternyata mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, oleh karena itu pemanfaatan dan penerapan teknologi perlu untuk dilanjutkan karena signifikan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pada kepemimpinan mempengaruhi pada kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Blitar, oleh karena itu apabila pemimpin konsisten dalam membawa dirinya maka kinerja karyawan juga akan lebih baik atau meningkat.

F. Referensi

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Darmini, Sagung Rai dan Putra., I Nyoman Wijana Asmara. (2009). *Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruhnya pada Kinerja Individual pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Tabanan*.

- Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, Vol.4, No.1, Hal. 64-72.
- Desak Made Arisuniarti. (2016). Pengaruh Teknologi Informasi dan sistem Informasi Manajemen Terpadu Terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Universitas Warmadewa. *Jurnal Public Inspiration* (Volume 3 Nomor 1 Tahun 2015)
- Fajri., Mohammad Dian. (2011). Pengaruh Penggunaan Teknologi INformasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Konsultan Perencana di Surakarta. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*
- Fajrin., Istiqomah Qodriani dan Susilo., Heru (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.Vol.61No. 4 Agustus2018 administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id. hal. 117-124
- Ghozal i, I., & Chari ri, A. I. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Undip.
- Jogiyanto, (2011). *Sistem Tatakelola Teknologi Informasi*. Andi. Yogyakarta.
- Jogiyanto, dkk. (2007). *Sistem Informasi dan Teknologi Informasi*. Andi. Yogyakarta.
- Kadir, Abdul. (2003). *Pengenalan Sistem Informasi*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Kartini Kartono. (2004). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali. Jakarta.
- Kasandra., Ni Made Ayu Ari dan Juliarsa., Gede. (2016). ISSN: 2303-1018. Pengaruh Kualitas Penerapan SIA, Pemanfaatan Dan Kepercayaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Karyawan. *e-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 8.3. Vol 14.1. Januari 2016: 539-547.
- Liyas., Jeli Nata. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Otivasi, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru.
- Al-Masraf *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*- Volume 3, Nomor 2, Juli - Desember
- Maesaroh., Siti dan Sopian., Dani. (2019). Pengaruh Pemanfaatan Dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi* Volume X No. 1/Februari/2018. Hal 9-20
- Mangkunegara, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT.Remaja Rosdakarya
- Moehariono, (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Muzakki, Mukhammad Hilmi. Susilo, Heru dan Yuniarto., Saiful Rahman. (2016). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. TELKOM Pusat Divisi Regional V Surabaya) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 39 No.2 Oktober 2016. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id. hal. 169-175
- Nazir., Azwir dkk. (2010). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Satuan Kerja Daerah Kabupaten Kampar). *Jurnal Akuntansi*
- Nurlaili. Anis. (2016). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat daerah (SKPD) Kabupaten Jember). *Artikel Ilmiah Mahasiswa*
- Prasetya, Irawan. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIA-LAN Press.
- Prasetyo. Lis (2008). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja. *Jurnal Neo-Bisnis*, Vol 2 No. 2. Desember 2008

- Resfiana dan Syamsir. (2016). Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Aparatur Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)* Hal 1-7
- Resfiana. (2017). Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Aparatur Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari. Jurusan Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*. Hal 1-7
- Retriana., Bela. (2013). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Ekonomi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ririn Wiseliner. (2013). Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Serasi Autoraya track astra Rent A Car Cabang Pekanbaru. Skripsi Thesis. Universitas Islam Negeri Sultan syarif Kasim Riau
- Rofika dan Ardianto. (2014). Pengaruh Penerapan Akuntabilitas Keuangan, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah dan Ketaatan Terhadap Peraturan Perundang-undangan terhadap kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Akuntansi* (Volume 2 Nomor 2, April 2014)
- Sari., Mutia (2017). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kompetensi Aparatur dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pengelolaan Keuangan Pada Satuan Kerja Perangkat Kabupaten, Pemerintahan Daerah Kabupaten Aceh Jaya. *Jurnal Magister Akuntansi* (Vol 6 No 2, Mei 2017)
- Sari., Mutia. Hasan, Basri. & Indriani, Mirna. (2017). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kompetensi Aparatur Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pengelolaan Keuangan Pada Satuan Kerja Perangkat Kabupaten Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Jaya. *Jurnal Megister Akuntansi* ISSN 2302-0164. Volume 6, No. 2, Mei 2017. Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Hal. 67-73
- Simarmata, Janner. 2006. *Pengenalan Teknologi Komputer dan Informasi*. Andi. Yogyakarta
- Sumadi. Gonan. (2017). Analisis Penerapan Teknologi Informasi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Divisi Sumberdaya Manusia. *Jurnal. I-Finance* Vol. 3. No. 2. Desember 2017 hal 188-198
- Sutarbi. Tata. (2005). *Analisis Sistem Informasi*. Andi. Jakarta
- Sutarman. (2009). *Pengantar Teknologi Informasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Wandra Agus Cahyono., Djamhur Hamid. Gunawan eko Nurtjahjono. (2016) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Victory International Futures Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis(JAB)*. Vol. 33 No. 2 April 2016. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id. hal. 1-10
- Yudiastra., Putu Pande. (2015). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Insentif, Turnover terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. Vol 12 Nomor 1 Februari 2015
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Rajawali Pers