

Pemahaman Teknologi Informasi, Motivasi Ekonomi, Disiplin Kerja, dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Swasta di Kudus

Rina Fiati* dan Nafi' Inayati Zahro**

diterima : 29 Oktober 2011

disetujui : 8 November 2011

diterbitkan : 29 Desember 2011

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate and to analyze the understanding factors of information technology, economic motivation, work discipline and its influence on employee performance of private bank in Kudus. The method used in this research is multiple linear regression analysis. The results of this study suggest that an understanding of information technology affects the employee performance of the private bank in Kudus. This is indicated by the significance value 0.024 is less than 0.05. This means that the first hypothesis is accepted. Economic motivation also affects the employee performance. Significance value $0.009 < 0.05$. This means that the second hypothesis is also accepted. Likewise, the third hypothesis, the significant value of the work discipline is 0.011. Therefore, the conclusion from this study is that both are either simultaneously or partially, variable understanding of information technology, economic motivation, and work discipline affect the employee performance of private bank in Kudus.

Keywords : *Information Technology, Economic motivation, discipline, performance, private bank*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor pemahaman teknologi informasi, motivasi ekonomi, disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan bank swasta di Kudus. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemahaman teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank swasta di Kudus. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansinya 0,024 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti hipotesis yang pertama diterima. Motivasi ekonomi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank swasta di Kudus. Nilai signifikansinya $0,009 < 0,05$. Ini berarti bahwa hipotesis yang kedua juga diterima. Demikian juga dengan hipotesis yang ketiga, nilai signifikansi dari disiplin kerja adalah 0,011. Oleh karena itu, kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa keduanya baik secara simultan maupun parsial, variabel pemahaman teknologi informasi, motivasi ekonomi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank swasta di Kudus.

Kata Kunci : *teknologi informasi, motivasi ekonomi, disiplin, kinerja, bank swasta*

* Staf Pengajar Fakultas Teknik UMK, ** Staf Pengajar Fakultas Ekonomi UMK

PENDAHULUAN

Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi saat ini sudah menjadi bagian dari semua perusahaan. Apabila perusahaan menghendaki aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik, maka perusahaan harus mempunyai karyawan yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan merasa senang dan yang lebih penting kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas yang tinggi pula.

Agar badan usaha tetap eksis maka harus berani menghadapinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.¹

Kinerja (*performance*) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.²

Kinerja juga di definisikan sebagai hasil apa yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari keandalan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, dan kualitas kerja yang dihasilkan.³

Proses industrialisasi dan kemajuan teknologi informasi juga membawa dampak pada perubahan sosial pada kinerja karyawan. Globalisasi ekonomi mendorong banyak perusahaan untuk melakukan perubahan agar bisa tetap hidup. Untuk berkompetisi dalam pasar

global, banyak unit usaha perlu untuk mengembangkan strategi bisnis baru dan menggunakan teknologi baru.⁴

Empat perubahan global telah mengubah lingkungan bisnis. Perubahan pertama adalah kehadiran dan penguatan ekonomi global. Perubahan kedua adalah transformasi ekonomi dan masyarakat industri ke dalam ekonomi pelayanan berbasis informasi dan pengetahuan. Perubahan ketiga adalah transformasi usaha bisnis. Perubahan keempat adalah hadirnya *digital firm*.⁵

Kegiatan berekonomi manusia pada dasarnya sangat dipengaruhi oleh motivasi, kebutuhan hidup dari manusia itu sendiri. Teori tingkah laku dalam ekonomi digantung pada asumsi-asumsi rasionalitas.⁶

Disamping itu teori tingkah laku ekonomi juga menjelaskan motivasi manusia yang melandasi pengambilan keputusan dalam ekonomi, dan keadaan-keadaan yang secara khusus memotivasi kemunculannya. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi seseorang untuk bertindak. Salah satunya adalah faktor eksternal yaitu lingkungan, baik lingkungan fisik, ekonomi, politik, dan sebagainya. Faktor lingkungan ini sering menjadi faktor yang dominan yang mewarnai perilaku seseorang, termasuk di dalamnya faktor lingkungan yang bercirikan keagamaan.⁷

Tuntutan ekonomi keluarga juga menjadi faktor utama mengapa seseorang memilih bekerja perbankan. Bagaimana karir mereka dapat meningkat. Tingkat pemahaman akan teknologi informasi, motivasi ekonomi, dan disiplin kerja sangat berpengaruh pada karyawan tersebut. Kemajuan informasi, komunikasi dan transportasi menjadikan seseorang itu lebih dinamis dan membuat lebih *mobile*. Secara langsung maupun tidak langsung meningkatnya dinamika dan mobilitas akan membawa serta pola dan kebiasaan yang dimiliki karyawan yang akan berdampak pada potensi konflik yang secara tidak langsung akan mempengaruhi psikologis kejiwaan sehingga mempengaruhi kinerja. Faktor motivasi dan situasi yang memberikan pengaruh positif pada perilaku dan kinerja, berhubungan dengan tugas individu, ukuran

sukses dari pekerjaan yang dilakukannya, dan kemauan untuk berkembang dan maju.

Di lingkungan bank swasta di Kudus, peranan karyawan menjadi sangat penting sangat penting, baik itu secara individu maupun kelompok. Produktivitas kerja karyawan pada umumnya terdorong karena adanya motivasi ekonomi, selain itu juga terdorong dengan adanya promosi, kenaikan pangkat, kenaikan jabatan, adanya inisiatif, kreatifitas, imbalan dan lain-lain. Namun bentuk ganjaran yang demikian tidak sepenuhnya benar, tetapi tergantung sistem pengelolaan yang diterapkan oleh organisasi tersebut berikut asumsi-asumsi yang mendasarinya.

Setiap bank pada umumnya menginginkan agar para karyawan yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik perbuatan pada suatu organisasi atau perusahaan untuk tujuan tertentu.

Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan-ketaatan ditetapkan pemerintah/etika, norma, kaidah-kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu. Kedisiplinan lebih tepat diartikan sebagai suatu tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya sulit untuk mengusahakan seluruh peraturan ditaati untuk setiap karyawan. Adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.⁸

Disiplin dapat didefinisikan sebagai norma, etika, dan kebiasaan yang berlaku umum serta tata cara bertingkah laku dalam suasana dan dalam hubungannya dengan pekerjaan.³

METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan sebagai dasar dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bank swasta di Kudus dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan *non random sampling*, yaitu dengan pengambilan sampel atau pemilihan sekelompok subyek berdasarkan karakteristik yang sudah ditentukan sebelumnya. Kriteria subjek dalam penelitian ini adalah subyek berusia minimal 23 tahun, sebagai karyawan tetap pada bank, tingkat pendidikan minimal D3, dan mempunyai masa kerja minimal 1 tahun.

Metode yang digunakan untuk menguji penelitian ini adalah dengan menggunakan Analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan mengukur kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.⁹

Analisis ini dimaksudkan untuk menguji sejauh mana pemahaman teknologi informasi, motivasi ekonomi, dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada bank swasta di Kudus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik deskriptif yaitu memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*Mean*), Standar deviasi, Varian, Maksimum, Minimum, *Sum*, *Range*, Kurtosis dan *Skewness* (Kemencengan Distribusi). *Skewness* dan kurtosis merupakan ukuran untuk melihat apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. *Skewness* mengukur kemencengan dari data dan kurtosis mengukur puncak dari distribusi data. Data yang terdistribusi secara normal mempunyai nilai *skewness* dan kurtosis mendekati nol.⁹

Berdasarkan pengolahan data, diperoleh hasil yang telah dirangkum sebagai berikut:

Uji ANOVA atau *F test* yang dilakukan menghasilkan nilai *F* hitung sebesar 2,673 dengan tingkat signifikansi 0,000.

Oleh karena probabilitas 0,000 ini jauh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka model regresi dapat digunakan dalam penelitian ini. Oleh sebab itu dapat diinterpretasikan bahwa pemahaman teknologi informasi, motivasi ekonomi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank swasta di Kudus.

Variabel	Koef. Regresi	T	Probabilitas Sig.	Partial r ²
PT	0,198	1,984	0,024	0,192
ME	0,344	4,921	0,009	0,398
DK	0,283	2,894	0,011	0,340

Constanta = 1,172
 R squared (R2) = 0,425
 F ratio = 2,673
 Probabilitas (Sig) = 0,000

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa angka R *square* adalah 0,425. Hal ini berarti 42,5% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pemahaman teknologi informasi, motivasi ekonomi, dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 57,5 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Persamaan linear bergandanya adalah: $Y = 1,172 + 0,198 X_1 + 0,344 X_2 + 0,283 X_3$. Variabel pemahaman teknologi informasi memiliki tingkat signifikansi 0,024, karena nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa secara parsial variabel pemahaman teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank swasta di Kudus. Untuk variabel pemahaman teknologi informasi nilai koefisien determinasinya adalah 0,192. Hal ini berarti bahwa sumbangan variabel pemahaman teknologi informasi terhadap kinerja karyawan bank swasta di Kudus sebesar 19,2%.

Variabel motivasi ekonomi secara parsial mempunyai nilai signifikan $0,009 < 0,05$, berarti hipotesis diterima, variabel motivasi ekonomi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan bank swasta di Kudus. Sedangkan nilai koefisien determinasinya adalah 0,398. Hal ini berarti bahwa sumbangan variabel motivasi ekonomi terhadap kinerja karyawan bank swasta di Kudus sebesar 39,8%. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya adalah konstan.

Variabel bebas yang ketiga adalah disiplin kerja yang secara parsial mempunyai nilai signifikan $0,011 < 0,05$, berarti hipotesis diterima, variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan bank swasta di Kudus.

SIMPULAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa pemahaman teknologi informasi, motivasi ekonomi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bank swasta di Kudus.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pemahaman teknologi informasi, motivasi ekonomi, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bank swasta di Kudus.

Hasil perhitungan koefisien determinasi diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel pemahaman teknologi informasi, motivasi ekonomi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank swasta di Kudus sebesar 42,5%. Sedangkan sisanya sebesar 57,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Nugroho, Rahmat. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (persero), Cabang Bandung). Semarang: Tesis Pascasarjana Undip; 2006.
2. Simamora, Henry. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE YKPN; 2003.
3. Meta KD, Nandha. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pustaka Rizki Putra Semarang. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis; 2011.
4. Caldeira, Mario M. and John M. Ward. Using Resource-based Theory to Interpret the Successful Adoption and Use of Information Systems and Technology in Manufacturing Small and Medium-sized Enterprises. European Journal of Information Systems. 2003:12, 127-141.

5. Siregar, Ridwan A. Penggunaan Sistem dan Teknologi Informasi untuk Usaha Kecil dan Menengah. *Jurnal Wawasan*. 2005: Volume 11, Nomor 2.
6. Asytuti, Rinda. Motivasi dan Perilaku Ekonomi Dalam Pandangan Ekonomi Islam. *Muqtasid*, 1 (2). E-prints STAIN Salatiga. 2010: ISSN 2087-7013
7. Notoatmodjo. Konsep Perilaku; Pengertian Perilaku, Bentuk Perilaku, dan Domain Perilaku. Jakarta: Rineka Cipta; 2007.
8. Sinungan, Muchdarsyah. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta : Bumi Aksara; 2003.
9. Imam Ghozali. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang; 2006.