

PENGARUH DIGITALISASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL PADA PT BANK CAPITAL INDONESIA

Feb Amni Hayati¹, Lili Sularmi², Veritia³, Suci Rahmadini⁴

Universitas Pamulang, Indonesia
dosen01657@unpam.ac.id

Submitted: 15th Jan 2024/ **Edited:** 27th March 2024/ **Issued:** 01st April 2024

Cited on: Hayati, F. A., Sularmi, L., Veritia, V., & Rahmadini, S. (2024). PENGARUH DIGITALISASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL PADA PT BANK CAPITAL INDONESIA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(2), 480-488.

ABSTRACT

The Influence of Digitalization and Transformational Leadership on the Performance of Operational Employees at PT Bank Capital Indonesia. The purpose of this study is to determine the influence of Digitalization and Transformational Leadership on the performance of operational employees at PT Bank Capital Indonesia. The respondents in this study amounted to 50. The data analysis in this research is quantitative, using simple linear regression and multiple linear regression methods. The data were analyzed using SPSS version 25. Based on the results of this study, it is shown that Digitalization affects the performance of operational employees at PT Bank Capital Indonesia. Transformational Leadership influences the performance of operational employees at PT Bank Capital Indonesia. Simultaneously, the variables of Digitalization and Transformational Leadership significantly influence the variable of operational employee performance at PT Bank Capital Indonesia. The R Square value is 0.609 or 60.9%, meaning that the variable of employee performance is influenced by digitalization and transformational leadership, while the remaining 39.1% is influenced by other factors not used in this study.

Keywords: Digitalization, Transformational Leadership, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada abad ke 21 ini yang merupakan era digitalisasi, setiap perusahaan menghadapi tingkat persaingan yang semakin tajam yang ditandai dengan adanya kemajuan perekonomian secara global yang dapat mendorong pertumbuhan bisnis pada sektor jasa (Hikmah, et al., 2022). Perbankan merupakan salah satu industri jasa yang mampu mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia karena perbankan telah menjadi industri jasa yang telah memberikan sumbangan atau dana terhadap pendapatan nasional dan berfungsi

sebagai lembaga perantara untuk menghimpun dana masyarakat dan menyalurkan kembali kepada yang membutuhkan dana atau kegiatan perekonomian yang bersifat produktif (Herdiana, et al., 2022). Seiring perkembangan teknologi di dunia ini semakin memudahkan semua umat manusia, tak terkecuali negara Indonesia. Sebagai masyarakat Indonesia sendiri, kita pun merasakan berbagai kemudahan, dimana semua informasi sudah dapat diakses dengan cepat, praktis, efektif dan efisien terutama dalam bertransaksi yang dilakukan hanya dengan satu produk elektronik yang biasa kita bawa kemana-mana, yaitu smartphone.

Perkembangan teknologi informasi memberikan dampak secara global terhadap perbankan yaitu sebagai layanan informasi melalui wireless dengan menggunakan teknologi yang terdapat pada smartphone untuk mendukung kelancaran dan kemudahan kegiatan perbankan (Safitri, et al., 2023). Ini merupakan kesempatan bagi dunia perbankan untuk melangkah maju dengan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada para nasabahnya yaitu tidak hanya menawarkan kecepatan dalam melakukan transaksi tetapi juga kemudahan serta kenyamanan bagi nasabah untuk melakukan transaksi keuangan maupun non keuangan secara online tanpa mengharuskan nasabahnya untuk datang dan mengantri di bank.

Untuk menghadapi persaingan tersebut, perusahaan seharusnya memiliki keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) tertentu dibandingkan dengan para pesaingnya. Perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif umumnya memiliki sumber-sumber yang dapat diandalkan dalam rangka memenangkan persaingan (Novita, et al., 2023). Sebagaimana hasil penelitian (Indriyani, et al., 2023) mengemukakan, “Tantangan bangsa saat ini dan yang akan datang adalah bagaimana meningkatkan kualitas sumber daya manusia”. Dengan mempelajari kualitas pendidikan saat ini dan mengetahui apa yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang produktif, efisien, percaya diri, dan berdaya saing dalam konteks global (Maryati & Siregar, 2022).

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut (Astuty, 2021) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit orientet yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan, menurut pendapat (Mendrofa, et al., 2022), Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Digitalisasi

Menurut (Aripin, et al., 2023), mengemukakan bahwa : Alih media digitalisasi merupakan proses kegiatan merubah arsip tekstual menjadi arsip media baru terbaca oleh komputer. Menurut, digitalisasi adalah proses media dari bentuk tercetak, audio, maupun video menjadi bentuk digital. Digitalisasi dilakukan untuk membuat arsip dokumen bentuk digital (Taqqia & Anggraeni, 2022). Digitalisasi memerlukan peralatan seperti komputer, scanner, operator media sumber dan software pendukung (Hindriari, et al., 2022)

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangasang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa (Restukumala & Prasetyo, 2023). Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melaksanakan lebih daripada yang diharapkan mereka (Yakin, et al., 2023). Kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik (Ferdian & Rahmawati, 2020).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. dengan jumlah 50 responden. Pengumpulan data dilakukan secara langsung melalui sebaran kuesioner dengan menggunakan skala instrumen penelitian likert. Penelitian ini

dilakukan pada PT. Bank Capital Indonesia Kantor Pusat Operasional yang beralamat di Gedung Menara Jamsostek Lantai 1 Jl Gatot Subroto Kav 38, Kelurahan Kuningan Barat, Kecamatan Mampang Prapatan, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, 12710.

HASIL PENELITIAN

Pengujian Validitas Data Penelitian

Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan ataupun pernyataan pada kuesioner yang disebar valid atau tidak valid (Suwandita, et al., 2023). Perhitungannya dengan cara membandingkan rhitung dengan rtabel dengan tingkat signifikan (kesalahan) 0,05% atau (5%). Bila nilai rhitung lebih besar dari rtabel (rhitung > rtabel) maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid (Pratama, et al., 2023). Untuk menentukan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat digunakan atau tidak maka penulis menggunakan uji validitas. Berdasarkan keterangan hasil Uji data, menunjukkan semua butir pernyataan dalam penelitian ini memiliki nilai korelasi (Pearson correaltion) lebih besar dari 0,284

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria Minimum	Kesimpulan
1	Digitalisasi (X1)	0,888	0,60	Reliabel
2	Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,970	0,60	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,928	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 24, 2023

Dapat diketahui bahwa masing-masing variabel antara variabel keragaman produk, harga, kepuasan pelanggan dan loyalitas pelanggan, memiliki nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$.

Uji Normalitas

Hasil uji Kolmogorov Smirnov diperoleh data bahwa nilai signifikansi sebesar 0,188 > 0.05, artinya data penelitian memiliki sebaran yang normal, dan hal ini memenuhi asumsi normal di dalam penelitian regresi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Digitalisasi (X1)	0,550	1,818
Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,550	1,818

Sumber: Hasil olahan data SPSS 24, 2023

Diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Variance Inflation factor (VIF) di bawah 10 dan nilai tolerance diatas 0,1. Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas keragaman produk, harga dan kepuasan pelanggan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan analisis Scatter Plot memperlihatkan bahwa penyebaran titik-titik data diatas tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Pembahasan Hasil Penelitian

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi R Square X1 - Y

Model	R	R Square	Adjusted R	
			Square	Std. Error of the Estimate
1	0,780 ^a	0,609	0,601	4,399

Sumber : Pengolahan Data, 2023

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi R Square X2 - Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,725 ^a	0,525	0,515	4,850

Sumber : Pengolahan Data, 2023

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi R Square Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R	
			Square	Std. Error of the Estimate
1	0,826 ^a	0,683	0,669	4,006

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional (X2), Digitalisasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber : Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,683 yang artinya variabel Digitalisasi (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) secara simultan (bersama – sama) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) sebesar 68,3%. Sedangkan 31,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1621,745	2	810,873	50,523	0,000 ^b
	Residual	754,335	47	16,050		
	Total	2376,080	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional (X2), Digitalisasi (X1)

Sumber: Data olahan (2023)

Berdasarkan tabel diatas nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($50,523 > 3,183$) dan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi dibawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Digitalisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Bank Capital.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil Signifikasi (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,679	3,440		1,360	0,180
	Digitalisasi (X1)	0,581	0,120	0,535	4,831	0,000
	Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,267	0,081	0,365	3,297	0,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah SPSS 2023

Pengaruh Digitalisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel diatas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Digitalisasi (X1) dengan thitung sebesar 4,831 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($4,831 > 3,183$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dapat dinyatakan bahwa Digitalisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel diatas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) dengan t_{hitung} sebesar 3,297 dan signifikansi sebesar 0.002. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($3,297 > 3,183$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.002) maka H_0 2 diterima dan H_a 2 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Digitalisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional pada PT Bank Capital Indonesia. Dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Digitalisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan bagian operasional PT Bank Capital Indonesia. Hasil pengujian hipotesis (H_0 1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara digitalisasi terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada PT Bank Capital Indonesia, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} variabel digitalisasi adalah 4,831 dan t_{tabel} bernilai 3,183 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,831 > 3,183$) atau signifikan (sig) $0,000 < 0,05$ dan hasil determinasi R^2 sebesar 60,9% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel digitalisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada PT Bank Capital Indonesia (Hipotesis pertama diterima).
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi Kinerja Karyawan bagian operasional pada PT Bank Capital Indonesia. Hasil pengujian hipotesis (H_0 2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan bagian operasional pada PT Bank Capital Indonesia melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} variabel Kepemimpinan Transformasional adalah 3,297 dan t_{tabel} bernilai 3,183 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,297 > 3,183$) atau signifikan (sig) $0,002 < 0,05$ dan hasil determinasi R^2 sebesar 52,5% sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasioal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian operasional pada PT Bank Capital Indonesia (Hipotesis kedua diterima).

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Digitalisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan bagian operasional pada PT Bank Capital Indonesia (Ho3). Hal itu dibuktikan hasil uji Anova (Tabel 4.17) didapatkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(50,523 > 3,183)$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 dan hasil determinasi R^2 sebesar 68,3%. Karena nilai signifikansi dibawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Digitalisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan bagian operasional pada PT Bank Capital Indonesia (Hipotesis ketiga diterima).

DAFTAR PUSTAKA

- Aripin, S. N., Hadinata, H., & Kurnia, D. (2023). Dampak Akuntansi Manajemen dari Digitalisasi. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 4(2), 109-115.
- Astuty, I. (2021). MAMPUKAH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA DI MASA?. *Jurnal Ilmu Manajemen Retail Universitas Muhammadiyah Sukabumi*, 2(2), 86-97.
- Ferdian, A., & Rahmawati, A. (2020). Pengaruh Budaya Digital Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Pendidikan Telkom (Studi Kasus Kantor Badan Pelaksana Kegiatan YPT). *Journal of Management and Business Review*, 16(2), 129-148.
- Herdiana, D., Ibrahim, M. B. H., Irawan, A., & Idrus, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Personil Polri Dalam Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat Di Wilayah Polres Yahukimo. *The Journal of Business and Management Research*, 5(2), 679-690.
- Hikmah, D. M., Indriyani, S., & Adji, W. H. (2022). PENGARUH BUDAYA KERJA MELALUI DIGITAL MINDSET TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT. XYZ. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2), 113-124.
- Hindriari, R., Narimawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022). Analisis kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kreativitas dan inovasi pada umkm kuliner kabupaten Bekasi. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1127-1132.
- Indriyani, R., Maulidah, R., Firmansyah, A., Wandagu, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Digital Organizational Transformation and Employees: How the company's shift

- towards digital impacts the roles and skills of employees: Transformasi Organisasi Digital Dan Karyawan: Bagaimana Perubahan Arah Perusahaan Menuju Digital Mempengaruhi Peran Dan Keterampilan Karyawan. *Journal of Management Specialists*, 1(2), 71-80.
- Maryati, S., & Siregar, M. I. (2022). Kepemimpinan Digital dalam meningkatkan kinerja organisasi peran Teknologi Informasi dan Komunikasi. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 6(4), 3616-3624.
- Mendrofa, V. M., Ndraha, A. B., & Telaumbanua, Y. (2022). Peran Kepemimpinan Transformasional Di Pt. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli Dalam Menjaring Kerjasama Dengan Stakeholder Sebagai Mitra Kerja Pemerintah Di Kota Gunungsitoli. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 1517-1524.
- Novita, T., Hasan, S., & Dewi, R. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Dan Budaya Digital Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 187-197.
- Pratama, A. S., Sari, S. M., Hj, M. F., Badwi, M., & Anshori, M. I. (2023). Pengaruh Artificial Intelligence, Big Data Dan Otomatisasi Terhadap Kinerja SDM Di Era Digital. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 108-123.
- Restukumala, F. Y., & Prasetyo, I. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TERMINAL TELUK LAMONG SURABAYA. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 6(3), 227-237.
- Safitri, A., Wijayanti, R. M., & Sari, R. R. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Jabodetabek. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Digital*, 31-39.
- Suwandita, A. D., Pijasari, V., Prasetyowati, A. E. D., & Anshori, M. I. (2023). Analisis Data Human Resources Untuk Pengambilan Keputusan: Penggunaan Analisis Data Dan Artificial Intelligence (AI) Dalam Meramalkan Tren Sumber Daya Manusia, Pengelolaan Talenta, Dan Rentensi Karyawan. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(4), 97-111.
- Taqqia, I., & Anggraeni, R. (2022). PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAPENGGUNA SISTEM INFORMASI MAKMUR (SIMAKMUR) PT PETROKIMIA GRESIK. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 1(3).
- Yakin, A., Aprilia, A., Camelia, C., & Anshori, M. I. (2023). Transformasi Perilaku Mendorong Produktivitas Organisasi. *JUMBIWIRA: Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 2(3), 55-69.