



**PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA PT.
BOSOWA SEMEN**

Oleh :

Muhammad Kafrawi Yunus

Email : kafrawi.yunus@universitasbosowa.ac.id

Universitas Bosowa

ABSTRAK

Meningkatkan kinerja pemasaran persemenan di Indonesia tentunya ada indikasi dipengaruhi oleh meningkatnya kinerja produksi persemenan di Indonesia dan meningkatnya kinerja produksi persemenan Seperti pada halnya yang dilakukan pada perusahaan PT. Bosowa Semen, untuk menjaga agar dapat memenuhi permintaan yang tinggi akan semen selama puluhan tahun ke depan, Grup Bosowa Semen telah melaksanakan aktivitas usaha secara terpadu. Tujuan penelitian ini adalah: untuk menganalisis pengaruh teknologi informasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi Pada PT. Bosowa Semen. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu jawaban kuesioner dari responden dengan analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan program SPSS. Sampel pada penelitian ini adalah 90 responden karyawan PT. Bosowa Semen. Hasil penelitian ini menunjukkan teknologi informasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja organisasi PT. Bosowa Semen.

Kata Kunci : teknologi informasi, gaya kepemimpinan dan kinerja organisasi.

PENDAHULUAN

Industri semen telah menjadi salah satu tulang punggung perekonomian Indonesia. Komitmen pemerintah untuk melakukan pembangunan infrastruktur berskala besar ditambah dengan terus meningkatnya kebutuhan masyarakat akan tempat tinggal, dapat menjadikan Indonesia sebagai salah satu pasar konstruksi terbesar di dunia sehingga kebutuhan pasar semen dalam negeri diperkirakan akan terus mengalami peningkatan. Kinerja pemasaran persemenan di Indonesia cukup baik, hal ini dibuktikan dengan meningkatnya penjualan semen baik secara domestik maupun ekspor dibanding tahun-tahun sebelumnya. Pelaku industri semen di Indonesia saat ini tengah menghadapi permasalahan *over-supply* atau kelebihan pasokan. Artinya, penawaran lebih tinggi ketimbang permintaan dari konsumen. Menurut data Asosiasi Semen Indonesia (ASI), total penjualan industri semen di Indonesia pada tahun 2017 mencapai 69,2 juta ton. Angka ini naik 9,5% dibandingkan tahun 2016 yang hanya membukukan penjualan 63,2 juta ton semen. Konsumsi semen terbesar masih berada di Pulau Jawa yang mencapai 37,4 juta ton. Angka ini naik 12% dibandingkan total konsumsi pada tahun 2016 yang hanya 33,4 juta ton (Asosiasi Semen Indonesia, 2018).

Salah satu faktor yang mendukung kondisi *oversuplay* yang makin besar adalah penerapan strategi *predatory pricing* yang diduga dilakukan oleh PT. Conch Cement Indonesia, Menggunakan strategi ini, perusahaan yang dimiliki perusahaan semen terbesar di China bernama Anhui Conch Cement Company Ltd tersebut, rela menjual rugi produknya guna mendapatkan pangsa pasar. hanya dalam waktu 4 tahun, Conch Cement berhasil meraup pangsa pasar tanah air sebesar 4,6%, atau menjadi nomor empat terbesar di Indonesia (Asosiasi Semen Indonesia, 2018).

Meningkatkan kinerja pemasaran persemenan di Indonesia tentunya ada indikasi dipengaruhi oleh meningkatnya kinerja produksi persemenan di Indonesia dan meningkatnya kinerja produksi persemenan Seperti pada halnya yang dilakukan pada perusahaan PT. Bosowa Semen, untuk menjaga agar dapat memenuhi permintaan yang tinggi akan semen selama puluhan tahun ke depan, Grup Bosowa Semen telah melaksanakan aktivitas usaha secara terpadu. Bosowa Semen melakukan penambangan bahan baku, produksi semen, hingga penyediaan logistik, jaringan distribusi, serta ready mix untuk memenuhi kebutuhan pasar di seluruh Indonesia. Saat ini, produksi dan pemasaran semen adalah bisnis utama Bosowa. Dengan kapasitas produksi semen yang mencapai 7.2 juta ton per tahun, Grup Bosowa Semen merupakan grup semen terbesar keempat di Indonesia dan satu-satunya perusahaan semen swasta nasional di Indonesia. Grup Bosowa Semen terpusat di Indonesia Timur, kawasan yang mengalami pertumbuhan paling cepat di Indonesia. Pabrik Maros, Pabrik yang terletak di Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan, ini merupakan pabrik utama Bosowa Semen. Pabrik ini merupakan pabrik semen terintegrasi dan berada di lokasi tempat penambangan batu kapur yang merupakan bahan baku utama pembuatan semen sehingga memudahkan pengambilan bahan baku. Pabrik Maros juga memproduksi clinker sendiri dengan kapasitas 4 juta ton per tahun dan semen dengan kapasitas produksi 4.2 juta ton per tahun (PT. Bosowa Semen, 2018).

Berikut ini adalah kinerja produksi dan penjualan PT. Bosowa Semen selama periode tahun 2014-2018.

Tabel 1. Produksi dan Penjualan PT. Bosowa Semen Tahun 2014-2018
(dalam Ton)

Kegiatan	2014	2015	2016	2017	2018
Produksi Semen	1,792,000	1,552,800	1,523,700	1,481,800	1,364,400
Penjualan Semen	1,760,600	1,551,600	1,527,700	1,452,100	1,381,500

Sumber: PT. Bosowa Semen, 2019.

Pada tabel tersebut menjelaskan produksi dan penjualan pada PT. Bosowa Semen mengalami penurunan setiap tahunnya, tahun 2014 dengan produksi sebesar 1,792,000 dan penjualan sebesar 1,760,600 terus mengalami penurunan hingga tahun 2018 produksi dan penjualan PT. Bosowa Semen hanya mencapai 1,364,400 ton produksi dan penjualan hanya 1,381,500 ton. Kondisi penjualan yang semakin turun seiring dengan penurunan produksi semen, kondisi ini tentunya akan berdampak pada kinerja organisasi PT. Bosowa Semen, sehingga kedepannya produktivitas organisasi harus lebih ditingkatkan supaya penjualan semakin meningkat.

Untuk meningkatkan kinerja organisasi tentunya didukung oleh peningkatan kinerja sumber daya manusia (Iyigun, *et al*, 2012), di era globalisasi informasi, penggunaan teknologi informasi dapat menciptakan keunggulan strategis organisasi (O'Brien, 2003). Penerapan teknologi informasi memberikan fleksibilitas sehingga merupakan kontribusi penting dalam meningkatkan kecepatan dan ketepatan keputusan manajemen pada organisasi (Laudon dan Laudon, 2004). Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan suatu sistem informasi yang dapat mendukung manajemen untuk mengambil keputusan. Sistem informasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Selain itu, untuk memaksimalkan kinerja organisasi dibutuhkan suatu gaya kepemimpinan yang mampu mengarahkan individu-individu pada tujuan yang telah ditetapkan (Northouse, 2003). Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005). Durbin, (2001) memaparkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. PT. Bosowa

Semen sangat yakin bahwa pilar *good corporate governance* sangat bergantung kepada integritas dan kualitas kepemimpinan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah: untuk menganalisis pengaruh teknologi informasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi Pada PT. Bosowa Semen. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan atau referensi pembanding bagi peneliti berikutnya yang bermaksud melakukan penelitian terkait dengan permasalahan kinerja organisasi pada perusahaan manufaktur maupun untuk pengembangan penelitian lebih lanjut.

TINJAUAN PUSTAKA

Teknologi Informasi

Teknologi Informasi merujuk pada seluruh bentuk teknologi yang di gunakan untuk menciptakan, menyimpan, mengubah dan menggunakan informasi dalam segala bentuknya (McKeown, 2001). Penyajian Laporan berbasis teknologi informasi atau sistem informasi sumber daya manusia di definisikan sebagai *output* yang menyediakan pelaporan informasi bagi manajemen secara keseluruhan mengenai sumber daya manusia, sebagaimana yang di sebutkan McLeod dan Schell (2007; 190).

Suatu perubahan dalam adopsi sistem informasi baru, mengakibatkan perubahan dalam proses bisnis, praktek kerja dan juga hubungan dengan rekan kerja hal ini juga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Mariani, *et al.*, 2013) dan kepuasan kerja inilah pada akhirnya akan dapat mempengaruhi motivasi karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja mereka (Rothmann *et al.*, 2002).

Sistem informasi dianggap memiliki dampak yang signifikan pada pekerjaan pengguna sistem, beberapa penelitian menegaskan bahwa

sistem informasi dapat meningkatkan produktivitas dan meningkatkan hasil dan kinerja (Abugabah, *et al.* (2009). Menurut Goodhue dan Thomson (1995) menyatakan bahwa pencapaian kinerja individu berkaitan dengan pencapaian atas rangkaian tugas-tugas dengan dukungan sistem informasi yang ada.

Gaya Kepemimpinan

Robbins (1996) berpendapat bahwa pemimpin dan manajer sangat berbeda. Mereka berbeda dalam motivasi, sejarah pribadi, dan cara berpikir serta bertindak. Robbins (1996) mengatakan bahwa manajer cenderung mengambil sikap impersonal, jika tidak pasif terhadap tujuan, sedangkan pemimpin mengambil sikap pribadi dan aktif terhadap tujuan. Manajer cenderung memandang kerja sebagai suatu proses yang memungkinkan, mencakup suatu kombinasi dari orang dan gagasan yang berinteraksi untuk menetapkan strategi dan mengambil keputusan. Pemimpin bekerja dari posisi beresiko tinggi, sering memang mereka secara temperamental ingin mencari resiko dan bahaya, teristimewa bila kesempatan dan ganjaran tampak tinggi. Manajer lebih suka bekerja dengan orang; mereka menghindari aktivitas soliter (sendirian) karena aktivitas itu membuat mereka cemas. Mereka berhubungan dengan orang-orang menurut peran yang mereka mainkan dalam suatu urutan peristiwa atau dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin yang memperhatikan gagasan, berhubungan dengan orang-orang dalam cara yang lebih intuitif dan empatik.

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Sumber dari pengaruh ini bisa formal, seperti misalnya yang disediakan oleh pemilikan peringkat manajerial dalam suatu organisasi. Karena posisi manajemen muncul bersama suatu tingkat wewenang yang ditunjuk



secara formal (Robbins, 1996). Sedangkan menurut House *et al.*, dalam Yukl (2001) kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitasnya dan keberhasilan organisasi.

Kinerja Organisasi

Kinerja merujuk pada tingkat pencapaian atau prestasi perusahaan dalam periode waktu tertentu. Kinerja perusahaan adalah hal yang sangat menentukan dalam perkembangan perusahaan. Tujuan perusahaan untuk tetap eksis, memperoleh keuntungan, dan dapat berkembang (*growth*) dapat tercapai apabila perusahaan tersebut memiliki performa yang baik. Kinerja (*performance*) perusahaan dapat dilihat dari tingkat penjualan, tingkat keuntungan, tingkat pengembalian modal, tingkat *turn-over* dan pangsa pasar yang diraih (Jauch dan Glueck, 1998).

Kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer/pengusaha. Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi (Gibson, 1998). Aragon-sanchez dan Sanchez-Marin, (2005) menggunakan 3 indikator untuk pengukuran kinerja bisnis, yaitu; efisiensi, pertumbuhan, dan profit. Kinerja perusahaan merupakan fenomena multi aspek yang sulit diukur.

Schwartz (1999) memandang manajemen kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik baik dari manajer kepada karyawan maupun sebaliknya dari karyawan kepada manajer. Costello (1994:3) menyatakan bahwa manajemen kinerja merupakan dasar dan kekuatan pendorong yang

berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya

Banyak organisasi yang kesulitan dalam membangun dan menerapkan system manajemen kinerja yang efektif. Kunci sukses dari sistem yang efektif adalah, kinerja (*performance*). Sebuah organisasi akan eksis kalau ia berkinerja, dan organisasi akan sukses apabila memiliki kinerja yang tinggi. Maka, system manajemen kinerja (*performance management system*) menjadi bagian tak terpisahkan dari manajemen organisasi secara keseluruhan (*Human Capital Magazine*, No.28, Edisi Juli 2006).

METODE PENELITIAN

Menyesuaikan dengan tujuan penelitian, maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menentukan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji statistik koefisien regresi. Model regresi liniernya (Sugiyono, 2008:183) adalah:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja`Organisasi

X₁ = Teknologi Informasi

X₂ = Gaya Kepemimpinan

b₀ = Konstanta

b₁, dan b₃= Koefisien regresi

e = *Standard error*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian pengaruh variabel independen yaitu teknologi informasi dan gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen yaitu kinerja organisasi dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda melalui program SPSS for Windows. Hasil pengolahan data SPSS yang menunjukkan hasil analisis dengan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05) terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	Kesalahan Standar	Nilai t	Sig
	1.434	0.272	5.264	.000
	0.264	0.072	3.680	.000
	0.447	0.077	5.827	.000
Konstanta = 1.438 Adjusted R = 0.747 ^a n = 90				
R ² = 0.559 F hitung = df1 = k-1 = 2				
Sig F = df2 = n-k = 87				

Sumber : Data primer diolah, 2019

Data pada Tabel 11 di atas jika dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear berganda secara matematis adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.434 + 0.264X_1 + 0.447X_2 + 0.272$$

Model tersebut menggambarkan prediksi terhadap kinerja organisasi pada perusahaan PT. Bosowa Semen, bahwa jika tidak ada perubahan dari variabel teknologi informasi (X1), dan variabel gaya kepemimpinan (X2), maka kinerja organisasi PT. Bosowa Semen tetap mengalami perubahan positif sebesar 1.434. Selanjutnya setiap penambahan intensitas teknologi informasi (X1) akan meningkatkan kinerja organisasi sebesar 0.264 atau 26,4%. Demikian pula dengan setiap terjadi peningkatan intensitas gaya kepemimpinan (X2) akan meningkatkan kinerja organisasi sebesar 0.447 atau 44,7%. Selain variabel teknologi informasi (X1) dan variabel gaya kepemimpinan (X2),

ada faktor-faktor atau variabel-variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja organisasi yang ditandai oleh symbol e .

Berikut adalah penjelasan dari persamaan regresi berganda yang terbentuk:

a. *Constant* = 1.434

Hasil ini menunjukkan apabila variabel dependen sebesar nilai Constant, maka diprediksikan ada peningkatan kinerja organisasi sebesar 1.434

b. Koefisien regresi untuk X1 (Teknologi informasi) = 0.264

Hasil Koefisien regresi untuk teknologi informasi menunjukkan besarnya pengaruh variabel teknologi informasi (X1) terhadap kinerja organisasi, artinya apabila variabel teknologi informasi meningkat satu persen, maka diprediksikan kinerja organisasi akan meningkat sebesar 0.264 satuan.

c. Koefisien regresi untuk X2 (Gaya kepemimpinan) = 0.447

Hasil Koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan menunjukkan besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja organisasi, artinya apabila variabel gaya kepemimpinan meningkat satu persen, maka diprediksikan kinerja organisasi akan meningkat sebesar 0.447 satuan.

Untuk meneliti keakurasian hasil maka dalam penelitian ini dikembangkan dua metode pengujian, yaitu:

1. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan ini dilakukan dengan uji F, yakni uji kolektif, hal ini dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel teknologi informasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada PT. Bosowa Semen. Uji F bermakna jika $F_{Hitung} > F_{table}$ dengan tingkat kepercayaan 95% atau $p < 0,05$ dengan demikian

hasilnya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya jika $p > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Uji F ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

Untuk pengujian hipotesis penelitian pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen maka diterapkan langkah-langka sebagai berikut:

1) $H_0 : X = 0$

Artinya teknologi informasi dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pada PT. Bosowa Semen (Y).

$H_0 : X \neq 0$

Artinya teknologi informasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pada PT. Bosowa Semen (Y).

2) Tingkat signifikansi (α) = 5% dengan derajat bebas

3) F Hitung = 55.030

4) F tabel

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df_1 (jumlah variabel - 1) = 2, dan $df_2 = (n - \text{banyaknya variabel}) = 87$, hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3.101 (dapat dicari di Ms Excel dengan cara ketik =FINV(probability: $df_1:df_2$) sehingga finv (0.05,2,87) lalu tekan enter.

5) Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis:

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel yaitu F hitung = 55.030 dan F tabel = 3.101 pada tingkat $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel teknologi informasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pada PT. Bosowa Semen (Y)

Dan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel teknologi informasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja organisasi pada PT. Bosowa Semen (Y) dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (r^2) yaitu sebesar 0.552 yaitu sebesar (55,9%) artinya bahwa secara independen secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan variabel dependen sebesar 55,9% sedangkan sisanya 44.1% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 54,8% (0,548), berarti hubungan antara seluruh variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen cukup kuat yaitu sebesar 54,8%.

2. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial ini dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh independen secara individu terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel lain bersifat konstan. Dengan kriteria pengujian jika $t_{hitung} < t_{Tabel}$ atau $P > 0,05$ maka hasilnya H_0 diterima dan H_a ditolak, selanjutnya diteliti bagaimana pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel dependen, sehingga akan nampak pengaruh yang paling signifikan. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen digunakan uji-t, dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. teknologi informasi (X1) terhadap kinerja organisasi (Y).

Langkah-langkah pengujiannya :

- Tingkat signifikansinya menggunakan $\alpha = 5\%$
- T - tabel ($TINV(\text{probability}, df)$)= 1.987
- T - hitung = 3.680
- Sig = 0.000

Berdasarkan perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar $3.680 > t_{tabel}$ sebesar 1.987, maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada level signifikansi 5%. Sehingga kesimpulannya secara parsial variabel teknologi informasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja organisasi (Y). Apabila dilihat dari korelasi antara variabel teknologi informasi dengan variabel

kinerja organisasi maka besarnya nilai koefisiennya adalah 0.000. Nilai koefisien parsial adalah sebesar 0.264 menunjukkan bahwa variabel teknologi informasi dapat mempengaruhi perubahan variabel kinerja organisasi sebesar 26,4%. Hubungan tersebut menyatakan bahwa variabel teknologi informasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja organisasi artinya semakin optimal teknologi informasi diterapkan maka kinerja organisasi akan semakin meningkat pula.

2. Gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja organisasi (Y).

Langkah-langkah pengujiannya:

- a. Tingkat signifikansinya menggunakan $\alpha = 5\%$
- b. T - tabel ($TINV(\text{probability}, df)$)= 1.987
- c. T - hitung = 5.827
- d. Sig = 0.000

Berdasarkan perhitungan diperoleh t-hitung sebesar $5.827 > t$ - tabel sebesar 1.987, maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada level signifikansi 5%. Sehingga kesimpulannya secara parsial variabel gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja organisasi (Y). Apabila dilihat dari korelasi antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel kinerja organisasi maka besarnya nilai koefisiennya adalah 0.447. Nilai koefisien parsial adalah sebesar 0.447 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi perubahan variabel kinerja organisasi sebesar 44,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dalam model regresi. Hubungan tersebut menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja organisasi artinya semakin memadai gaya kepemimpinan yang tersedia maka kinerja organisasi akan semakin meningkat pula.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja organisasi pada PT. Bosowa Semen

Teknologi Informasi adalah pemanfaatan teknologi dalam menyalurkan data secara akurat, efisien dan efektif. Dengan perancangan, pengembangan, implementasi, dukungan manajemen sistem informasi berbasis komputerisasi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel teknologi informasi terhadap kinerja organisasi pada PT. Bosowa Semen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tinggi pemahaman karyawan akan teknologi informasi yang dimiliki akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja tersebut, karena dengan penguasaan pengetahuan informasi teknologi maka produktivitas kerja akan semakin baik sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja organisasi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus meningkatkan pemahaman teknologi informasi para karyawannya sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalamnya. Dengan pemahaman teknologi informasi yang baik, maka karyawan akan lebih berkualitas sehingga kinerja mereka pun akan lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Croteau dan Bergeron (2001). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa teknologi memberikan kontribusi besar bagi peningkatan kinerja organisasi. Konsisten pula dengan hasil penelitian Ham *et al.* (2005) temuan penelitiannya mengemukakan bahwa meningkatkan produktivitas adalah peran utama teknologi informasi (TI) dalam industri penginapan, sementara sumber daya informasi telah lama memainkan peran penting dalam melakukan operasi penginapan yang sukses. Dan sejalan dengan penelitian Vrubliauskienė dan Merkevičius (2009) menunjukkan teknologi informasi memberikan dampak pada peningkatan motivasi kerja.

Di era globalisasi informasi, penggunaan teknologi informasi dapat menciptakan keunggulan strategis organisasi (O'Brien, 1996). Penerapan teknologi informasi memberikan fleksibilitas sehingga merupakan kontribusi penting dalam meningkatkan kecepatan dan ketepatan keputusan manajemen pada organisasi (Laudon dan Laudon, 2004). Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan suatu sistem informasi yang dapat mendukung manajemen untuk mengambil keputusan. Sistem informasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

2. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja organisasi pada PT. Bosowa Semen

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atasan langsung dalam memimpin atau menggerakkan para pegawai untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi pada PT. Bosowa Semen. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dan efektif dapat membuat kinerja organisasi menjadi lebih baik. Hal ini dikarenakan semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka pegawai akan cenderung ingin meningkatkan kinerjanya, semakin baik peran gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan, semakin menciptakan kondisi yang menyenangkan bagi bawahan yang akan meningkatkan kinerja pegawai, oleh karena itu Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi.

Sejalan dengan hasil penelitian Ronald Sukwadi dan Yonathan. 2014. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, sedangkan komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada UKM Sungkai Indah. Konsisten pula dengan Alghazo dan Al-Anazi (2016), studi ini menemukan bahwa ada hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dan employee motivation untuk meningkatkan kinerja

perusahaan, korelasi itu positif dengan gaya transformasional dan negatif dengan gaya transaksional. Sejalan dengan hasil penelitian Khuong dan Hoang (2015) menyiratkan pengaruh kuat gaya kepemimpinan dalam mempertahankan dan mengembangkan motivasi karyawan. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik, kepemimpinan berorientasi hubungan, dan kepemimpinan hadiah kontingen berbasis etika berhubungan positif dengan motivasi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi.

Untuk seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005). Durbin, (2001) memaparkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. PT. Bosowa Semen sangat yakin bahwa pilar *good corporate governance* sangat bergantung kepada integritas dan kualitas kepemimpinan. Oleh karena itu seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan terhadap faktor-faktor berpengaruh terhadap kinerja organisasi karyawan pada PT. Bosowa Semen, dapat disimpulkan:

1. Teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi pada PT. Bosowa Semen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tinggi pemahaman karyawan akan teknologi informasi yang dimiliki akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja tersebut sehingga



dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalamnya. Dengan pemahaman teknologi informasi yang baik, maka karyawan akan lebih berkualitas sehingga kinerja mereka pun akan lebih baik.

2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi pada PT. Bosowa Semen . Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dan efektif dapat membuat kinerja organisasi menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abugabah, Ahed, Louis Sanzogni, and Arthur Poropat. 2009. *"The Impact of Information Systems on User Performance : A Critical Review and Theoretical Model."* In ed. Cemal Ardil. Nathan, Brisbane, QLD 4111, Australia: WASET, 13. <http://www98.griffith.edu.au/dspace/handle/10072/31849>.
- Aragon-Sanchez, Antonio dan Gregorio Sanchez-Marin. 2005. *Strategic Orientation, Management Characteristic, and Performance: A Study of Spanish SMEs.* Journal of Business Management 43(3); pp. 287-308
- Asosiasi Semen Indonesia, 2018. Semen Indonesia catatkan total volume penjualan 30,2 juta ton sampai November 2018. di unggah melalui laman: <https://industri.kontan.co.id/news/semen-indonesia-catatkan-total-volume-penjualan-302-juta-ton-sampai-november-2018>
- Augusty, Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Alghazo, Ali M., dan Meshal Al-Anazi. 2016. *The Impact of Leadership Style on Employee's Motivation.* International Journal of Economics and Business Administration, Vol. 2, No. 5, 2016, pp. 37-44.
- Bass, B. M., dan Avolio, B. J. 1994. *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership.* New Delhi: Sage Publication.
- Bosowa, Semen. 2018. Profil PT. Semen Bosowa Maros diunggah melalui laman <https://manufakturindo.com/company/detail/pt-semen-bosowa-Maros.html>
- Chin, W.C. dan Todd, Peter.A. 1995. *On the Use, Usefulness and Ease of Use of Structural Equation Modelling in MIS Research: A Note of Caution.* MIS Quarterly, Vol. 19 No. 2, pp. 237-46.
- Costello, S.J. 1994. *Effective Performance Management*. New York: Mc GrawHill Companies, Inc.
- Croteau, Anne Marie, dan Bergeron, F., April 2001, *"An information technology trilogy: business strategy, technological deployment and organizational performance,"* Journal of Strategic Information Systems, hlm. 77-99.
- Durbin, Andrew J. (2001). *Essential of Management.* New York. South-Western. Publiship.
- Gibson, Vancevich, Donell, 1998. Organisasi dan Manajemen, Edisi Keempat. Erlangga, Jakarta.
- Goodhue, D.I dan Thompson. R. L. 1995. *"Task -Technology and Individual Performance"*. Mis Quarterly, Juni 213-236.

- Ham, S., Woo Gon Kim., dan S. Jeong. 2005. *Effect of information technology on performance in upscale hotels*. International Journal of Hospitality Management, Volume 24, Issue 2, June 2005, Pages 281-294.
- Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada
- Iyigun, O., dan Tamer, I. 2012. *The impact of perceived organizational justice on turnover intention: evidence from an international electronic chain store operating in Turkey*. Journal of global strategic management, 11, 14-25.
- Jauch, Lawrence R. dan William F. Glueck, (1998), "Manajemen Strategis dan Kebijakan Perusahaan", Edisi ketiga, Erlangga, Jakarta.
- Khuong, Mai Ngoc., dan Dang Thuy Hoang. 2015. *The Effects of Leadership Styles on Employee Motivation in Auditing Companies in Ho Chi Minh City, Vietnam*. International Journal of Trade, Economics and Finance, Vol. 6, No. 4.
- Kenneth C.Laudon,dan Jane P.Laudon (2004). *Management Information Systems*, Eighth. Edition. Pearson Education, New Jersey.
- McKeown, Patrick G., (2001). *Information Technology and The Networked Economy*, Harcourt: Orlando.
- Mcleod Jr, Raymond, George P Schell.(2007). *Management Information Systems*.(10th Edition). USA: Pearson Prentice Hall.
- Northouse, P.G. (2003). *Leadership: Theory and Practice*, Third Edition. New Delhi: Response Book.
- O'Brien. 2003 .*"Introduction to information systems: essentials for the ebusiness enterprise,"* McGraw-Hill, Boston.
- Rothmann, S et al. 2002. *"The Relationship Between Individual Variables and WorkRelated Outcomes."* International Council for Small Business 47th World Conference, San Juan, Puerto Rico, June 16-19.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta
- Schwartz, Andrew E. (1999). *Performance Management*. Barrons' Educational Series, Inc., New York.
- Vrubliauskienė, L. U., dan J. Merkevičius. 2009. *The information technology sector: specifics of motivation of virtual personnel*. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. 2009. 1 (14). 314-321
- Yukl, G. (2005). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: PT Indeks.