

# JAMBAK

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v2i2.78>

Vol. 2, No. 2, Des 2023



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



### Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian Cabang Pembantu Jamblang – Cirebon

Rifki Lutfandika Irfandani<sup>1</sup>, Arin<sup>2</sup>, Suwandi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon

<sup>2\*</sup> arinshmkn@gmail.com

Dikirim : 12 Des 2023

Diterima : 26 Des 2023

#### ABSTRACT

*This research aims to analyze the influence of digital transformation on the performance of PT employees. Jamblang Sub-Branch Pawnshop. The research method used is quantitative research. The data collection technique uses a questionnaire. The total population was 54 people with a sampling of 54 people. This research uses data analysis methods consisting of Validity Test, Reliability Test, Classic Assumption Test (Normality Test, Heteroscedasticity Test and Autocorrelation Test), Simple Linear Regression Analysis, Hypothesis Test and Determinant Coefficient. The results of the research with the help of SPSS 26.0 obtained a tcount value of 5.581 while ttable was 1.67469 with an R Square of 0.375. Thus, the independent variable, namely digital transformation, has a positive influence on the dependent variable of employee performance by 37.5%.*

**Keywords:** Digital Transformation, Employee Performance.

#### ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisa pengaruh transformasi digital terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Pembantu Jamblang. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Total populasi adalah 54 orang dengan pengambilan sampel 54 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis data yang terdiri dari Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Autokorelasi), Analisis Regresi Linier Sederhana, Uji Hipotesis dan Koefisien Determinan. Hasil penelitian dengan bantuan SPSS 26.0 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,581 sedangkan  $t_{tabel}$  1,67469 dengan  $R Square$  sebesar 0,375. Dengan demikian variabel bebas



# JAMBAK

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v2i2.78>

Vol. 2, No. 2, Des 2023



yaitu transformasi digital mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat kinerja pegawai sebesar 37,5%.

**Kata Kunci:** Tranformasi Digital, Kinerja Pegawai.

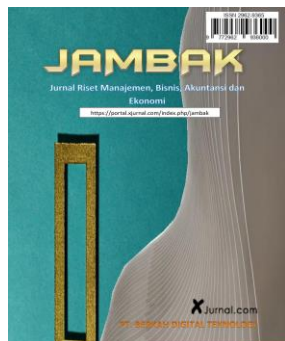


This work is licensed under a [Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

### A. PENDAHULUAN

Di era digital seperti saat ini, kebutuhan akan transformasi digital di berbagai industri menjadi sebuah fenomena penting yang tidak dapat dihindari. Terlebih seperti dua tahun belakangan ini, saat seluruh dunia menghadapi pandemi COVID-19 yang mengharuskan terjadi perubahan besar terhadap gaya hidup dan cara perusahaan bekerja.

Transformasi digital adalah salah satu tantangan utama yang dihadapi bisnis saat ini (Saarikho dkk., 2020). Transformasi digital mencakup perubahan besar yang terjadi dalam masyarakat dan industri melalui penggunaan teknologi digital (Majchrzak dkk., 2016). Di tingkat organisasi, ada pendapat bahwa perusahaan harus menemukan cara untuk berinovasi teknologi dengan merancang suatu “strategi yang merangkul implikasi transformasi digital dan mendorong operasional yang lebih baik” (Hess dkk., 2016). Transformasi digital adalah istilah komprehensif yang menggambarkan kemampuan organisasi untuk memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasi internal dan penawaran pasar eksternal (Vial, 2019). Transformasi digital juga mendorong inovasi di luar batas organisasi ke dalam jaringan inovasi eksternal (Westergen dkk., 2019). Transformasi digital ditandai dengan perubahan yang digerakkan dan dibangun di atas fondasi teknologi (Nwankpa & Roumani, 2016). Dalam suatu perusahaan, transformasi digital didefinisikan sebagai pergeseran organisasi ke platform data besar, analitik, seluler dan media sosial. Lingkungan bisnis saat ini menyaksikan perubahan radikal lanskap bisnis yang dipicu oleh kemunculan inovasi dan peluang digital dalam upaya membangun strategi bisnis digital yang kompetitif. Lembaga keuangan menjadi salah satu industri yang bergerak cepat dan terus memperbaiki layanan dengan memanfaatkan teknologi digital agar terus dapat bertransformasi secara digital. Transformasi digital dalam industri jasa keuangan merupakan sektor riset yang akan memiliki potensi signifikan di tahun-tahun mendatang karena semakin banyak wirausaha dan semakin banyak perusahaan yang terlibat di dalamnya (Karagiannaki dkk., 2017). Dalam beberapa tahun terakhir, program pengurangan biaya besar-besaran telah dilakukan oleh lembaga keuangan. Beberapa ahli berpendapat bahwa



# JAMBAC

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v2i2.78>

Vol. 2, No. 2, Des 2023



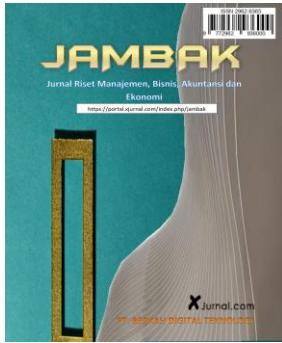
inovasi teknologi dan keuangan sangat berkolerasi dan pertumbuhan ekonomi akan menurun secara bertahap kecuali pemodal berinovasi (Leaven dkk., 2015). Interferensi antara inovasi keuangan dan teknologi ini semakin meningkat karena teknologi informasi (TI) telah memungkinkan terciptanya skala ekonomi (Sironi, 2016). Dengan melakukan transformasi digital diharapkan lembaga keuangan dapat terus melakukan inovasi-inovasi yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan di masa mendatang termasuk PT. Pegadaian.

PT. Pegadaian merupakan perusahaan yang bergerak dalam jasa keuangan non-bank, untuk mendukung terwujudnya visi dan misi Perseroan. Agar mampu bersaing dan dapat berkembang, maka Pegadaian perlu memberikan pelayanan yang berkualitas dan dapat memenuhi serta memudahkan nasabah dalam bertransaksi. Kualitas pelayanan ditentukan oleh penilaian nasabah, sehingga kepuasan nasabah dapat dicapai dengan memberikan kuantitas pelayanan yang baik dan dapat diterima oleh nasabah. Kepuasan nasabah merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan karena akan mendorong citra perusahaan sehingga nasabah pun setia terhadap perusahaan. Jika kualitas pelayanan kurang baik dan kurang diterima oleh nasabah, bukan tidak mungkin nasabah akan beralih ke pihak lain.

Perusahaan harus menyadari pentingnya transformasi digital dan bagaimana memanfaatkan pengaruh kapabilitas TI dalam menciptakan dan mendorong kinerja perusahaan. Penelitian terbaru dari (Henfridsson dkk., 2018) dan (Nambissan dkk., 2017) telah menyoroti bagaimana sifat unik dari teknologi digital memungkinkan jenis baru inovasi dan kewirausahaan yang berbeda dari proses analog industri. Hasil dari penelitian (Karagiannaki dkk., 2017) mengungkapkan bahwa inovasi merupakan faktor yang sangat penting yang mendorong kelangsungan hidup perusahaan.

Transformasi digital dapat digambarkan sebagai “Proses yang bertujuan untuk meningkatkan entitas dengan memicu perubahan signifikan pada propertinya melalui kombinasi teknologi informasi, komputasi, komunikasi dan konektivitas” (Vial, 2019). Transformasi digital mengacu pada perubahan dan transformasi yang didorong dan dibangun diatas fondasi teknologi digital. Dalam suatu perusahaan, transformasi digital didefinisikan sebagai pergeseran organisasi ke platform data besar, analitik, cloud, seluler dan media sosial. Sementara organisasi terus berubah dan berkembang dalam menanggapi lanskap bisnis yang berubah, mengantarkan perubahan untuk operasi bisnis, proses bisnis dan penciptaan nilai (Libert dkk., 2016). Misalnya, Libert dkk. (2016) membedakan antara peningkatan digital, yaitu penggunaan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses bisnis perusahaan, dan transformasi digital, yang terjadi ketika teknologi digital digunakan untuk secara radikal mengubah keseluruhan operasi bisnis, penciptaan nilai dan dalam beberapa hal.

Manusia sebagai faktor utama dalam setiap kegiatan organisasi merupakan aset yang unik, karena dalam pengelolaannya begitu banyak faktor yang mempengaruhi dan sangat sulit untuk



# JAMBAC

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v2i2.78>

Vol. 2, No. 2, Des 2023



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



diprediksi hal tersebut tentunya akan mempengaruhi pencapaian kinerja dari setiap individu pegawai. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugasnya.

Setiap organisasi ingin memiliki sumber daya manusia yang profesional, loyal, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahteraannya, menyadari bahwa sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting, yang menggerakkan seluruh roda organisasi, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi. Oleh karena itu, organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan pegawai agar dapat mendorong kemajuan organisasinya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan organisasi.

Perkembangan zaman atas dampak dari terjadinya revolusi industri 4.0 tidak dipungkiri telah merubahan tatanan kehidupan dimana kehidupan terintegrasikan ke dalam internet. Hal itu juga terjadi pada dunia bisnis dimana saat ini terbentuk sistem bisnis baru berbasis teknologi. Sebagai perusahaan yang telah berdiri sejak lama, PT Pegadaian perlu melakukan upaya transformasi digital sebagai bentuk usaha dalam menghadapi persaingan bisnis di tengah revolusi industri 4.0. Jika Pegadaian tetap mempertahankan sistem tradisional dalam bisnisnya, hal tersebut akan menimbulkan resiko kerugian yang disebabkan ketidakmampuan perusahaan dalam mengikuti perkembangan zaman yang ada.

Transformasi digital yang dilakukan PT Pegadaian yaitu dengan menerapkan layanan berbasis aplikasi melalui peluncuran Pegadaian *Digital Service* (PDS) dan Pegadaian Syariah *Digital Service* (PSDS) yang diharapkan dapat membawa kontribusi untuk perubahan kondisi baik kondisi nasabah maupun pendapatan perusahaan, memperluas target pasar hingga ke generasi milenial, perlu didukung pegawai yang profesional. Berbagai kemudahan yang ditawarkan diharapkan dapat menarik minat nasabah untuk dapat melakukan transaksi di Pegadaian. Selain itu, dengan kemudahan yang ditawarkan diharapkan juga mampu membuat nasabah menjadi sering melakukan transaksi sehingga hal tersebut akan berkontribusi pada pendapatan perusahaan.

Layanan yang diberikan pada aplikasi Pegadaian *Digital Service* (PDS) kepada nasabah berupa layanan Gadai *Online*, Pengajuan Pembiayaan Mikro, Transaksi Tabungan Emas (Buka Rekening, *top up*, *buyback*, Transfer dan Cetak Emas), Transaksi Gadai (Gadai ulang, Gadai Cicil dan Gadai Tebus) Pembayaran Angsuran Mikro (Kreasi, Krasida, Mulia dan lain-lain) serta fitur pembayaran *Multi Payment Online* (Pembelian Pulsa, Tagihan Listrik, Tagihan Air, Tagihan Telepon dan lain-lain).



# JAMBAK

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v2i2.78>

Vol. 2, No. 2, Des 2023



Tabel 1 . Data Pegadaian *Digital Service* PT. Pegadaian Cabang Pembantu Jamblang

Tahun	Target Pengguna Aplikasi Pegadaian <i>Digital Service</i>	Realisasi Pengguna Aplikasi Pegadaian <i>Digital Service</i>	Target Jumlah Transaksi Pegadaian <i>Digital Service</i>	Realisasi Jumlah Transaksi Pegadaian <i>Digital Service</i>
2020	2.000	1.929	2.500	2.560
2021	2.500	2.249	4.000	4.256

**Sumber :** *Management Information System* PT Pegadaian Jamblang

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat dilihat pada tahun 2020 target jumlah pengguna aplikasi Pegadaian *Digital Service* sebesar 2.000 pengguna dengan realisasi sebanyak 1.929 pengguna dan target jumlah transaksi Pegadaian *Digital Service* sebesar 2.500 transaksi dengan realisasi sebesar 2.560 transaksi yang mana dapat diartikan jika pada tahun 2020 target pengguna aplikasi Pegadaian *Digital Service* belum terpenuhi sedangkan untuk jumlah transaksinya sudah terpenuhi. Selanjutnya pada tahun 2021 target jumlah pengguna aplikasi Pegadaian *Digital Service* sebesar 2.500 pengguna dengan realisasi sebanyak 2.249 pengguna dan target jumlah transaksi Pegadaian *Digital Service* sebesar 4.000 transaksi dengan realisasi sebesar 4.256 transaksi yang mana dapat diartikan jika pada tahun 2021 target pengguna aplikasi Pegadaian *Digital Service* belum terpenuhi sedangkan untuk jumlah transaksinya sudah terpenuhi.

Untuk mendukung terciptanya sumber daya yang kompeten, mampu bersaing dan mampu meningkatkan produktivitas usaha, beberapa perusahaan melakukan inovasi digitalisasi pengelolaan sumber daya manusia salah satunya dengan penerapan absensi secara *online*. Begitupun dengan Pegadaian yang juga mulai menggunakan aplikasi untuk absensi pegawainya yang dinamakan dengan aplikasi Larisa. Pada awalnya sistem absensi menggunakan cara manual yaitu dengan menulis nama, jam datang, jam pulang dan membuat paraf, namun metode tersebut masih memiliki kekurangan seperti pemalsuan paraf. Proses absensi seperti itu juga dirasa masih kurang efektif dan data absen tidak terstruktur, sulit untuk dipantau jika ada masalah.

Saat ini sistem absensi di Pegadaian masih perlu pembaharuan, karena dengan hal ini akan berdampak baik bagi perusahaan dilihat dari sisi efisiensi, efektif dan cepat. Desain sistem absensi online ini digunakan untuk mempercepat absen hanya melalui *smartphone android* yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Hal ini membutuhkan jaringan lokal yang hanya berjarak didalam lingkungan kantor saja, sehingga jika ada pegawai yang sedang diluar lingkungan perusahaan, tidak dapat melakukan absensi.





# JAMBAK

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v2i2.78>

Vol. 2, No. 2, Des 2023



Walaupun dirasa sudah cukup membantu pegawai dalam hal absensi, rupanya masih saja ada beberapa kendala yang harus dihadapi yaitu titik GPS yang kadang belum terbaca dengan benar, pegawai yang lupa mengisi absen secara online karena sudah terbiasa dengan manual dan aplikasi yang kadang mengalami gangguan.

Berikut data absensi Pegawai Cabang Pembantu Jamblang :

Tabel 1. Data Absensi Pegawai PT Pegadaian Jamblang

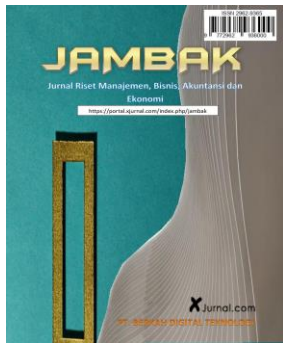
Tahun	Terlambat	Tidak absen datang / pulang	Jumlah pegawai	Hari Kerja
2020	157	165	54	300
2021	145	160	54	297

**Sumber :** *Human Capital Managemet System* PT Pegadaian Jamblang

Berdasarkan pada data tabel diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2020 dengan hari kerja sebanyak 300 hari, pegawai yang terlambat absen sebanyak 157 kali dan tidak absen datang atau pulang sebanyak 165 kali. Sedangkan pada tahun 2021 dengan hari kerja sebanyak 297 hari, pegawai yang terlambat absen sebanyak 145 kali dan tidak absen datang atau pulang sebanyak 160 kali. Dengan jumlah keterlambatan dan tidak absennya di jam datang atau jam pulang dikarenakan beberapa diantaranya sering lupa absen karena masih terbiasa dengan absensi secara online, kendala seperti jaringan yang kurang stabil saat banyak yang mengaksesnya dan pembacaan GPS yang kurang baik. Dengan hal ini bisa dibilang bahwa absensi secara *online* cukup efektif untuk mengawasi pegawai, namun pegawai juga masih perlu untuk meningkatkan kedisiplinan dalam melakukan absensi secara *online*.

Pada saat ini hampir segala sesuatu menitik beratkan pada pemanfaatan teknologi digital, maka transformasi digital merupakan suatu fenomena yang tidak dapat dihindari. Transformasi digital secara umum dapat diartikan sebagai sebuah proses yang terjadi di organisasi dalam memanfaatkan teknologi, sumber daya manusia dan proses bisnis yang menyebabkan performa bisnis dari organisasi tersebut berubah drastis (Clint Boulton, 2021).

Setiap pegawai dalam suatu perusahaan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja perusahaan tergantung pada kinerja pegawainya. Masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan dan kurang sesuai dengan standar dalam rangka meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia di Era Transformasi Digital. Hal inilah yang perlu mendapatkan perhatian agar dapat berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada di kantor PT. Pegadaian CP Jamblang – Cirebon. Bagaimana mungkin mencapai tujuan yang diharapkan jika pegawai kurang peduli dengan apa yang harus



# JAMBAK

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v2i2.78>

Vol. 2, No. 2, Des 2023



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



dikerjakan dan sudah menjadi tanggungjawabnya itu. Padahal pegawai itu mempunyai peran yang cukup besar dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk memberi pelayanan kepada nasabah.

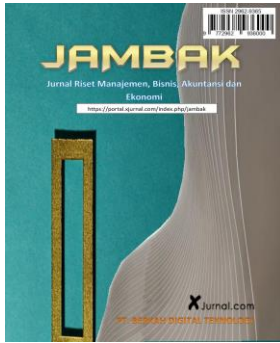
Meningkatkan profesionalisme kinerja pegawai pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan. Mendapatkan hasil kinerja yang optimal, sumber daya manusia harus dikelola sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Banyak peneliti studi pada kinerja menyimpulkan bahwa partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan faktor penting yang berdampak pada kinerja karyawan. Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas secara pribadi karyawan dan sektor publik.

## B. KAJIAN LITERATUR

### Transformasi Digital

Transformasi digital adalah suatu proses perubahan ke masa depan yang didasari pada pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi secara signifikan untuk memberikan nilai tambah bagi perusahaan atau korporasi. Transformasi digital ini perlu dilakukan karena teknologi berkembang secara pesat dan merubah cara manusia beraktivitas, berkomunikasi hingga bertransaksi. Khususnya generasi milenial, mereka ingin agar semua interaksi dan transaksi dapat dilakukan dengan menggunakan teknologi (aplikasi) karena bisa menghemat waktu dan bisa dilakukan kapan saja dan dimana saja. Beragam aplikasi menyediakan fitur-fitur yang memungkinkan terjadinya layanan yang lebih cepat dan lebih murah.

Transformasi digital adalah perubahan yang dibangun diatas fondasi teknologi digital, mengantarkan perubahan unik dalam operasi bisnis, proses bisnis dan penciptaan nilai (Libert dkk., 2016). Misalnya, Libert et al. (2016) membedakan antara peningkatan digital, yaitu penggunaan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses bisnis perusahaan, dan transformasi digital, yang terjadi ketika teknologi digital digunakan secara radikal mengubah keseluruhan operasi bisnis, penciptaan nilai dan dalam beberapa hal.



# JAMBAK

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v2i2.78>

Vol. 2, No. 2, Des 2023



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



Fungsi dari transformasi digital menurut Prof. Richardus Eko (Indrajit, 2020) , diantaranya

:

- 1) Mempermudah operasional dan efisien  
Saat perusahaan bergantung dalam proses yang kompleks, maka dengan transformasi digital bisa menyederhanakan proses operasional yang ada, dengan hal ini tentunya akan membuat operasional menjadi lebih efektif.
- 2) Mempermudah kolaborasi antar Pegawai  
Penggunaan teknologi digital bisa mempermudah kolaborasi antar pegawai. Ini menjadi komponen utama agar transformasi digital bisa sukses serta bisa meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan
- 3) Meningkatkan produktivitas  
Penggunaan teknologi yang tepat, bisa meminimalisir masalah yang akan menghambat produktivitas. Ini juga bisa mengurangi beban staff TI dan membantu mereka lebih fokus pada proyek yang prioritasnya lebih tinggi.

Menurut Prof. Richardus Eko (Indrajit, 2020), ada beberapa indikator Transformasi

Digital :

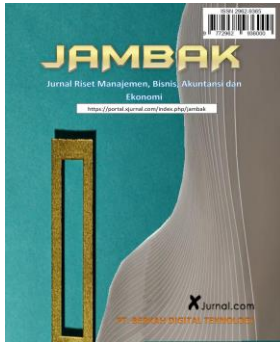
- 1) Teknologi berkembang secara pesat, merubah cara manusia beraktivitas, berkomunikasi dan bertransaksi. Sehingga jika tidak bertransformasi, maka kemungkinan besar akan kalah oleh pesaing.
- 2) Beragam aplikasi menyediakan fitur-fitur yang memungkinkan terjadinya layanan yang lebih cepat, lebih baik dan lebih mudah (cheaper-better-faster)
- 3) Produk-produk berbasis teknologi digital seperti e-money, digital wallet, internet banking dan sebagainya ditawarkan oleh kompetitor bisnis yang lebih terkoordinir dan lebih efisien.
- 4) Generasi milenial ingin agar semua interaksi dan transaksi dilakukan dengan menggunakan teknologi karena penggunaannya yang fleksibel.

### Kinerja Pegawai

Menurut (Sutrisno, 2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut (Mangkunegara, 2017), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan





# JAMBAK

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v2i2.78>

Vol. 2, No. 2, Des 2023



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365

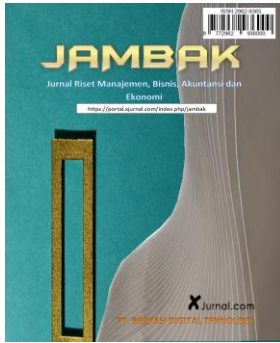


tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. bisa disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya. Maka dari itu, kinerja merupakan hal yang paling penting dalam berkembangnya suatu organisasi karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau tidak.

bisa disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya. Maka dari itu, kinerja merupakan hal yang paling penting dalam berkembangnya suatu organisasi karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau tidak.

Menurut (Wibowo, 2017), indikator yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Tujuan  
Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh individu atau organisasi untuk dicapai.
- 2) Standar  
Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
- 3) Umpan Balik  
Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
- 4) Alat atau Sarana  
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa hal tersebut, tugas pekerjaan tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana mestinya.
- 5) Kompetensi  
Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) Motif  
Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 7) Peluang



# JAMBAK

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v2i2.78>

Vol. 2, No. 2, Des 2023



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

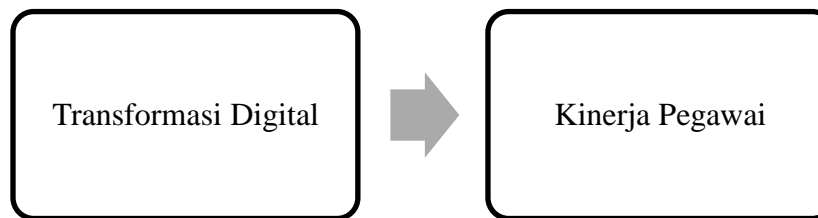
ISSN 2962-9365



Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang membuat kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Variabel yang akan diteliti terdiri dari variabel independen (X) dan Variabel Dependen (Y) adalah X transformasi digital sedangkan variabel Y adalah kinerja pegawai.

Gambar 1. Model Kerangka Pemikiran



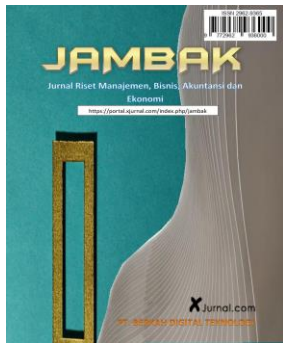
Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, Hipotesis yang diuji dalam penelitian diajukan dengan pernyataan sebagai berikut :

H0 : Diduga Transformasi Digital berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian Cabang Pembantu Jamblang – Cirebon.

H1 : Diduga Transformasi Digital tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian Cabang Pembantu Jamblang – Cirebon.

### C. METODE

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu metode penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka yang akan dijadikan populasi adalah pegawai PT. Pegadaian Cabang Pembantu Jamblang – Cirebon dengan jumlah 54 orang. Pada penelitian ini, objek yang akan diteliti yaitu pegawai PT. Pegadaian Cabang Pembantu Jamblang – Cirebon sebanyak 54 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2015).



# JAMBAC

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v2i2.78>

Vol. 2, No. 2, Des 2023



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan cara menyebar angket pertanyaan atau pernyataan dengan menggunakan Google Form dengan mengirim Link kepada responden yaitu pegawai di PT. Pegadaian Cabang Pembantu Jamblang – Cirebon. Kuesioner yang digunakan dalam hal ini adalah kuesioner tertutup yakni kuesioner yang sudah disediakan jawabannya, sehingga responden tinggal memilih secara langsung (Sugiyono, 2018). Instrumen yang digunakan harus telah teruji validitasnya dan reliabilitasnya kemudian Uji Regresi Linier Sederhana, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis (Uji t), Koefisien determinasi ( $R^2$ ).

### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

#### Uji Validitas

Dengan melihat pada tabel distribusi  $r_{\text{tabel}}$  berdasarkan DF sebesar  $N-2 = 54-2 = 52$  dengan signifikansi 0,05 maka didapat nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,2681.

Tabel 3. Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Transformasi Digital (X)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1	0,910	0,2681	Valid
X2	0,820	0,2681	Valid
X3	0,892	0,2681	Valid
X4	0,631	0,2681	Valid
X5	0,877	0,2681	Valid
X6	0,815	0,2681	Valid

**Sumber :** Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil olah data pada tabel di atas, nilai  $r_{\text{hitung}}$  X1 sampai X6 memiliki nilai lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  0,2681. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel Transformasi Digital dinyatakan VALID.



Tabel 4. Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1	0,704	0,2681	Valid
X2	0,764	0,2681	Valid
X3	0,731	0,2681	Valid
X4	0,857	0,2681	Valid
X5	0,737	0,2681	Valid
X6	0,587	0,2681	Valid
X7	0,636	0,2681	Valid
X8	0,725	0,2681	Valid
X9	0,765	0,2681	Valid
X10	0,708	0,2681	Valid

**Sumber :** Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil olah data pada tabel di atas, nilai  $r_{hitung}$  X1 sampai X10 memiliki nilai lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,2681. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel Kinerja Pegawai dinyatakan VALID.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas (konsisten) adalah suatu uji kendala instrumen penelitian (kuesioner) agar butir-butir pernyataan dalam kuesioner benar-benar reliabel untuk digunakan dalam pengumpulan data yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dengan metode pengambilan keputusan menggunakan batasan  $r_{tabel}$  (0,2681). Apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,2681 maka Reliabel, sebaliknya apabila nilai *Cronbach's Alpha* < maka dinyatakan Tidak Reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Transformasi Digital

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,906	6

**Sumber :** Hasil Output SPSS



Berdasarkan hasil pengolahan data tabel diatas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,906 lebih besar dari rtabel 0,2681. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Transformasi Digital dinyatakan reliabel (konsisten).

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,890	10

**Sumber :** Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel diatas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,890 lebih besar dari rtabel 0,2681. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Pegawai dinyatakan reliabel (konsisten).

### Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel analisis regresi Linier Sederhana yaitu regresi antara variabel Tranformasi Digital terhadap Kinerja Pegawai. Berikut adalah hasil uji regresi sederhana :

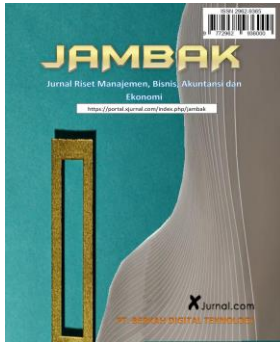
Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Transformasi Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	26,461	3,419		7,739
	Transformasi Digital	,706	,127	,612	5,581
					Sig.
					,000
					,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Sumber :** Hasil Output SPSS





# JAMBAK

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v2i2.78>

Vol. 2, No. 2, Des 2023



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



Persamaan regresi linier sederhana dengan menggunakan satu variabel independen sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Y adalah variabel dependen yang diramalkan, a adalah nilai konstan, b adalah koefisien regresi dan X adalah variabel independen. Dari hasil pengolahan analisis Regresi Linier Sederhana di atas, maka dapat dirumuskan :

$$Y = 26,461 + 0,706 X$$

Dari perumusan diatas dapat dijelaskan bahwa nilai konstan sebesar 26,461 artinya apabila nilai Transformasi Digital nilainya 0 maka nilai variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai tetap 26,461. Nilai koefisien Tranformasi Digital sebesar 0,706, artinya apabila variabel Tranformasi Digital meningkat sebesar 1 (satu) satuan maka nilai variabel Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,706 satuan.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak, model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Uji yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni : jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.



# JAMBAK

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v2i2.78>

Vol. 2, No. 2, Des 2023



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



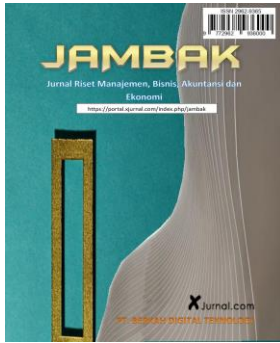
Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,52052590
Most Extreme Differences	Absolute	,123
	Positive	,123
	Negative	-,112
Test Statistic		,123
Asymp. Sig. (2-tailed)		,041 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		,358

Berdasarkan hasil output tabel hasil Uji Normalitas, diketahui bahwa nilai *Exact Sig. (2-tailed)* *Unstandardized Residual* sebesar 0,358 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data regresi pada penelitian ini berdistribusi normal.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan salah satu bagian dari uji asumsi klasik dalam model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, menggunakan cara melihat grafik *scatterplot* pada output SPSS. Berikut hasilnya.



# JAMBAK

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

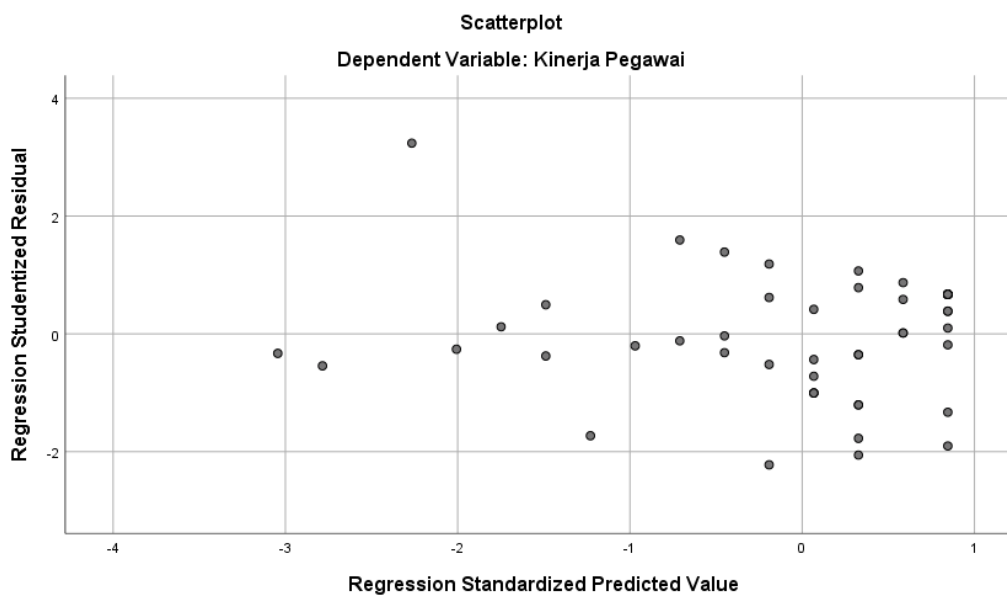
<https://doi.org/10.58468/jambak.v2i2.78>

Vol. 2, No. 2, Des 2023



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



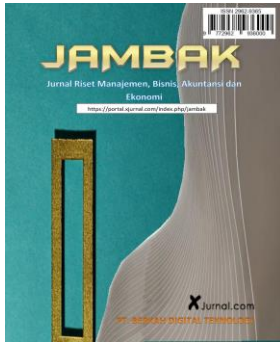
Gambar 2. Grafik Scatterplot

**Sumber :** Hasil Output SPSS

Dasar pengambilan keputusan Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot :

1. Jika terdapat pola tertentu pada Grafik Scatterplot, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur bergelombang, menyebar kemudian menyempit, maka dapat disimpulkan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar, maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan output Scatterplot diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola gelombang, melebar kemudian menyempit. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tiak terjadi masalah heteroskedastisitas.



# JAMBAK

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v2i2.78>

Vol. 2, No. 2, Des 2023



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



### 3. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan metode Durbin-Watson, yaitu dengan membandingkan nilai Durbin-Watson dari hasil regresi dengan nilai Durbin-Watson tabel. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1)  $dU < DW < 4-dU$  disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.
- 2)  $DW < dL$  atau  $DW > 4-dL$  disimpulkan terjadi autokorelasi.
- 3)  $dL < DW < dU$  atau  $4-dU < DW < 4-dL$  disimpulkan tidak ada keputusan yang pasti

Menentukan nilai Durbin-Watson tabel atau nilai  $dL$  dan  $dU$ , dapat dilihat pada tabel Durbin-Watson dengan taraf signifikan 0,05,  $N$ (jumlah responden) = 54 dan  $k$  (jumlah variabel independen) = 1, maka didapat :

Nilai  $dL$  = 1,5230 dan  $dU$  = 1,5983

Nilai  $4-dL$  = 2,4770 dan  $4-dU$  = 2,4017

Berikut adalah hasil output oleh data pengujian Uji Autokorelasi Durbin-Watson menggunakan SPSS :

Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,612 <sup>a</sup>	,375	,363	3,554	1,794

a. Predictors: (Constant), Transformasi Digital  
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

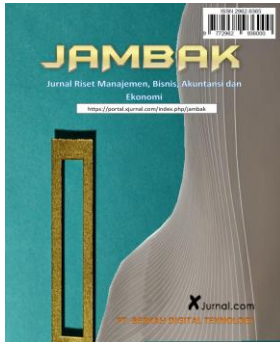
**Sumber :** Hasil Output SPSS

Dari hasil tabel Hasil Uji Autokorelasi nilai Durbin-Watson sebesar 1,794 yang lebih besar dari  $dU$  (1,5983) dan lebih kecil dari  $4-dU$  (2,4017), maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Serta dapat digunakan untuk menentukan uji hipotesis masing-masing variabel. Dengan hipotesis sebagai berikut :

- $H_0$  : Diduga Transformasi Digital tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian Cabang Pembantu Jamblang – Cirebon.



# JAMBAC

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v2i2.78>

Vol. 2, No. 2, Des 2023



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



- H1 : Diduga Transformasi Digital berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian Cabang Pembantu Jamblang – Cirebon

Metode pengambilan keputusan melihat nilai signifikan :

- Apabila nilai Sig < 0,05, artinya Ho ditolak
- Apabila nilai Sig > 0,05, artinya Ho diterima

Pengambilan keputusan juga menggunakan perbandingan nilai t hitung dan t tabel, adalah sebagai berikut :

- t hitung < t tabel atau -t hitung > -t tabel, artinya Ho Diterima
- t hitung > t tabel atau -t hitung < -t tabel, artinya Ho Ditolak

Menentukan t tabel dapat dicari dengan melihat distribusi t tabel pada DF=N (Jumlah responden) – k (Jumlah Variabel) = 54 – 2 = 52, signifikansi sebesar 0,05 maka didapat t tabel sebesar 1,67469.

Pada hasil tabel Regresi Linier Sederhana, didapat :

- Nilai t hitung variabel Transformasi Digital sebesar 5,581 lebih besar dari 1,67469
- Nilai signifikansi sebesar lebih kecil dari 0,05

Maka H0 ditolak dan disimpulkan bahwa variabel Transformasi Digital berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan. Nilai t hitung menunjukkan angka positif, menunjukkan pengaruh yang signifikan yang artinya apabila Transformasi Digital meningkat, maka Kinerja Pegawai akan meningkat juga dan sebaliknya apabila Transformasi Digital menurun, Kinerja Pegawai pun akan menurun.

### Uji Koefisien Determinan

Analisis *R Square* atau Koefisien Determinan digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Uji Determinan

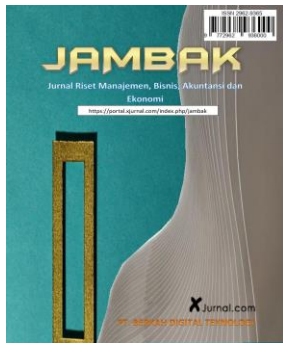
Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,612 <sup>a</sup>	,375	,363	3,554	1,794

a. Predictors: (Constant), Transformasi Digital

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Sumber :** Hasil Output SPSS





# JAMBAC

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v2i2.78>

Vol. 2, No. 2, Des 2023



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



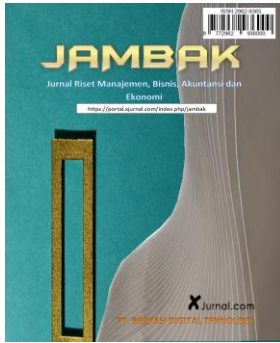
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai *R Square* sebesar 0,375. Jadi kontribusi pengaruh dari variabel independen Transformasi Digital terhadap variabel Kinerja Pegawai dalam regresi linier sederhana sebesar 37,5% sedangkan sisanya 62,5% dipengaruhi faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Dari hasil kuesioner pada penelitian ini terdapat karaktresitik yang terdiri dari 54 responden pegawai PT. Pegadaian Cabang Pembantu Jamblang dengan pegawai laki-laki sebanyak 31 orang atau sekitar 57,4% dan pegawai perempuan sebanyak 23 orang atau sekitar 42,6%. Dengan karakteristik berdasarkan usia <25 tahun sebanyak 8 orang (14,8%), 25 – 35 tahun sebanyak 21 orang (38,9%), 36 – 46 tahun sebanyak 17 orang (31,5%) dan >46 tahun sebanyak 8 orang (14,8). Berdasarkan pendidikan, lulusan SLTA sebanyak 15 orang (27,8%), Diploma (D1, D2, D3) sebanyak 10 orang (18,5%) dan Sarjana (S1) sebanyak 29 orang (53,7%).

### Penerapan Transformasi Digital

Penerapan Tranformasi Digital di PT. Pegadaian Cabang Pembantu Jamblang telah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner variabel Transformasi Digital menyatakan hasil penelitian distribusi frekuesinya rata-rata pada angka 4,46. Pada pernyataan nomor 1 yaitu “Saya cukup memahami teknologi digital” sebagian besar responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 28 orang atau sekitar 60%. Pada pernyataan nomor 2, yaitu “Saya mengikuti perkembangan digital” sebagian besar responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 30 orang atau sekitar 62%, hal ini diperlukan karena jika kita tidak mengikuti perkembangan digital maka akan tertinggal. Pada pernyataan nomor 3, “Saya mudah memahami tentang aplikasi digital” sebagian besar responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 29 orang atau sekitar 63% dan ada juga yang menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 5 orang. Hal ini didasari karena ada kondisi dimana usia pegawai yang umurnya lebih dari 46 tahun sehingga sulit untuk memahami teknologi. Pada pertanyaan nomor 4 yaitu “Dengan menggunakan absensi secara online / menggunakan aplikasi, melakukan pengisian absensi jadi lebih mudah” sebagian besar responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 36 orang atau sekitar 72%. Pada pernyataan nomor 5 yaitu “Dengan adanya Pegadaian Digital saya merasa terbantu dalam pelayanan operasional” sebagian besar responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 36 orang atau



# JAMBAK

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v2i2.78>

Vol. 2, No. 2, Des 2023



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365

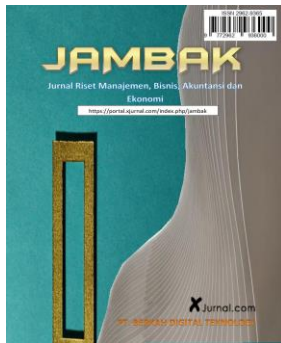


sekitar 74%. Dan pada pernyataan nomor 6 atau terakhir yaitu “Saya merasa terbantu dengan adanya teknologi digital” sebagian besar responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 39 orang atau sekitar 78%.

Dengan hasil tersebut dapat dilihat bahwa persentase paling rendah ada pada pernyataan nomor 1 yaitu “Saya cukup memahami teknologi digital” dengan persentase sebesar 60% dan persentase paling tinggi ada pada pernyataan nomor 6 yaitu “Saya merasa terbantu dengan adanya teknologi digital” dengan persentase sebesar 78%.

### **Kinerja Pegawai PT. Pegadaian Cabang Pembantu Jamblang**

Hasil kuesioner variabel Kinerja Pegawai menyatakan distribusi frekuesinya rata-rata pada angka 4,54 atau sekitar 66%. Pernyataan nomor 1 yaitu “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik” sebagian besar responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 37 orang atau sekitar 73%. Pernyataan nomor 2 yaitu “Saya bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan” sebagian besar responden menjawab “Setuju” sebanyak 28 orang atau sekitar 50%. Pernyataan nomor 3 yaitu “Saya bekerja sesuai dengan standar operasional perusahaan” sebagian besar responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 34 orang atau sekitar 68%. Pernyataan nomor 4 yaitu “Saya bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan” sebagian besar responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 31 orang atau sekitar 65%. Pernyataan nomor 5 yaitu “Saya selalu mengkomunikasikan kinerja dengan rekan kerja” sebagian besar responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 37 orang atau sekitar 74%. Pernyataan nomor 6 yaitu “Saya menerima kritik dan saran untuk pekerjaan saya” sebagian besar responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 37 orang atau sekitar 73%. Pernyataan nomor 7 yaitu “Saya merasa alat atau sarana yang ada, sudah mendukung untuk pekerjaan saya” sebagian besar responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 26 orang atau sekitar 56%. Pernyataan nomor 8 yaitu “Saya terbuka untuk mempelajari hal-hal baru” sebagian besar responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 34 orang atau sekitar 70%. Pernyataan nomor 9 yaitu “Saya selalu didukung oleh rekan kerja untuk melakukan sesuatu” sebagian besar responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 31 orang atau sekitar 64%. Dan pernyataan nomor 10 atau terakhir yaitu “Saya mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerja saya” sebagian besar responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 33 orang atau sekitar 68%.



# JAMBAK

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v2i2.78>

Vol. 2, No. 2, Des 2023



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



Dengan hasil tersebut dapat dilihat bahwa persentase paling rendah ada pada pernyataan nomor 2 yaitu “Saya bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan” dengan persentase sebesar 50% dan persentase paling tinggi ada pada pernyataan nomor 5 yaitu “Saya selalu mengkomunikasikan kinerja dengan rekan kerja” dengan persentase sebesar 74%.

### **Pengaruh Transformasi Digital terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengolahan data dapat dijabarkan bahwa hasil uji regresi linier sederhana mempunyai nilai konstan sebesar 24,461 artinya apabila Transformasi Digital nialinya 0 maka nilai variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai tetap 24,461. Nilai koefisien Transformasi Digital sebesar 0,706 artinya apabila variabel Transformasi Digital meningkat sebesar 1 (satu) maka nilai variabel Kinerja Pegawai meningkat 0,706 satuan. Dari uji hipotesis (uji t), didapat nilai t hitung variabel Transformasi sebesar 5,581 yang mana lebih besart dari 1,67469 (t tabel) dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan disimpulkan bahwa variabel Transformasi Digital berpengaruh positif terhadap varibel Kinerja Pegawai. Nilai t hitung menunjukkan angka positif menunjukkan pengaruh yang signifikan yang artinya apabila Transformasi Digital meningkat maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat. Dari uji koefisien determinan, diperoleh nilai *r square* sebesar 0,375. Jadi kontribusi pengaruh variabel Kinerja Pegawai dalam regresi linier sederhana sebesar 37,5% sedangkan sissanya 62,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **E. PENUTUP**

Kesimpulan yang dapat dijabarkan dalam penelitian ini adalah : Gambaran umum transformasi digital di PT. Pegadaian Cabang Pembantu Jamblang, penerapan transformasi digital telah dilaksanakan dengan sangat baik, namun masih ada beberapa pegawai yang belum terlalu memahami dikarenakan salah satu faktor yaitu usia, sehingga kurang dapat memahami teknologi digital.

Transformasi Digital berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian Cabang Pembantu Jamblang sebesar 0,375. Jadi kontribusi pengaruh dari variabel Transformasi Digital



# JAMBAC

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v2i2.78>

Vol. 2, No. 2, Des 2023



terhadap variabel Kinerja Pegawai dalam regresi linier sederhana sebesar 37,5%, sedangkan sisanya sebesar 62,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pada variabel Transformasi Digital (X) yang paling tinggi jumlah skornya ada pada pernyataan nomor 6 yaitu “Saya merasa terbantu dengan adanya teknologi digital” sebagian besar responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 39 orang atau sekitar 78%. Dan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) yang paling tinggi jumlah skornya ada pada pernyataan nomor 5 yaitu “Saya selalu mengkomunikasikan kinerja dengan rekan kerja” sebagian besar responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 37 orang atau sekitar 74%.

### F. DAFTAR PUSTAKA

- Abrell, T., Pihlajamaa, M., Kanto, L., Vom Brocke, J., & Uebernickel, F. (2016). The role of users and customers in digital innovation: Insights from B2B manufacturing firms. *Information and Management*.
- Hadiono, K., Murti, H., & Santi, R. (2021). Transformasi digital di masa pandemi Covid-19. *Proceeding SENDIU*.
- Henfridsson, O., Nandhakumar, J., Scarborough, H., & Panourgias, N. (2018). Recombination in the open-ended value landscape of digital innovation. *Information and Organization*.
- Hess, T., Christian, M., Alexander, B., & Florian, W. (2016). Options for formulating a digital transformation strategy. *MIS Quarterly*.
- Indrajit, R. E. (2020). *Transformasi Digital dalam Dunia Keuangan dan Perbankan*.
- Karagiannaki, A., Vergados, G., & Fouskas, K. (2017). The Impact Of Digital Transformation In The Financial Services Industry : Insights From An Open Innovation Initiative In Fintech In Greece. *Mediterranean Conference on Information Systems (MCIS) 2017 Proceedings*.
- Kurniawan, A., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2021). Pengaruh Transformasi Digital. *Jurnal Ilmu Keuangan dan Perbankan (JIKA)*, 160-173.
- Lamsihar, A., & Martani, H. (2019). Transformasi Budaya dan Inovasi Perusahaan BUMN. *Jurnal Inovasi Bisnis*, 64-70.



# JAMBAC

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

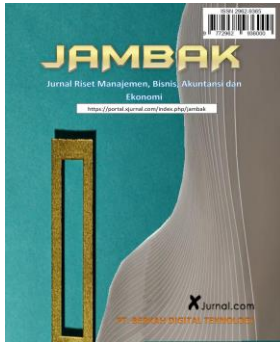
<https://doi.org/10.58468/jambak.v2i2.78>

Vol. 2, No. 2, Des 2023



- Leaven, L., Levine, R., & Michalopoulos, S. (2015). Financial innovation and endogenous growth. *Journal of Financial Intermediation*.
- Libert, B., Beck, M., & Wind, Y. (2016). 7 Questions to Ask Before Your Next Digital Transformation. *Harvard Business Review*.
- Majchrzak, A., M. L. M., & Wareham, J. (2016, June). Designing for Digital Transformation: Five recommendations for the digitally conscious firm. *MIS Quarterly*, 40, 267-278. Diambil kembali dari <https://www.jstor.org/stable/26628906>
- Nambissan, S., Lyytinen, K., Majchrzak, A., & Song, M. (2017). Digital Innovation Management: Reinventing Innovation Management Research in a Digital World. *MIS Quarterly*.
- Nwankpa, J. K., & Roumani, Y. (2016). IT capability and digital transformation: . 2016 *International Conference on Information Systems, ICIS 2016*.
- Oktavenus, R. (2019). Analisis Pengaruh Transformasi Digital dan Pola Perilaku Konsumen terhadap Perubahan Bisnis Model Perusahaan di Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 44-48.
- Saarikko, T., Ulrika, H. W., & Blomquist, T. (2020, November-December). Digital transformation: Five recommendations for the digitally conscious firm. *Business Horizons*, 63(6), 825-839. Diambil kembali dari <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0007681320300975?via%3Dihub>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Mulia Kencana Semesta.
- Vial, G. (2019, June). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *The Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 118-114. Diambil kembali dari <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0963868717302196?via%3Dihub>





# JAMBAK

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v2i2.78>

Vol. 2, No. 2, Des 2023



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



- Wicaksono, B., & Rahmawati, S. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi Dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 133-146.
- Winasis, S., & Setyo, R. (2020). Transformasi Digital di Industri Perbankan Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 56-62.
- Westergren, U. H., Jonny, H., & Lars, M. (2019). Partnering to create IT-based value: A contextual ambidexterity approach. *Information and Organization*. Diambil kembali dari <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1471772719300065?via%3Dihub>