

Pengaruh Digitalisasi, Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BPR Arda Kediri

Moh. Nurfaik Qoulan Maulana¹, Brahma Wahyu Kurniawan², Erwin Syahputra³

^{1,2,3}Manajemen, Universitas Islam Kediri, Kediri, Indonesia

Email: ¹mohnurfaik09@gmail.com, ²brahmawahyu@uniska-kediri.ac.id, ³erwinsyahputra@uniska-kediri.ac.id

Email Penulis Korespondensi: ¹mohnurfaik09@gmail.com

Abstrak— Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh digitalisasi, komunikasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR Arda Kediri. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 30 karyawan, di mana seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 25.0 dengan metode regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung = 2,45; sig = 0,021), komunikasi berpengaruh signifikan (t hitung = 2,67; sig = 0,013), dan kompensasi juga berpengaruh signifikan (t hitung = 2,89; sig = 0,008). Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F hitung = 15,32; sig = 0,000) dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,638, yang berarti 63,8% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh digitalisasi, komunikasi, dan kompensasi. Dengan demikian, digitalisasi, komunikasi, dan kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank BPR Arda Kediri.

Kata Kunci: Transformasi Digital, Produktivitas Kerja, Sektor Perbankan, Efektivitas Komunikasi

Abstract— This study aims to analyze the effects of digitalization, communication, and compensation on employee performance at Bank BPR Arda Kediri. This research employs a quantitative approach with a population of 30 employees, all of whom were selected as the sample using a saturated sampling technique. Data analysis was conducted using SPSS version 25.0, applying multiple linear regression analysis, t-tests, and F-tests. The results indicate that digitalization has a significant effect on employee performance (t-value = 2.45; sig = 0.021), communication has a significant effect (t-value = 2.67; sig = 0.013), and compensation also has a significant effect (t-value = 2.89; sig = 0.008). Simultaneously, these three variables significantly influence employee performance (F-value = 15.32; sig = 0.000), with a coefficient of determination (R^2) of 0.638, indicating that 63.8% of the variance in employee performance is explained by digitalization, communication, and compensation. Therefore, digitalization, communication, and compensation play a crucial role in improving employee performance at Bank BPR Arda Kediri, and compensation simultaneously had a significant effect on employee performance.

Keywords: Digital Transformation, Work Productivity, Banking Sector, Communication Effectiveness

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam keberlangsungan operasional perusahaan, karena berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali aktivitas organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang optimal terhadap pengelolaan SDM, termasuk melalui pemberian perlakuan yang adil dan penghargaan yang layak guna meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan [1].

Di sisi lain, perkembangan teknologi informasi yang pesat telah mendorong terjadinya transformasi digital di berbagai sektor, termasuk industri perbankan. Digitalisasi merupakan proses perubahan dari sistem konvensional ke sistem berbasis digital yang memungkinkan peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja [2]. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa digitalisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan efisiensi kerja dan kecepatan proses operasional [3]. Namun demikian, sebagian penelitian masih berfokus pada aspek teknologi tanpa mengkaji kesiapan sumber daya manusia dalam mengadopsi digitalisasi secara optimal.

Selain digitalisasi, komunikasi organisasi juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif dapat memperlancar penyampaian informasi, mengurangi kesalahan kerja, serta meningkatkan koordinasi antar karyawan dan pimpinan [4], [5]. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [6]. Meskipun demikian, penelitian yang ada

cenderung hanya menyoroti komunikasi secara umum dan belum secara spesifik mengkaji komunikasi berbasis digital yang saat ini banyak digunakan dalam organisasi.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang diberikan, yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dan kinerja karyawan [7], [8]. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [9]. Akan tetapi, sebagian besar penelitian masih mengkaji kompensasi secara terpisah tanpa mempertimbangkan keterkaitannya dengan faktor lain seperti digitalisasi dan komunikasi dalam satu model penelitian yang komprehensif.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat kesenjangan penelitian yaitu masih terbatasnya penelitian yang mengkaji pengaruh digitalisasi, komunikasi, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan, khususnya pada sektor perbankan skala lokal seperti Bank BPR. Selain itu, belum banyak penelitian yang mengaitkan tantangan implementasi digitalisasi dengan efektivitas komunikasi dan sistem kompensasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Oleh karena itu, kebaruan dalam penelitian ini terletak pada pengujian ketiga variabel tersebut secara simultan dalam satu model empiris pada konteks Bank BPR Arda Kediri, serta mengaitkannya dengan kondisi nyata yang dihadapi perusahaan, seperti keterbatasan pemahaman teknologi karyawan, potensi miskomunikasi dalam penyampaian informasi, dan ketidaksesuaian kompensasi yang diterima karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh digitalisasi, komunikasi, dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR Arda Kediri.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori (explanatory research), yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara variabel independen yaitu digitalisasi (X_1), komunikasi (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Pendekatan ini dipilih untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan teori dan penelitian terdahulu [10].

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BPR Arda Kediri yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (census sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian [11]. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden.

2.3 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu:

1. Digitalisasi (kemudahan penggunaan sistem, kecepatan akses informasi, efisiensi kerja)
2. Komunikasi (kejelasan informasi, frekuensi komunikasi, efektivitas penyampaian pesan)
3. Kompensasi (gaji, insentif, bonus, dan penghargaan)
4. Kinerja karyawan (kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab)

Pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert 5 poin, dengan rentang nilai sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju,
- 2 = Tidak Setuju,
- 3 = Netral,
- 4 = Setuju,
- 5 = Sangat Setuju.

2.4 Prosedur Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada seluruh responden di Bank BPR Arda Kediri. Sebelum penyebaran kuesioner, dilakukan uji coba (*pilot test*) secara terbatas untuk memastikan kejelasan item pertanyaan. Pengumpulan data dilakukan dalam satu periode waktu (*cross-sectional study*).

2.5 Uji Kualitas Instrumen

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian diuji melalui:

1. **Uji Validitas** menggunakan korelasi Pearson Product Moment, dengan kriteria nilai r hitung $> r$ tabel ($\alpha = 0,05$).
2. **Uji Reliabilitas** menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan kriteria $\alpha > 0,70$ menunjukkan instrumen reliabel.

2.6 Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi BLUE (Best Linear Unbiased Estimator), dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi:

1. **Uji Normalitas** menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria signifikansi $> 0,05$.
2. **Uji Multikolinieritas** dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 dan Tolerance $> 0,10$.
3. **Uji Heteroskedastisitas** menggunakan uji Glejser, dengan kriteria signifikansi $> 0,05$.

2.7 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan software SPSS versi 25.0 dengan metode regresi linier berganda. Model persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

(1)

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X_1 = Digitalisasi

X_2 = Komunikasi

X_3 = Kompensasi

β_0 = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

ε = Error term

Pengujian hipotesis dilakukan melalui:

1. **Uji Parsial (Uji t)** untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.
2. **Uji Simultan (Uji F)** untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.
3. **Koefisien Determinasi (R^2)** untuk mengukur besarnya kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh digitalisasi, komunikasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Linier Berganda

Variabel	B	t hitung	Sig. t	Keterangan
Digitalisasi (X1)	0,288	3,989	0,000	H0 ditolak Ha diterima
Komunikasi (X2)	0,180	2,361	0,026	H0 ditolak Ha diterima
Kompensasi (X3)	0,369	6,676	0,000	H0 ditolak Ha diterima
Konstanta				5,060
R				0,874
R^2				0,764
Adjusted R Square				0,736
F hitung				27,999

Sig. F	0,000	H0 ditolak Ha diterima
Y	Kinerja Karyawan	

Sumber: Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 1 diatas tentang rekapitulasi data, didapatkan rumus analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 5,060 + 0,288 X_1 + 0,180 X_2 + 0,369 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut, seluruh variabel independen memiliki koefisien positif, yang menunjukkan bahwa digitalisasi, komunikasi, dan kompensasi berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Variabel kompensasi memiliki nilai koefisien terbesar (0,369), yang mengindikasikan bahwa kompensasi merupakan faktor paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan variabel lainnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,764 menunjukkan bahwa 76,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh digitalisasi, komunikasi, dan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 23,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner tersebut reliabel atau tidak. Pada uji reliabilitas apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,60 maka variabel tersebut dinyatakan reliabel. Untuk menguji konsistensi instrumen penelitian, dilakukan uji reliabilitas yang hasilnya disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Digitalisasi (X1)	0,723	Reliabel
2	Komunikasi (X2)	0,675	Reliabel
3	Kompensasi (X3)	0,710	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,650	Reliabel

Sumber: Output SPSS 25.0

Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Hal ini berarti kuesioner yang digunakan memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat dipercaya untuk mengukur setiap variabel penelitian secara stabil.

3.1.3 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi, variabel bebas dan terikat berdistribusi normal atau tidak. Jika nilai sig. < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal, sebaliknya jika nilai sig. > 0,05 maka data berdistribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui distribusi data residual dalam model regresi. Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual	
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,167

Sumber: Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 3 tentang hasil uji normalitas diatas, dapat diketahui bahwa nilai sig sebesar 0,167 yang dimana > 0,05, sesuai dengan penjelasan diatas jika nilai sig sebesar > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

3.1.4 Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel independen, dilakukan uji multikolinearitas yang hasilnya disajikan pada Tabel 4. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi memiliki hubungan yang signifikan yang kuat atau tidak. Jika nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka data dinyatakan bebas dari multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

No Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 Digitalisasi (X1)	0,952	1,050	Tidak terjadi multikolinearitas
2 Komunikasi (X2)	0,957	1,045	Tidak terjadi multikolinearitas
3 Kompensasi (X3)	0,970	1,031	Tidak terjadi multikolinearitas

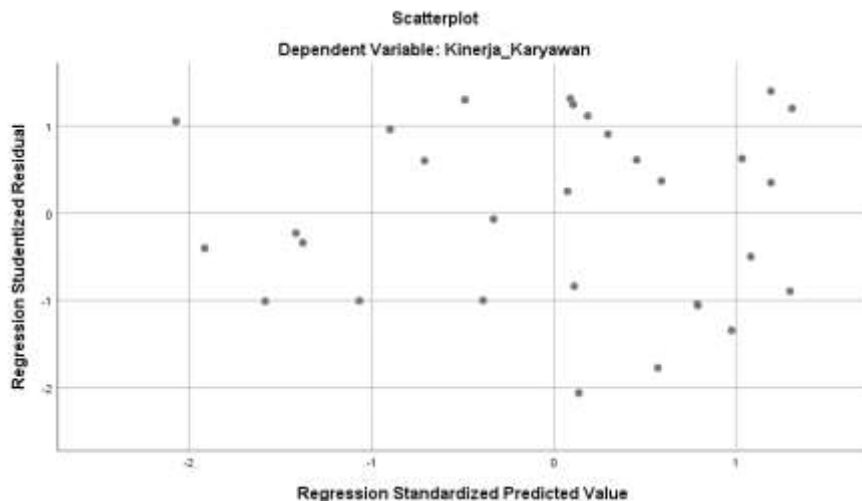
Sumber: Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 4 tentang hasil uji multikolinearitas diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- (1) Variabel Digitalisasi (X1) memiliki nilai tolerance sebesar $0,952 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,050 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Digitalisasi (X1) tidak mengalami gejala multikolinearitas
- (2) Variabel Komunikasi (X2) memiliki nilai tolerance sebesar $0,957 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,045 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X2) tidak mengalami gejala multikolinearitas
- (3) Variabel Kompensasi (X3) memiliki nilai tolerance sebesar $0,970 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,031 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X3) tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi korelasi yang tinggi antar variabel independen, sehingga model regresi bebas dari masalah multikolinearitas dan estimasi koefisien dapat dipercaya.

3.1.5 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS 25.0

Berdasarkan gambar 1 tentang hasil uji heteroskedastisitas diatas, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar dengan baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3.1.6 Uji Parsial (uji t)

Hasil pengujian pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen disajikan pada Tabel 5

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (uji t)

No	Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
	Digitalisasi (X1)	3,989	0,000	Berpengaruh secara parsial
	Komunikasi (X2)	2,361	0,026	Berpengaruh secara parsial
	Kompensasi (X3)	6,676	0,000	Berpengaruh secara parsial

Sumber: Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 5 diatas tentang hasil uji parsial (uji t), maka dapat dijelaskan mengenai hasil dari uji parsial (uji t) sebagai berikut:

- 1) Variabel Digitalisasi (X1) memiliki nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Digitalisasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- 2) Variabel Komunikasi (X2) memiliki nilai sig sebesar $0,026 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- 3) Variabel Kompensasi (X3) memiliki nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 5, seluruh variabel (digitalisasi, komunikasi, dan kompensasi) memiliki nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

3.1.7 Uji Simultan (uji F)

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, hasil pengujian disajikan pada Tabel 6

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (uji F)

Variabel	F hitung	Sig.	Keterangan
Digitalisasi (X1), Komunikasi (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	27,999	0,000	Berpengaruh simultan

Sumber: Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 6 diatas tentang hasil uji simultan (uji F), maka dapat diketahui bahwa hasil uji simultan (uji F) dari variabel Digitalisasi (X1), Komunikasi (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) didapatkan nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Digitalisasi (X1), Komunikasi (X2), dan Kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3.1.8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 1 diatas tentang rekapitulasi data dari hasil analisis regresi linear berganda, dapat diketahui bahwa nilai R square atau R^2 adalah sebesar 0,764 atau sebesar 76,4%. Jadi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel Digitalisasi (X1), Komunikasi (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 76,4% dan sisanya sebesar 23,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan, budaya organisasi, disiplin kerja, komitmen organisasi dan lain lain.

3.2 PEMBAHASAN

3.2.1 Pengaruh Digitalisasi secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan Bank BPR Arda Kediri

Variabel Digitalisasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bank BPR Arda Kediri. Hal ini dibuktikan pada tabel 4.14 diatas tentang hasil uji parsial (uji t), menunjukkan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Digitalisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BPR Arda Kediri, terutama dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Dengan penerapan teknologi digital, karyawan dapat mengakses informasi dan data secara cepat, yang

memungkinkan mereka untuk mengambil keputusan yang lebih tepat dan responsif terhadap kebutuhan nasabah. Selain itu, digitalisasi juga memfasilitasi komunikasi yang lebih baik antar tim, mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, dan meningkatkan akurasi dalam pengolahan data.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan [12] ditemukan hasil bahwa digitalisasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh [13] juga mendukung penelitian ini karena ditemukan hasil bahwa digitalisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada PT Bank Capital Indonesia.

3.2.2 Pengaruh Komunikasi secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan Bank BPR Arda Kediri

Variabel Komunikasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bank BPR Arda Kediri. Hal ini dibuktikan pada tabel 4.14 diatas tentang hasil uji parsial (uji t), menunjukkan nilai sig. sebesar $0,026 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BPR Arda Kediri, karena komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kolaborasi dan pemahaman antar anggota tim. Dengan adanya saluran komunikasi yang jelas, karyawan dapat menyampaikan ide, memberikan umpan balik, dan menyelesaikan masalah dengan lebih cepat, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan [14] ditemukan hasil bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain yang dilakukan [15] juga mendukung penelitian ini karena ditemukan hasil bahwa komunikasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.2.3 Pengaruh Kompensasi secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan Bank BPR Arda Kediri

Variabel Kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bank BPR Arda Kediri. Hal ini dibuktikan pada tabel 4.14 diatas tentang hasil uji parsial (uji t), menunjukkan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BPR Arda Kediri, karena sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai melalui imbalan yang sesuai dengan kontribusi mereka, mereka cenderung lebih berkomitmen dan berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan [16] ditemukan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Canggih Mandirutama. Hasil penelitian lain yang dilakukan [17] juga mendukung penelitian ini karena ditemukan hasil bahwa kompetensi secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.2.4 Pengaruh Digitalisasi, Komunikasi, dan Kompensasi secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan Bank BPR Arda Kediri

Variabel Digitalisasi (X1), Komunikasi (X2), dan Kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bank BPR Arda Kediri. Hal ini dibuktikan pada tabel 4.15 diatas tentang hasil uji simultan (uji F), menunjukkan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruh digitalisasi, komunikasi, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank BPR Arda Kediri merupakan topik yang menarik untuk diteliti, mengingat ketiga faktor tersebut saling berinteraksi dan berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Digitalisasi memungkinkan karyawan untuk mengakses informasi dan alat kerja yang lebih efisien, sehingga mempercepat proses pengambilan keputusan dan meningkatkan akurasi dalam pelaksanaan tugas. Dengan adanya teknologi yang mendukung, karyawan dapat lebih fokus pada pekerjaan inti mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja keseluruhan.

Selain itu, komunikasi yang efektif di dalam organisasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika saluran komunikasi terbuka dan jelas, karyawan dapat berbagi informasi, memberikan umpan balik, dan berkolaborasi dengan lebih baik. Hal ini menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung, di mana setiap individu merasa terlibat dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Dengan demikian, komunikasi yang baik dapat memperkuat dampak positif dari digitalisasi terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi yang adil dan kompetitif juga menjadi faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan. Ketika karyawan merasa dihargai melalui imbalan yang sesuai dengan kontribusi mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai target yang ditetapkan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh digitalisasi, komunikasi, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank BPR Arda Kediri, serta memberikan rekomendasi bagi manajemen dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa digitalisasi, komunikasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BPR Arda Kediri, baik secara parsial maupun simultan, sehingga menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki peran penting dan saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Digitalisasi berkontribusi dalam meningkatkan efisiensi dan kemudahan kerja, komunikasi yang efektif mendukung kelancaran koordinasi dan meminimalkan kesalahan, sedangkan kompensasi yang adil dan memadai mampu meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu jumlah sampel yang relatif kecil dan hanya dilakukan pada satu objek penelitian, serta terbatas pada tiga variabel independen, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi secara luas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah sampel dan objek penelitian serta menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif. Selain itu, pihak perusahaan disarankan untuk meningkatkan pelatihan digitalisasi, memperbaiki efektivitas komunikasi internal, serta mengevaluasi sistem kompensasi agar lebih sesuai dengan beban kerja karyawan.

REFERENCES

- [1] A. Hindardjo and R. A. Utami, 'Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Malia J. Ekon. Islam*, vol. 11, no. 1, pp. 151-167, 2019, doi: 10.58818/ijeb.v1i2.29.
- [2] D. P. Sari, 'Peran Digitalisasi dalam Meningkatkan Daya Saing Usaha Kecil dan Menengah', *J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 2, no. 4, 2019.
- [3] D. Purnamasari, 'Digitalisasi dalam Sektor Perbankan: Dampak dan Tantangan', *J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 12, no. 1, pp. 45-60, 2020.
- [4] W. Pertiwi and F. Nurhikmah, 'Pengaruh Perubahan Sistem Digitalisasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Semin. Nas. Multidisiplin*, vol. 1, no. September, pp. 187-191, 2018.
- [5] H. Fachrezi and H. Khair, 'Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu', *Maneggio J. Ilm. Magis*, vol. 3, no. 1, pp. 107-119, 2019, doi: 10.30743/jmb.v3i2.4266.
- [6] P. Ndruru, 'PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT HILISALAWA ' AHE', vol. 7, no. 2. pp. 241-253, 2024.
- [7] M. Azhari, 'Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bukhari Express', *Aliansi J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 17, no. 1, pp. 71-78, 2022, doi: 10.46975/aliansi.v17i1.130.
- [8] D. O. Ardiansyah, 'Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Ker/Ja', *J. Bisnis dan Manaj*, vol. 3, no. 1, pp. 16-30, 2018.
- [9] M. F. Arismunandar and H. Khair, 'Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan', *Mane*, vol. 3, no. 2, pp. 273-282, 2020, doi: 10.31846/jae.v4i2.155.
- [10] Y. N. H. Susilaningdyah and B. A. Sumantri, 'Kaitannya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv . Mentari Nusantara'. pp. 1237-1246, 2021.
- [11] A. Hidayat, 'Pengaruh Motivasi, Komunikasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Indonesia Tbk', *E-Jurnal Ilmu Manaj*, vol. 6, no. 1, p. 253981, 2021.
- [12] D. Supriyadi, 'Pengaruh Digitalisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi', *Coopetition J. Ilm. Manaj*, vol. 15, no. 3, pp. 527-540, 2024.
- [13] F. A. Hayati, L. Sularmi, V. Veritia, and S. Rahmadini, 'Pengaruh Digitalisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional Pada Pt Bank Capital Indonesia', *Sci. J. Reflect. Econ. Accounting, Manag. Bus*, vol. 7, no. 2, pp. 480-488, 2024, doi: 10.37481/sjr.v7i2.844.
- [14] I. C. Nisa, R. Rooswidjajani, and Y. Fristin, 'Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan', *J. Bisnis dan Manaj*, vol. 5, no. 2, pp. 198-203, 2018, doi: 10.26905/jbm.v5i2.2663.
- [15] D. Wandu, 'Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai', *J. Integr. Sumber Daya Mns*, vol. 1, no. 1, pp. 21-30, 2022, doi: 10.56721/jisdm.v1i1.35.

- [16] B. Lilyana and A. Theodore, 'Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *J. Bisnis Darmajaya*, vol. 3, no. 1, pp. 1-13, 2017.
- [17] A. Rapiuddin, T. F. Shadiq, and E. Erialdy, 'Pengaruh Etos Kerja Islami, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Eksistensi Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia', *Empire*, vol. 2, no. 1, 2022.