

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk

Bank Mandiri merupakan salah satu badan usaha milik negara atau BUMN

Yang berdiri pada tanggal 2 oktober 1998, sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan pemerintah indonesia. pada bulan juli 1999, empat bank milik negara – bank bumi daya, bank dagang negara, bank exim dan bapindo digabung menjadi bank mandiri. Sejarah keempat bank ini dapat ditelusuri hingga lebih dari 140 tahun yang lalu, mereka telah berkontribusi pada awal berdirinya sektor perbankan Indonesia.



Gambar 4.1. Logo PT. Bank Mandiri (persero) Tbk

Pada Tahun 2005 Bank Mandiri membuat keputusan untuk menjadi bank yang unggul di regional (regional champion Bank), dan menerapkan program transformasi dengan 4 (empat) strategi utama, yaitu :

- Implementasi budaya.
- Aktif mengawasi tingkat NPL.
- Meningkatkan pertumbuhan bisnis yang melebihi rata-rata.
- Membuat dan mengelola program aliansi.

Untuk dapat meraih aspirasi menjadi regional Champion Bank, Bank Mandiri melakukan transformasi secara bertahap melalui 3 (tiga) fase :

Tahap 1 (2006-2007) Back on Track : fokus untuk merekonstruksi ulang fondasi Bank Mandiri untuk pertumbuhan di masa depan.

Tahap 2 (2008-2009) Outperform The Market : fokus pada ekspansi bisnis untuk menjamin pertumbuhan yang signifikan di berbagai segmen dan mencapai level profit yang mampu melampaui target rata-rata pasar.

Tahap 3 (2010) Shaping the End Game : Bank mandiri menargetkan diri untuk menjadi bank regional terdepan melalui konsolidasi dari bisnis jasa keuangan dan lebih mengutamakan peluang strategi pertumbuhan non-organik, termasuk memperkuat kinerja anak perusahaan dan akuisisi bank atau perusahaan keuangan lainnya yang dapat memberikan nilai tambah bagi Bank Mandiri.

Pada tahun 2010-2014 Bank Mandiri melakukan transformasi lanjutan yaitu dengan, melakukan revitalisasi visinya untuk “ menjadi Lembaga keuangan Indonesia yang dikagumi dan selalu progresif” Bank Mandiri mencanangkan untuk mencapai milestone keuangan di tahun 2014. Bank Mandiri Pada Tahun 2014 Ditargetkan mampu mencapai nilai kapitalisasi pasar terbesar di Indonesia serta masuk dalam jajaran Top 5 Bank ASEAN.

4.1.2 Lokasi Perusahaan PT.Bank Mandiri (Persero)Tbk

Penelitian ini dilakukan di PT.Bank Mandiri (Persero)Tbk yang beralamatkan di Plaza Mandiri Lantai 22, Jalan Jenderal Gatot Subroto Kav.36-38, Jakarta Selatan

4.1.3 Visi dan Misi PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk

1. Visi PT.Bank Mandiri (Persero)Tbk

Menjadi Partner Finansial Pilihan Utama Anda.

2. Misi PT.Bank Mandiri (Persero)Tbk

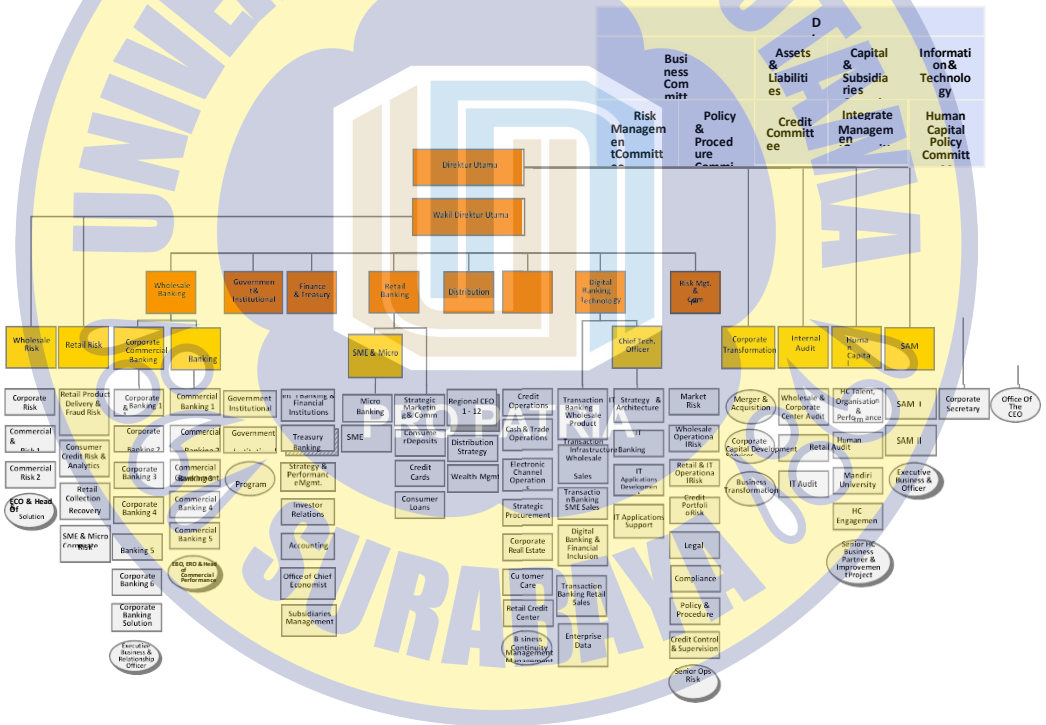
Menyediakan Solusi Perbankan Digital Yang handal dan simple yang menjadi bagian hidup nasabah.

4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi mengidentifikasi suatu rangkaian atau tingkatan yang membagi tanggung jawab dan tanggung jawab individu berdasarkan posisinya di perusahaan. Adapun struktur organisasi pada Perusahaan PT.Bank Mandiri (Persero)Tbk Kantor Pusat Jakarta adalah sebagai berikut:

Struktur Organisasi PT Bank Mandiri (Persero) Tbk

Dewan Komisaris	
Komite Audit	Komite Pemantau Risiko
Komite Remunerasi & Nominasi	Komite Tata Kelola Terintegrasi



Gambar 4.2. Struktur Organisasi PT. Bank Mandiri (persero) Tbk



Sumber : <https://www.bankmandiri.co.id/struktur-organisasi>

4.2 Deskripsi Data Hasil Penelitian

Data penelitian ini diperoleh dari hasil membuat kuesioner online melalui *Google Form* yang disebarluaskan pada tanggal 4 Desember 2023 – 5 Januari 2024 dengan link

<https://docs.google.com/forms/d/1HGfL3YI2Wgp2eOsUqxIky3TIIZ2WCapN2A3Uj1V1I00>

[/viewform?pli=1&pli=1&edit_requested=true](#) Peneliti juga menetapkan beberapa kriteria tertentu untuk responden Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, berdomisili di Jakarta. Ketika data sudah terkumpul sejumlah sampel yang ditentukan (84 sampel) maka pada tanggal 5 Januari 2024 peneliti menutup link akses *Google Form* yang telah disebarluaskan.

Data karakteristik responden yang akan dijabarkan pada hasil penelitian ini meliputi usia dan jenis kelamin. Selanjutnya data kuantitatif pada variabel Digitalisasi (X₁), variabel Motivasi (X₂), variabel Kompetensi (X₃), dan variabel Kinerja Pegawai (Y) akan diuji melalui uji instrument (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistic 25* dan *Microsoft Excel 2010*.

4.3 Profil Responden

4.3.1 Hasil Karakteristik Responden

Data karakteristik responden digunakan untuk mengetahui profil responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdapat 84 Pegawai yang menjadi sampel penelitian. Berikut adalah hasil penelitian data karakteristik responden :

1. Responden Berdasarkan Periode

Pengelompokkan karakteristik responden berdasarkan Periode disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4. 1 Tabel Karakteristik Periode Kerja

Keterangan	Periode	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>30 th	11	13.01	13.01	13.01
Valid	0-10 th	42	50.00	50.00	63.01
Valid	10-20 th	18	21.04	21.04	84.05
Valid	20-30 th	13	15.05	15.05	100.00
Valid	Total	84	100.00	100.00	

Sumber : Diolah menggunakan program spss

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 84 responden yang diambil terdapat 11 responden yang memiliki masa kerja diatas 30 tahun dengan presentase sebesar 13%, 42 responden memiliki masa kerja 0 – 10 tahun dengan presentase sebesar 50%, 18 responden yang memiliki masa kerja 10 - 20 tahun dengan presentase sebesar 21% dan 13 responden yang memiliki masa kerja 20 – 30 tahun dengan presentase sebesar 15%.

2. Responden Berdasarkan Jabatan

Pengelompokkan karakteristik responden berdasarkan Jabatan disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4. 2
Tabel Karakteristik Jabatan

Keterangan	Jabatan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pelaksana	75	89.03.00	89.03.00	89.03.00
Valid	Pimpinan	9	10.07.00	10.07.00	100.00.00

Sumber : Diolah menggunakan program spss

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 84 responden yang diambil terdapat 75 responden yang memiliki Jabatan Pelaksana dengan presentase sebesar 89% dan 9 responden yang memiliki Jabatan Sebagai Pimpinan dengan presentase sebesar 10%.

3. Responden Berdasarkan Rentang Usia

Pengelompokkan karakteristik responden berdasarkan Rentang Usia disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4. 3
Tabel Rentang Usia

Keterangan	Rentang Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 th	37	44.00.00	44.00.00	44.00.00
Valid	31-40 th	26	31.00.00	31.00.00	75.00.00
Valid	41-56 th	21	25.00.00	25.00.00	100.00.00
Valid	Total	84	100.00.00	100.00.00	

Sumber : Diolah menggunakan program spss

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 84 responden yang diambil memiliki rentang usia 20-30 th dengan presentase sebesar 44%, Rentang usia 31-40 th dengan presentase 31%, rentang usia 41-56 dengan presentase sebesar 25%.

4.3.1 Profil Jawaban responden

Tabel 4. 4
Tabel Kategori responden

Kriteria	Kategori
1.00 – 1.80	Sangat Tidak Setuju
1.80 – 2.60	Tidak Setuju
2.60 – 3.40	Netral
3.40 – 4.20	Setuju
4.20 – 5.00	Sangat Setuju

Tabel 4. 5
Distribusi Frekuensi Digitalisasi (X1)

No	Indikator	Skor Jawaban					Mean
		1	2	3	4	5	
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Digitalisasi Sangat bermanfaat bagi pekerjaan saya			4	24	56	4.62
2	Dengan adanya beberapa fitur web saya merasa pekerjaan saya semakin cepat		2	2	27	53	4,56
3	Saya merasa nyaman dengan adanya digitalisasi yang dapat membantu pekerjaan saya		1	7	22	54	4,54
4	Saya merasa privasi dan data aman dengan adanya digitalisasi		7	13	25	39	4.14

5	Saya merasa dengan adanya penggunaan digitalisasi pekerjaan semakin mudah dan efektif			6	27	51	4.54
TOTAL MEAN							4,48

Tabel 4. 6
Distribusi frekuensi Motivasi (X2)

NO	Indikator	Skor Jawaban					Mean
		1	2	3	4	5	
		STS	TS	CS	S	SS	
1.	Dengan fasilitas di tempat kerja saya sangat membantu dalam kelancaran bekerja		1	3	30	50	4,54
2.	Dengan adanya sistem manajemen keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3). meningkatkan rasa aman dalam menyelesaikan pekerjaan		3	15	28	38	4,20
3.	Saya dilibatkan dalam diskusi pengambilan keputusan		1	6	31	46	4,45
4.	Saya mendapatkan bonus (Reward)akhir tahun apabila kinerja saya sangat memuaskan perusahaan		2	4	29	49	4,49
5.	Saya diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sayasesuai dengan SOP (Standar operasional prosedur)			4	32	48	4,52
TOTAL MEAN							4,44

Tabel 4. 7
Distribusi frekuensi Kompetensi (X3)

NO	Indikator	Skor Jawaban					Mean
		1	2	3	4	5	
		STS	TS	CS	S	SS	
1.	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan saya			4	32	48	4.52
2.	Saya memiliki kemampuan seperti yang diisyaratkan untuk mengerjakan pekerjaan saya		1	5	37	41	4.40
3.	Saya sangat disiplin, mematuhi peraturan perusahaan, dan mematuhi SOP (<i>Standar operasional prosedur</i>) perusahaan			6	29	49	4.51
TOTAL MEAN							4,47

Tabel 4. 8
Distribusi frekuensi Kinerja Pegawai (Y)

NO	Indikator	Skor Jawaban					Mean
		1	2	3	4	5	
		STS	TS	CS	S	SS	
1.	Hasil kerja saya sangat berkualitas dan sesuai dengan hasil kerja yang diharapkan oleh pimpinan saya		1	5	34	44	4.44
2.	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan		1	5	37	41	4.40
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan			4	33	47	4.51
4.	Saya berusaha melaksanakan tugas sesuai dengan SOP (<i>Standar operasional prosedur</i>)		1	7	31	45	4.43
5.	Hasil kerja saya sangat memuaskan pimpinan saya			7	37	40	4.39
TOTAL MEAN							4,43

4.3.2 Hasil Uji Instrumen

A. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu proses untuk mengukur sejauh mana suatu instrument pengukuran benar benar mengukur konsep atau karakteristik yang dimaksudkan. Dengan menggunakan cara membandingkan antara nilai signifikansi dengan taraf signifikan 0,05 (5%)

Pengujian validitas data dengan menggunakan Pearson Product Moment dengan rumus

$$r = \frac{n\Sigma - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}\{n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek dalam setiap item

Y = Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item

ΣX = Jumlah skor dalam distribusi X

ΣY = Jumlah skor dalam distribusi Y

ΣX^2 = Jumlah kuadrat masing-masing skor X

ΣY^2 = Jumlah kuadrat masing-masing skor Yn =

Banyak responden

Dengan kriteria pengujiannya sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi $> a$ 0,05, maka hasil uji dinyatakan tidak valid
2. Jika nilai signifikansi $\leq a$ 0,05, maka hasil uji dinyatakan valid

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Digitalisasi

Pernyataan Kuesioner	Syarat Sig.	Nilai Sig.	Keterangan
Digitalisasi Sangat bermanfaat bagi pekerjaan saya	0,05	0,000	Valid
Dengan adanya beberapa fitur web sayamerasa pekerjaan saya semakin cepat	0,05	0,000	Valid
Saya merasa nyaman dengan adanyadigitalisasi yang dapat membantu pekerjaan saya	0,05	0,000	Valid
Saya merasa Privasi dan data amandengan adanya digitalisasi	0,05	0,000	Valid
Saya merasa dengan penggunaan digitalisasipekerjaan semakin mudah dan efektif	0,05	0,000	Valid

Sumber : Diolah menggunakan program spss

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Motivasi

PernyataanKuesioner	Syarat Sig.	Nilai Sig.	Keterangan
Dengan Fasilitas di tempat kerja sayasangat membantu dalam kelancaran bekerja	0,05	0,000	Valid
Dengan adanya Sistem Manajemen Keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) Meningkatkan rasaaman dalam menyelesaikan pekerjaan	0,05	0,000	Valid
Saya dilibatkan dalam diskusi pengambilan keputusan	0,05	0,000	Valid
Saya mendapatkan bonus (<i>Reward</i>) akhirtahun apabila kinerja saya sangat memuaskan perusahaan.	0,05	0,000	Valid
Saya diberi kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaan saya sesuaidengan SOP (Standar operasional prosedur)	0,05	0,000	Valid

Sumber : Diolah menggunakan program spss

Tabel 4. 11
Hasil Uji Validitas Kompetensi

Pernyataan Kuesioner	Syarat Sig.	Nilai Sig.	Keterangan
Saya Memiliki pengetahuan tentang pekerjaan saya	0,05	0,000	Valid
Saya Memiliki kemampuan seperti yang disyaratkan untuk mengerjakan pekerjaansaya	0,05	0,000	Valid
Saya sangat disiplin, mematuhi peraturan perusahaan, dan mematuhi SOP (<i>StandarOperasional Prosedur</i>) perusahaan	0,05	0,000	Valid

Sumber : Diolah menggunakan program spss

Berdasarkan Tabel di atas yang telah di olah menggunakan software SPSS 25 dapat disimpulkan bahwa Variabel Digitalisasi (X1), Motivasi (X2), dan Kompetensi (X3) memiliki hasil yang dapat dinyatakan valid atau Signifikan Karena memiliki hasil dibawah 0,05.

B. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas yaitu jika nilai koefisien reliabilitas yakni Cronbach alpha 0,06 maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya). Adapun ketentuan pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut,

Dengan kriteria pengujiannya sebagai berikut :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni cronbach alpha $> 0,60$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
2. Jika nilai cranbach alpha $< 0,60$ maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya).

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Chronbach alpha	Nilai Sig.	Keterangan
Digitalisasi (X1)	0,811	0,6	Reliabel
Motivasi (X2)	0,855	0,6	Reliabel
Kompetensi (X3)	0,781	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,903	0,6	Reliabel

Sumber : Diolah menggunakan program spss

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Digitalisasi (X1), Motivasi (X2), Kompetensi (X3) Dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel karena nilai Chronbach's Alphanunjukkan nilai di atas 0,60 hal ini dapat dibuktikan dengan nilai alpha cronback pada masing- masing variabel yang dimana dapat dinyatakan diatas adalah reliabel.

4.3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dapat menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak.. Distribusi data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$. Mendeteksi apakah data terdistribusi normal atau tidak juga dapat dilakukan dengan metode yang lebih handal yaitu dengan melihat Normal Probability Plot. Model regresi yang baik ialah data berdistribusi normal, yaitu dengan mendeteksi dan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

Tabel 4. 13
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Syarat Asymp. Sig	Unstandardized Residual	Status
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	0,05	0,259	TERDISTRIBUSI NORMAL

Sumber : Diolah menggunakan program spss

Berdasarkan Hasil Uji normalitas yang telah di uji menggunakan software SPSS 25 menggunakan metode Kolmogorov Smirnov dengan 84 Responden , didapatkan hasil nilai sig sebesar 0,259 dari syarat sig 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi normal.

B. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independent (bebas). Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas yaitu dengan melihat besaran dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan juga nilai Tolerance. Nilai yang digunakan untuk menunjukkan adanya gejala multikolinieritas yaitu nilai VIF <10,00 dan nilai Tolerance >0,10.

Tabel 4. 14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Syarat VIF	VIF	Keterangan
Digitalisasi (X1)	10.00	3.533	Tidak Terjadi multikolinearitas
Motivasi (X2)	10.00	6.596	Tidak Terjadi multikolinearitas
Kompetensi (X3)	10.00	4.014	Tidak Terjadi multikolinearitas

Sumber : Diolah menggunakan program spss

Berdasarkan Hasil Uji Multikolinieritas yang telah di uji menggunakan software SPSS25 dengan 84 Responden , didapatkan hasil VIF dari variabel Digitalisasi yaitu 3,533, Variabel Motivasi dengan nilai VIF 6,596, dan Variabel Kompetensi dengan nilai 4,014. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

C. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan apakah dalam model regresi memiliki ketidaksamaan varianche dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menguji heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED yaitu ada atau tidaknya pola tertentu. Sebagai cara untuk memperkuat uji scatterplot terdapat cara lain yaitu dengan pengujian uji park. Yaitu apabila variabel independen memiliki nilai tingkat signifikansi melebihi 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Tabel 4. 15
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel Bebas	Syarat	Nilai	Keterangan
Digitalisasi X1.Total	0,05	0,635	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Motivasi X2.Total	0,05	0,454	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Kompetensi X3.Total	0,05	0,687	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber : Diolah spss

Berdasarkan Hasil Uji Heterokedastisitas yang telah di uji menggunakan software SPSS25 menggunakan uji gleiser dengan 84 Responden , didapatkan hasil nilai Variabel Digitalisasi(X1) dengan hasil 0,635, Variabel Motivasi (X2) dengan hasil 0,454, dan Variabel Kompetensi(X3) dengan hasil 0,687 dari syarat 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Tidak terjadi Heterokedastisitas.

D. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menentukan apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Penelitian ini menggunakan alat uji autokorelasi yaitu uji Durbin- Watson (Uji DW).

Dasar pengambilan keputusan :

1. $DU < DW < 4 - DU$ maka diterima yang berarti tak terjadi autokorelasi.
1. $DW < DL$ atau $DW > 4 - DL$ maka ditolak yang berarti terjadi autokorelasi.
2. $DL < DW < DU$ atau $4 - DU < DW < 4 - DL$ berarti taka da kesimpulan yang pasti.

Nilai DU dan DL dapat diperoleh dengan tabel statistic Durbin Watson. Dengan $n=11$ dan $k=2$ maka di dapatkan nilai $DL=$

Tabel 4. 16
Hasil Perhitungan Uji Durbin-Watson

Jumlah Variabel Bebas	dL	dU	4-dU	4-dL	DW	Kesimpulan
3	1,5723	1,7199	2,2801	2,4277	2,494	Tidak Terjadi Autokorelasi

Sumber di olah menggunakan program spss

Berdasarkan Hasil Uji autokorelasi pada tabel diatas didapatkan nilai sebagai berikut : $DU= 1,7199$

$DL = 1,5723$

$DW= 2,494$

$4-DU= 4-1,7199=2,2801$

$4-DL= 4-1,5723=2,4277$

$DU < DW < 4-DU$

$1,7199 < 2,494 < 2,2801$

4.3.4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menyelidiki hubungan kompleks antara beberapa variabel dan dapat digunakan untuk membuat prediksi atau Menyusun strategiberdasarkan pemahaman terhadap variabilitas data, yaitu pengaruh Digitalisasi (X1), Motivasi(X2), Kompetensi (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk Kota Jakarta.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diatas dapat dengan menggunakan bantuan program computer SPSS versi 25 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 4. 17
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Standardized Coefficients Beta	Nilai Sig	Keterangan
Konstanta	.745			
Digitalisasi (X1)	-.038	-.040	0,000	NEGATIF TIDAK SIGNIFIKAN
Motivasi (X2)	.579	.582	0,000	POSITIF SIGNIFIKAN
Kompetensi (X3)	.703	.399	0,000	POSITIF SIGNIFIKAN

Sumber : Diolah menggunakan program spss

Berdasarkan tabel hasil uji regresi linier berganda diatas maka persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 0,745 + -0,038X_1 + 0,579X_2 + 0,703X_3 + e_i$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi

- X1 : Digitalisasi
 X2 : Motivasi
 X3 : Kompetensi
 i : Pegawai PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk
 e : Error

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut

- Konstanta sebesar 0,745 artinya jika tidak ada pengaruh Variabel Digitalisasi, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai, maka nilai Kinerja pegawai sebesar 0,745
- Variabel Digitalisasi (X1) -0,038 mempunyai nilai koefisien -0,038 artinya bahwa setiap terjadi penurunan variabel Digitalisasi sebesar 1 satuan, maka variabel Kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar -0,038. Dengan asumsi variabel lain tetap.
- Variabel Motivasi (X2) mempunyai nilai koefisien 0,579 artinya bahwa setiap terjadi kenaikan variabel kompensasi sebesar 1 satuan, maka variabel Kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,579. Dengan asumsi variabel lain tetap.
- Variabel Kompetensi (X3) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawaisebesar 0,703. Sehingga apabila Kompetensi semakin baik, maka Kinerja pegawai juga baik.

D. Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji t dapat digunakan untuk menilai apakah masing-masing variabel independent memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variabel dependen. Berikut dasar analisis yang digunakan pada uji t :

Perbandingan nilai signifikansi dengan taraf nyata :

- Jika nilai signifikansi > taraf nyata (0,05), maka H0 ditolak sehingga variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara parsial.
- Jika nilai signifikansi < taraf nyata (0,05), maka H0 diterima sehingga bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara parsial.

Tabel 4. 18
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Syarat	Nilai	Keterangan
Digitalisasi (X1)	0,05	.640	Tidak Signifikan
Motivasi (X2)	0,05	.000	Signifikan
Kompetensi (X3)	0,05	.000	Signifikan

Sumber : Diolah menggunakan program spss

Berdasarkan hasil output SPSS diatas, maka dapat dikatakan bahwa secara parsial variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. Variabel Digitalisasi (X1) memiliki nilai propabilitas tidak signifikansi sebesar 0,640 sehingga $0,000 < 0,05$ maka H0 diterima hal tersebut berarti variabel Digitalisasi (X1) memiliki Hasil uji t pada variabel Digitalisasi (X1) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai (Y).
2. Variabel Motivasi (X2) memiliki nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 sehingga $0,000 < 0,05$ maka H0 diterima hal tersebut berarti variabel Motivasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Variabel kompetensi (X3) memiliki nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 sehingga $0,000 < 0,05$ maka H0 diterima hal tersebut berarti variabel kompetensi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

1. Uji F (Simultan)

Uji F adalah suatu metode statistic yang digunakan untuk menguji apakah seluruh koefisien regresi dalam model regresi linier berganda secara Bersama-sama signifikan atau tidak dengan menentukan tingkat signifikansi (alpha) 0,05.

Perbandingan nilai signifikansi dengan taraf nyata :

- a. Jika nilai signifikansi $>$ taraf nyata (0,05), maka H0 diterima dan Ha ditolak (tidak berpengaruh).
- b. Jika nilai signifikansi $<$ taraf nyata (0,05), maka H0 ditolak dan Ha diterima (berpengaruh).

Tabel 4. 19
Hasil Uji Simultan (Uji f)

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Nilai Sig	Taraf Sig	Keterangan
3	1	0,000	0,05	Signifikan

Sumber : Diolah menggunakan program spss

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil bahwa nilai signifikansi adalah 0,000 sehingga nilai signifikansi $0,000 <$ taraf signifikan 0,005. Yang artinya H0 diterima dengan kata lain variabel Digitalisasi (X1), Motivasi (X2), dan Kompetensi (X3) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai (Y).

2. Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besaran nilai coefficient yang menunjukkan besarnya variasi variabel independent terhadap variabel dependent nya. Nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu antara nol dan satu. Nilai $R^2 = 0$ berarti variabel bebas tidak memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi variabel terikat dan nilai $R^2 = 1$ berarti variabel bebas memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi = Koefisien Korelasi

Tabel 4. 20

M od el	R	R Square	Adjusted R Square	Std.error of estimate
1	.916 ^a	.839	.833	1.132

Sumber : Diolah menggunakan program spss

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Digitalisasi (X1), Motivasi (X2), dan Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). di atas, diketahui nilai R Square sebesar 0,839 hal ini mengandungi arti bahwa variabel Digitalisasi, Motivasi, dan Kompetensi secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 83,9%.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Digitalisasi terhadap kinerja pegawai PT.Bank Mandiri (Persero)Tbk

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa Digitalisasi Tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan ditunjukkan nilai signifikan Variabel digitalisasi (X1) sebesar 0,000 dan besaran nilai koefisien $-0,038$. Hasil penelitian ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas variabel Digitalisasi $0,640 > 0,05$ yang berarti digitalisasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai jika tidak didorong dengan Motivasi dan Kompetensi yang akan mengakibatkan Kinerja pegawai membaik. Hal ini berbanding terbalik dengan Teori (Jelanti et al., 2023) Yang menyebutkan bahwa Penggunaan teknologi digital dapat mengubah cara kerja, komunikasi, dan pengolahan informasi dalam berbagai aspek kehidupan, dengan tujuan meningkatkan efisiensi inovasi dan nilai tambah.

Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa variabel Digitalisasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini bertentangan dengan penelitian terdahulu (Hajar et al 2023) dengan judul “ analisis pengaruh digitalisasi system informasi manajemen kearsipan (semar) dalam peningkatan kinerja karyawan pada karyawan unit kearsipan departemen administrasi bisnis PT.Petrokimia Gresik” Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa digitalisasi pada kinerja karyawan berpengaruh positif karena dapat mempercepat proses kerja unit kearsipan PT.Petrokimia Gresik sehingga kinerja karyawan dapat lebih efektif dan efisien.

4.4.2 Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai PT.Bank Mandiri (Persero)Tbk

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan ditunjukkan nilai signifikan

Variabel Motivasi (X2) sebesar 0,000 dan besaran nilai koefisien 0,579. Hasil variabel Motivasi (X2) berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan adanya motivasi

kerja yang tinggi maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hasil penelitian ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas variabel Motivasi $0,000 < 0,05$ yang berarti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini selaras dengan teori Abraham Maslow yang menyebutkan bahwa motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan demi tercapainya tujuan yaitu meningkatnya kinerja pegawai (Muhfizar, 2021).

Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini selaras dengan penelitian (Ekhsan 2019) dengan judul “Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan” hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Syncrum Logistic.

4.4.3 Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan ditunjukkan nilai signifikan Variabel Kompetensi (X3) sebesar 0,000 dan besaran nilai koefisien 0,703, serta ditunjukkan dengan nilai probabilitas variabel kompetensi $0,000 < 0,05$ yang berarti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil variabel Kompetensi (X3) berpengaruh untuk meningkatkan

kinerja pegawai. Hal ini selaras dengan teori (Soelistya, 2022) yang menyebutkan bahwa kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seorang individu, yang secara kausal (perubahan dalam satu variabel menyebabkan perubahan yang lain) terkait dengan kinerja kerjanya yang efektif.

Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa variabel Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini selaras dengan penelitian (Prayogi et al 2019) dengan judul “Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai” menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

4.4.4 Pengaruh Digitalisasi, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk

Berdasarkan hasil Penelitian ini variabel bebas Digitalisasi (X1), Motivasi (X2), dan Kompetensi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel bebas Kinerja pegawai (Y). Uji Hipotesis menunjukkan bahwa nilai variabel bebas Digitalisasi (X1), Motivasi (X2), dan Kompetensi (X3) lebih kecil dari nilai α yaitu sebesar $(0,000 < 0,05)$ yang artinya variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Memiliki arti bahwa setiap variabel bebas memiliki perannya masing-masing dalam meningkatkan kinerja pegawai