

Pengaruh Digitalisasi Arsip Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGo

Djibrael Djawa¹, Willem Gilbert Pomantow², Mayriana Omega Kalalo³

¹Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

²Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

³Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

ABSTRACT

The problems raised in this article are the factors that effect employee performance and work culture, especially in the field of archive digitalization. While the research goal toto be achieve is to find out the Effect of archive Digitalization and Work Cultureon employee Performance at the Head Office of PT Bank SulutGo as well as knowing the process of Digitalization of Archives at the Head Office of PT Bank SulutGo bank. The analysis tools used in this research is descriptive statistical analysis, namely by conducting a statistical calculation. From the result of the analysis in the study obtained the value of the simultaneous correlation coefficient $r = 0.752$ or the value is positive, than thjis shows that the digitalization of Archieve and Work Culture has a strong significant relationship with the improvement of employee performance at the Head Office of PT Bank SulutGo Bank. While the determination coefficient value shows that the improvement 43.4% is effected by the digilization of Archives and work culture. At the same time, while the remaining 56.6% is effected by the other factor. The result of the analysis show that the digitalization of archives and work culture have a significant influence on the improvement of employee performance at the Head Office of PT SulutGo Bank.

Keywords: *Archive Digitalisation, Work Culture, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pada saat ini, dimana hampir semua hal dilakukan dengan berbasis digital dan dimana perkembangan Teknologi Informasi Komunikasi telah menjadi penggerak utama perubahan besar dalam banyak macam elemen kehidupan dan berdampak baik secara positif maupun negatif, salah satunya yaitu dalam dunia kerja. Pada Era Globalisasi, Kantor Pusat PT. Bank SulutGo harus bisa bersaing dalam berbagai hal khususnya di bagian penggunaan digitalisasi baik di bidang aktivitas perbankan maupun pada aktivitas administrasi khususnya pada bagian arsip. Dengan perlunya transformasi digital di sektor perbankan pada era saat ini, maka pentingnya digitalisasi arsip dapat meningkatkan efisiensi, dimana digitalisasi arsip dapat mempercepat akses informasi, mengurangi kesalahan manual, dan meningkatkan efisiensi operasional bank.

Selain Digitalisasi Arsip, diantara berbagai faktor yang dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja, budaya kerja memiliki peran yang sangat signifikan didalamnya. Budaya kerja terdiri dari prinsip dan kebiasaan yang dianut oleh suatu organisasi. Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan, sementara budaya kerja yang negatif dapat mengurangnya.

Kinerja karyawan yang baik merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, sehingga karyawan yang berkinerja tinggi dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dan akan berdampak langsung pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan.

PT. Bank SulutGo (Persero) adalah salah satu bank daerah dari berbagai bank daerah yang ada di Indonesia, dimana bank tersebut memiliki kantor pusat di Manado, Sulawesi Utara. Bank ini memiliki tujuan untuk berkembang menjadi bank pembangunan daerah yang terdepan dan unggul yang tidak kalah dengan bank BUMN atau bank swasta lainnya, dalam melayani masyarakat di wilayah Sulawesi Utara dan Gorontalo dan memiliki peran penting dalam mendukung perekonomian di Sulawesi Utara. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam pencapaian tujuan bank. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, PT. Bank SulutGo menghadapi permasalahan kinerja karyawan di kantor pusatnya.

PT. Bank SulutGo telah menerapkan digitalisasi arsip dalam beberapa tahun terakhir. Namun, masih terdapat beberapa kendala dalam penerapan digitalisasi arsip, seperti kurangnya penggunaan ataupun akses digitalisasi untuk arsip karyawan dan infrastruktur yang belum memadai. Selain itu, budaya kerja di Kantor Pusat PT. Bank SulutGo masih perlu ditingkatkan. Budaya kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Akibat Digitalisasi Arsip yang masih kurang baik pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGo mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Budaya Kerja yang ada pada karyawan di Kantor Pusat PT. Bank SulutGo juga yang kurang baik dapat mengakibatkan kinerja perusahaan menurun. Dari uraian diatas, dapat dilihat bahwa Digitalisasi Arsip dan Budaya Kerja yang ada didalam kantor pusat PT. Bank

SulutGo masih perlu dibenahi, agar kinerja karyawan perusahaan dapat

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Digitalisasi Arsip

Digitalisasi mengubah dokumen fisik menjadi format digital untuk mempercepat dan mempermudah proses pencarian, pengolahan, dan distribusi informasi. Dengan sistem digital, dokumen dapat diakses lebih cepat dan lebih luas, baik dalam bentuk teks, suara, gambar, maupun video. Selain itu, digitalisasi juga dapat menghemat waktu, tenaga, dan biaya pengelolaan arsip. (Kraft, et. al. 2022:391).

2.2 Konsep Budaya Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:92) Budaya kerja adalah suatu organisasi adalah sekumpulan nilai, norma, dan keyakinan bersama yang menjadi pedoman perilaku bagi seluruh anggota dalam menjalankan tugas dan berinteraksi satu sama lain. Adapun indikator budaya kerja menurut Nurhadijah (2017), antara lain:

- a) Disiplin:** Karyawan yang disiplin selalu patuh pada aturan perusahaan dan menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab.
- b) Keterbukaan:** Karyawan yang terbuka siap menerima masukan dan menyampaikan pendapat secara jujur untuk kemajuan bersama.
- c) Saling Menghargai:** Saling menghargai antar karyawan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif.
- d) Kerjasama:** Kerjasama tim yang solid menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.3 Konsep Kinerja Karyawan

Mahmudi (2010:52), Indikator-indikator secara efisien dan efektif yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah:

- 1) Kualitas merupakan keseluruhan karakteristik produk dan jasa yang meliputi *marketing, engineering, manufacture, dan maintenance*, di mana produk dan jasa tersebut dalam pemakaiannya akan sesuai dengan kebutuhan dan harapan.
- 2) Kuantitas, Pemakaian barang dan jasa sesuai dengan kebutuhan atau harapan kantor.
- 3) Waktu, Pelaksanaan tugas yang diberikan oleh atasan/pimpinan harus diselesaikan sesuai waktu yang diberikan.
- 4) Sumber daya (sarana prasarana), Proses kerjasama pendayagunaan semua sarana dan prasarana pendidikan secara efektif dan efisien.

METODOLOGI PENELITIAN

3.2.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Digitalisasi Arsip dan Budaya Kerja sebagai variabel bebas (*independent*) terhadap Kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent*).

3.2.2 Metode Penelitian

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini Metode deskriptif (*Descriptif Method*) yakni peneliti menggambarkan fenomena atau gejala sosial yang sedang terjadi pada suatu objek penelitian. Dalam hal ini dengan mengamati dan mendeskripsikan serta melakukan analisis pengukuran terhadap tiga variabel utama yaitu, Digitalisasi Arsip dan Budaya Kerja serta Kinerja karyawan

3.7 Metode Analisis

Adapun alat analisa yang akan digunakan dalam penelitian ini mencakup :

3.7.1 Analisis Regresi Linear

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Secara umum analisis ini digunakan untuk meneliti pengaruh dari beberapa variabel independen (variabel X) terhadap variabel dependen (variabel Y) (Ghozali, 2006). Pada regresi sederhana variabel independen (variabel X) yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel dependen (variabel Y), jumlahnya tidak lebih dari satu. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah Digitalisasi Arsip (X_1), terhadap variabel dependen adalah Kinerja (Y) secara parsial dan variabel independen adalah Budaya Kerja (X_2), terhadap variabel dependen adalah Kinerja (Y) secara parsial sehingga rumus persamaan regresi sederhana adalah:

$$Y = a + \beta X_1 \quad (\text{Sumber: Sugiyono, 2016:253})$$

$$Y = a + \beta X_2 \quad (\text{Sumber: Sugiyono, 2016:253})$$

Dimana:

Y	= Kinerja
X_1	= Digitalisasi Arsip
X_2	= Budaya Kerja
a	= Nilai intercept atau konstanta
β	= Koefisien regresi

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Secara umum analisis ini digunakan untuk meneliti pengaruh dari beberapa variabel independen (variabel X) terhadap variabel dependen (variabel Y) (Ghozali, 2006). Pada regresi berganda variabel independen (variabel X) yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel dependen (variabel Y), jumlahnya lebih dari satu. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah Digitalisasi Arsip (X_1), Budaya Kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja (Y) sehingga persamaan regresi bergandanya adalah:

Analisa yang digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh antara variabel X_1 (Digitalisasi Arsip), X_2 (Budaya Kerja), dengan Y (Kinerja Karyawan). Rumus yang digunakan yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \quad (\text{Sumber: Sugiyono, 2016:253})$$

Dimana:

Y = Kinerja

X_1 = Digitalisasi Arsip

X_2 = Budaya Kerja

a = Nilai intercept atau konstanta

β_1 dan β_2 = Koefisien regresi

4.1 Hasil Analisis

4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Statistik

Tabel 4.4

Deskripsi Variabel Penelitian Digitalisasi Arsip (X_1), Budaya Kerja (X_2) Dan Kinerja Karyawan(Y)

Statistik Deskriptif	Digitalisasi Arsip (X_1)	Budaya Kerja (X_2)	Kinerja (Y)
Mean	48.732	51.341	55.610
Standard Error	1.504	1.356	1.507
Median	48	50	54
Mode	40	47	53
Standard Deviation	9.631	8.685	9.651
Sample Variance	92.751	75.430	93.144
Kurtosis	0.040	-0.371	1.071
Skewness	0.482	0.258	-0.465
Range	43	35	46
Minimum	32	34	26
Maximum	75	69	72
Sum	1998	2105	2280
Count	41	41	41

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2024

1. Deskripsi Variabel Digitalisasi Arsip (X_1)

Sesuai dengan hasil deskriptif statistik variabel Digitalisasi Arsip dalam Tabel 4.4 memiliki nilai Maksimum 75 dan Minimum 32 dengan rentang nilai 43 juga nilai Varian Sampel 92,75 dengan jumlah Standar kesalahan 1,50. Hasil tersebut menunjukkan Digitalisasi Arsip di Kantor Pusat PT. Bank SulutGo memiliki variasi nilai yang saling mempengaruhi dengan standard error yang rendah. Oleh karena itu, variabel digitalisasi arsip ini sehingga bisa dijadikan variabel dalam penelitian.

2. Deskripsi Variabel Budaya Kerja (X_2)

Sesuai dengan uraian yang ada dalam tabel 4.4, maka variabel Budaya Kerja memiliki nilai Maksimum 69, Minimum 34 dengan memiliki Range sebesar 35, juga dari uraian tersebut dapat dilihat bahwa variabel X_2 tersebut memiliki nilai Varian sampel 75,43 dengan nilai Standar kesalahan 1,36. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Budaya Kerja mempunyai keragaman nilai yang saling mempengaruhi dengan standar error yang kecil. Untuk itu, Budaya Kerja dapat dijadikan variabel dalam penelitian ini.

3. Deskripsi Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengolahan data pada Tabel, maka didapat uraian hasil deskriptif statistik untuk variabel Kinerja Karyawan, dimana diperoleh nilai Maksimum 72 dengan Minimal 26 yang memiliki rentang sebesar 46, Median 54 dengan Mean sebesar 55,61. Dari uraian tersebut, juga didapat nilai Varian Sampel 93,14 dengan nilai Standar kesalahan 1,36, hasilnya menunjukkan Kinerja Karyawan memiliki keragaman nilai yang saling mempengaruhi dengan standard error yang kecil.

4.2.6 Hasil Analisis Korelasi dan Regresi

Analisis hubungan dan pengaruh dilakukan dalam bentuk sederhana maupun dalam bentuk berganda. Analisis sederhana digunakan untuk mencari hubungan dan pengaruh secara parsial sedangkan analisis berganda digunakan untuk mencari hubungan secara simultan.

Hasil analisis antar variabel Digitalisasi Arsip (X_1), Budaya Kerja(X_2) dan Kinerja (Y) dapat dilihat, berikut ini:

1. Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Sederhana Variabel Digitalisasi Arsip X_1 dan Kinerja Y

Tabel 4.7
Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana Digitalisasi Arsip (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.527	6.181		3.483	.001		
	Digitalisasi Arsip (X ₁)	.678	.121	.668	5.162	.000	1.000	1.000
a. Dependent Variabel: Kinerja (Y)								

Correlations			
		Kinerja (Y)	Digitalisasi Arsip (X ₁)
Pearson Correlation	Kinerja (Y)	1.000	.668
	Digitalisasi Arsip (X ₁)	.668	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja (Y)	.	.000
	Digitalisasi Arsip (X ₁)	.000	.
N	Kinerja (Y)	41	41
	Digitalisasi Arsip (X ₁)	41	41

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.668 ^a	.447	.433	7.234	1.480
a. Predictors: (Constant), Digitalisasi Arsip (X ₁)					
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)					

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1648.488	1	1648.488	31.499	.000 ^b
	Residual	2041.024	39	52.334		
	Total	3689.512	40			
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Digitalisasi Arsip (X ₁)						

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS Tahun 2024

Analisis Output

Hasil uji korelasi dan regresi sederhana diantara Digitalisasi Arsip terhadap Kinerja Karyawan ditemukan angka koefisien korelasi $r = 0,668$ yang mengindikasikan Digitalisasi Arsip Memiliki korelasi yang cukup kuat serta bersignifikan terhadap kenaikan Kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Bank SulutGo. Sedangkan untuk angka koefisien determinasi $R\text{ Square}$ yaitu $r^2 = 0,447$ menyatakan

variabel Kinerja karyawan di Kantor Pusat PT. Bank SulutGo sebanyak 44.7% dipengaruhi oleh Digitalisasi Arsip, sedang sisanya 55,3% merupakan pengaruh dari faktor lainnya yang tidak teliti didalam penelitian ini.

Dari hasil formula regresi Digitalisasi Arsip pada Kinerja, yaitu: $Y = 21,527 + 0,678X_1 = 22,21$ dengan hasil tersebut maka dikatakan memiliki pengaruh positif. Formula tersebut menampilkan peningkatan Kinerja yang dapat dihasilkan oleh Digitalisasi Arsip pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGo, dimana terdapat nilai konstanta sebesar 21,527 juga koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,678 dengan signifikan pada $\alpha = 0,05$ mempunyai nilai P yang termasuk kecil. Dengan demikian, jika Digitalisasi Arsip ditambahkan satu tingkat satuan maka akan meningkatkan sebesar 22,21 satuan Kinerja, sebaliknya jika Digitalisasi Arsip dikurangkan satu tingkat satuan akan dapat menurunkan sebanyak 20,85 satuan Kinerja di Kantor Pusat PT. Bank SulutGo. Dengan *Intercept* sebesar 21,53 artinya dengan tidak adanya variabel Digitalisasi Arsip jumlah skor Kinerja adalah 21,53.

2. Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Sederhana Variabel Budaya Kerja X_2 dan Kinerja Karyawan Y

Tabel 4.9
Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana
Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Kinerja (Y)	Budaya Kerja (X ₂)
Pearson Correlation	Kinerja (Y)	1.000	.741
	Budaya Kerja (X ₂)	.741	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja (Y)	.	.000
	Budaya Kerja (X ₂)	.000	.
N	Kinerja (Y)	41	41
	Budaya Kerja (X ₂)	41	41

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2026.954	1	2026.954	47.548	.000 ^b
	Residual	1662.558	39	42.630		
	Total	3689.512	40			
a. Dependent Variabel: Kinerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X ₂)						

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standard-	T	Sig.	Collinearity Statistics

		Standardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.654	6.602			
	Budaya Kerja (X ₂)	.859	.125	.741	.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.741 ^a	.549	.538	6.529	1.694

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X₂)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS 26 Tahun 2024

Analisis Output

Hasil uji kolerasi dan regresi sederhana antara variabel Budaya Kerja (X₂) pada kinerja karyawan didapat angka koefisien korelasi $r = 0,741$ yang mengindikasikan Budaya Kerja memiliki korelasi kuat serta bersignifikan pada Kinerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGo. Dengan angka koefisien determinasi R^2 yaitu $r^2 = 0,549$ teridentifikasi Kinerja di Kantor Pusat PT. Bank SulutGo dipengaruhi oleh Budaya Kerja sebesar 54,9%, sedang sisanya 45,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Dari hasil analisis formula regresi antar variabel Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah $Y = 10.654 + 0.859 X_2 = 11.51$, dengan hasil tersebut maka terdapat pengaruh yang positif dimana peningkatan Kinerja Karyawan yang ada pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGo dapat ditentukan oleh Budaya Kerja. Dengan jumlah konstanta sebesar 10.654 dan Koefisien regresi sebesar 0.859 dengan signifikan pada $\alpha = 0,05$ serta nilai P sangat kecil. Apabila Budaya Kerja Karyawan mengalami peningkatan satu tingkat satuan maka akan meningkatkan sebanyak 11.51 satuan, jika Budaya Kerja mengalami pengurangan satu tingkat satuan akan menurunkan 9.80 satuan Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT. Bank SulutGo. Intercept dari hasil analisis didapat sebesar 10.65 yang artinya tidak adanya variabel Budaya Kerja karyawan, maka skor dari Kinerja Karyawan adalah sebesar 10.65.

3. Hasil Analisis Korelasi Dan Regresi Berganda Variabel Digitalisasi Arsip X₁ dan Budaya Kerja X₂ Terhadap Kinerja Karyawan Y

Tabel 4.11
Model Summary Korelasi dan Regresi Berganda Digitalisasi Arsip (X₁) dan Budaya Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations				
		Kinerja (Y)	Digitalisasi Arsip (X ₁)	Budaya Kerja (X ₂)
Pearson Correlation	Kinerja (Y)	1.000	.668	.741
	Digitalisasi Arsip (X ₁)	.668	1.000	.798
	Budaya Kerja (X ₂)	.741	.798	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja (Y)	.	.000	.000
	Digitalisasi Arsip (X ₁)	.000	.	.000
	Budaya Kerja (X ₂)	.000	.000	.
N	Kinerja (Y)	41	41	41
	Digitalisasi Arsip (X ₁)	41	41	41
	Budaya Kerja (X ₂)	41	41	41

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2087.150	2	1043.575	24.748	.000 ^b
	Residual	1602.362	38	42.167		
	Total	3689.512	40			
a. Dependent Variabel: Kinerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X ₂), Digitalisasi Arsip (X ₁)						

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.102	6.583		1.535	.133		
	Digitalisasi Arsip (X ₁)	.215	.180	.212	1.195	.240	.363	2.753
	Budaya Kerja (X ₂)	.663	.205	.572	3.225	.003	.363	2.753

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.752 ^a	.566	.543	6.494	1.578
a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X ₂), Digitalisasi Arsip (X ₁)					
b. Dependent Variabel: Kinerja (Y)					

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS 26 Tahun 2024

Analisis Output

Dari hasil uji analisis korelasi dan regresi diantara Digitalisasi Arsip dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dengan angka koefisien korelasi $r = 0.752$ mengindikasikan jika Digitalisasi Arsip dan Budaya Kerja mempunyai korelasi kuat juga bersignifikan pada kenaikan Kinerja pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGo. Dengan angka koefisien determinasi $R Square r^2 (0,566)$ membuktikan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Digitalisasi Arsip dan Budaya Kerja dengan jumlah sebanyak 56,6%, sedangkan jumlah 43,4% dipengaruhi faktor lainnya yang tidak teliti dalam penelitian ini.

Formula dari hasil analisis regresi berganda antar variabel Digitalisasi Arsip (X_1) dan Budaya Kerja (X_2), dan Kinerja (Y) yaitu $Y = 10.102 + 0.215 X_1 + 0.663 X_2 - 10.98$ mengindikasikan pengaruh yang positif. Hal tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan Kinerja Karyawan ditentukan oleh Digitalisasi Arsip dan Budaya Kerja secara simultan dengan koefisien regresi Digitalisasi Arsip sebesar 0.215 dan Budaya Kerja sebesar 0.663 yang bersignifikan pada $\alpha = 0,05$ dan memiliki nilai P yang sangat kecil.

Tabel 4.14
Summary Output Coefficients Variabel Digitalisasi Arsip (X_1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	21.527	6.181		3.483	.001	
	Digitalisasi Arsip (X_1)	.678	.121	.668	5.162	.000	1.000 1.000

a. Dependent Variabel: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.14, analisis statistik menampilkan adanya korelasi positif juga signifikan diantara variabel digitalisasi arsip dengan kinerja karyawan, mengindikasikan hubungan linier yang kuat antara keduanya melalui garis pada regresi $\hat{Y} = 21.527 + 0,678 X_1 = 22.21$.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sesuai dengan rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis didapatkan formula regresi dan Uji t antara variabel Digitalisasi Arsip (X_1) dan Kinerja karyawan (Y), yaitu: $Y = 21,527 + 0,678X_1 = 22,21$ dan thitung (5,162) lebih besar dari ttabel (1,684), maka dapat dikatakan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial pada kinerja karyawan.
2. Dari hasil analisis didapatkan formula regresi dan Uji t antara variabel Budaya Kerja (X_2) dan Kinerja karyawan (Y), yaitu: $Y = 10,654 + 0,859 X_2 = 11,51$ dan thitung (6,90) lebih besar daripada ttabel (1,684), maka dapat dikatakan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial pada kinerja karyawan.

5.1 Saran

1. Meningkatkan efektivitas sistem manajemen arsip dan membuat panduan penggunaan sistem arsip.
2. Membuat sistem arsip dengan model website/ aplikasi yang berbasis cloud storage seperti SIPAS atau menambah akses fitur kearsipan pada aplikasi HCMS yang sudah dimiliki oleh BSG.
3. Melakukan evaluasi dan monitoring kinerja.
4. Membuat pelatihan tentang manajemen waktu dan menggunakan teknik untuk mengukur kinerja karyawan.
5. Melakukan analisis beban kerja secara berkala serta pelatihan untuk meningkatkan kemampuan.
6. Membuat pengaturan deadline yang realistis dan mengidentifikasi hambatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkarhami, M.S. (2017). *Buku Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Penerbit: Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai.
- Darmawan. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Siregar, Sofyan. (2011). *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hajar, T.D., & Dwiridotjahjono, J. (2023). *Analisis Pengaruh Digitalisasi Sistem Informasi Manajemen Kearsipan (Semar) dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada Karyawan Unit Kearsipan Departemen Administrasi Bisnis PT Petrokimia Gresik*. Indonesian Journal of Social Sciences and Humanities, Vol. 3 No. 1. 2023: 41-48.
- Moron, L. M., Herdi, H., & Darius, Y. (2023). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala*. Jurnal Kompetitif, 12(1), 1–14. <https://ejournal.univ-tridianti.ac.id/index.php/kompetitif/index>.
- Oktarina, N., Widodo, J., Murwatiningsih, & Suryanto, E. (2022). *Peningkatan Kompetensi Petugas Arsip SMK Swasta Sekabupaten Kendal Melalui Digitalisasi Arsip Berbasis 8 Standar Nasional Pendidikan*. Pengabdian Masyarakat Dosen Indonesia, 5(1), 17–24.
- Priatna, D., Syabani, A., Ridho Permana, D., Nahdiatu Solihin, M., Wangsih, N., & Novianti, R. (2022). *Pengaruh efektivitas platform digital terhadap kinerja pegawai dinas arsip dan perpustakaan kabupaten sumedang*. Journal of Regional Public Administration (JRPA), 7, 95–103.
- Pribadi, J. D., Permanasari, K. I., Utaminingsih, A., Hadi, M., & Fadilah, Z. N. (2023). *Pengaruh digitalisasi, keamanan dokumen dan efisiensi kerja terhadap kinerja tata kelola dokumen*. JRIME: Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi, 1(4), 389–402. <https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v1i4.826>.
- Rahmi, & Syafei M. Nur, I. (2024). *Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Tolikara*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 16(1), 91–99. <https://doi.org/10.55049/jeb.v16i1.255>.
- Rasjid, E., (2015). *Disertasi “Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Sistem Manajemen Mutu Terhadap Kinerja Dosen Di Politeknik Negeri Manado”*. Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

- Ridwan, R., Ridwan, S. F., & Mursalim, M. (2023). *Pengaruh Budaya Kerja Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, 9(1), 165. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1541>.
- Siswadi, S., R. (2024). *PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA, OLAHRAGA, PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN SERDANG BEDAGAI*. Movere Journal, 6(1), 225–242. <http://ojs.stie-ttn.ac.id/index.php/mv>.
- Siti Sarah. (2019). *PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. XSPORT INTERNASIONAL MAKASSAR*. In Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Wildan, M.D.N., & Cahyadi, N., (2023). *Analisis Digitalisasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Kearsipan) dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Swabina Gatra*. Bisman (Bisnis dan Manajemen): The Journal Business and Management, 6(3), 661-67.
- Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Asahan (2022). *E-Book Pengelolaan Arsip Secara Digital*. Published by Mayyang Mayyuni.
- Bank SulutGo. (2024, 25 Juli). *Sejarah Bank SulutGo*. Diakses dari Website Perusahaan PT. Bank SulutGo: <https://www.banksulutgo.co.id/profil/read/5/sejarah-bank-sulutgo.html>.
- Bank SulutGo. (2024, 25 Juli). *Logo Bank SulutGo*. Diakses dari Website Perusahaan PT. Bank SulutGo: <https://www.banksulutgo.co.id/profil/read/7/logo-bank-sulutgo.html>.