



Pengaruh Digitalisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi (Survey Pada Koperasi Anggota Puskhata Mitra PT. USSI Pinbuk Prima Software)

Deddy Supriyadi
Dede Hendrawan Purnomo
Universitas Koperasi Indonesia
Deddy_ok@ikopin.ac.id

ABSTRAK

Salah satu upaya yang dilakukan pada era sekarang ini untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan karyawan dalam operasi dan pelayanannya, tidak terkecuali koperasi adalah dengan menerapkan teknologi digital (digitalisasi). Diantara koperasi yang telah melakukan digitalisasi adalah Credit Union (CU primer) anggota Pusat Koperasi Kredit Khatulistiwa (Puskhat). Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pelaksanaan digitalisasi di koperasi anggota Puskhat, kinerja karyawan koperasi setelah dilakukan digitalisasi serta sejauhmana pengaruh dari digitalisasi koperasi terhadap kinerja karyawan. Adapun metode penelitiannya adalah metode survey dan deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan analisis regresi korelasi. Hasil penelitian menunjukkan pelaksanaan digitalisasi koperasi anggota Puskhat secara keseluruhan berjalan dengan sangat baik, kinerja karyawan koperasi pun meningkat sangat baik dan terdapat hubungan linear yang positif antara digitalisasi koperasi dengan kinerja karyawannya. Hipotesis dapat diterima, terbukti digitalisasi koperasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Agar digitalisasi di koperasi anggota Puskhat lebih efektif, perlu dilakukan pelatihan digitalisasi yang berkesinambungan, perubahan budaya organisasi, pemeliharaan perangkat lunak yang terdokumentasi dan upgrade perangkat lunak sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan, serta penilaian kinerja karyawan yang obyektif terkait kompetensi penggunaan digitalisasi.

Kata Kunci: Digitalisasi Koperasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

One of the efforts being made in the current era to improve the performance of companies and employees in their operations and services, including cooperatives, is by implementing digital technology (digitization). Among the cooperatives that have digitalized are Credit Unions (primary CU) members of the Pusat Koperasi Kredit Khatulistiwa (Puskhat). The aim of this research is to determine the implementation of digitalization in Puskhat member cooperatives, the performance of cooperative employees after digitalization and the extent of the influence of cooperative digitalization on employee performance. The research methods are survey and quantitative descriptive methods using correlation regression analysis. The results of the research show that the overall implementation of digitalization of Puskhat member cooperatives is going very well, the performance of cooperative employees has increased very well and there is a positive linear relationship between digitalization of cooperatives and the performance of their employees. The hypothesis can be accepted, it is proven that the digitalization of cooperatives has a significant positive effect on employee performance. In order for digitalization in Puskhat member cooperatives to be more effective, it is necessary to carry out continuous digitalization training, changes in organizational culture, documented software maintenance and software upgrades in accordance with developments and needs, as well as objective employee performance assessments related to competency in using digitalization.

Key word: Cooperative Digitalization, Employee Performance

PENDAHULUAN

Koperasi sebagai suatu organisasi sosial ekonomi dan sebagai badan usaha memiliki karakteristik yang khas dan memiliki keunggulan potensial untuk menjadi wadah perjuangan ekonomi bagi anggotanya sebagai pemilik koperasi. Kata koperasi berasal dari *cooperation* yang berarti kerja sama. Semangat kerjasama dari kumpulan orang yang memiliki kepentingan ekonomi bersama itulah yang menjadi modal dasar bagi koperasi untuk bisa berperan memenuhi kepentingan anggotanya secara lebih efektif dan efisien dibandingkan jika orang-orang tersebut bergerak sendiri-sendiri.

Dengan bekerjasama dalam wadah koperasi, anggota koperasi menyatukan potensi sehingga potensinya menjadi lebih besar. Dengan demikian usaha yang dijalankan pun skalanya bisa menjadi lebih ekonomis, serta posisi tawar menjadi lebih kuat. Selain itu dengan kerjasama juga diharapkan akan timbul efek sinergi yang menjadikan koperasi akan lebih baik dibandingkan dengan usaha sendiri-sendiri.

Koperasi didirikan dan dimiliki oleh anggotanya untuk melayani kepentingan ekonomi anggotanya. Dengan demikian pelanggan dari koperasi sudah jelas yaitu anggotanya. Oleh karena itu koperasi memiliki keunggulan potensial dibandingkan dengan non koperasi, yaitu koperasi memiliki "*captive market*", yaitu anggotanya sendiri sebagai pasar internal koperasi. Dengan demikian koperasi memiliki pasar yang lebih pasti dan biaya transaksi yang lebih murah, sehingga risiko bisnis pun menjadi lebih rendah. Namun demikian harus disadari pula di dalam realitasnya banyak koperasi berada di dalam lingkungan yang bersaing. Dalam situasi pasar yang bersaing, maka anggota koperasi memiliki pilihan untuk memenuhi kepentingan ekonominya melalui perusahaan koperasi atau memenuhinya melalui perusahaan non koperasi. Secara rasional anggota koperasi pun akan membandingkan mana yang lebih baik memenuhi kepentingan ekonominya dari koperasinya atau dari non koperasi. Maka dalam kondisi pasar yang bersaing, koperasi harus memiliki daya saing untuk bisa memenangkan persaingan agar *survive* dan berkembang,

Bersaing pada dasarnya adalah berebut, dalam hal ini berebut pembeli/konsumen. Siapa yang akan memenangkan persaingan pada dasarnya adalah perusahaan (termasuk koperasi) yang bisa menawarkan produk dan layanan yang dapat memenuhi harapan konsumen dan lebih baik dibandingkan dengan produk dan layanan yang ditawarkan pesaing.

Untuk dapat menghasilkan produk dan layanan yang bersaing, maka perusahaan harus beroperasi dengan efektif dan efisien. Salah satu upaya yang dilakukan pada era sekarang untuk membuat perusahaan lebih efektif dan efisien adalah dengan menerapkan teknologi digital (digitalisasi) dalam operasi dan pelayanannya.

Secara sederhana digitalisasi adalah proses perubahan yang terjadi pada teknologi bersifat analog ke teknologi bersifat digital. Proses yang terjadi kemudian banyak dipengaruhi oleh perkembangan teknologi, hingga saat ini industri sudah semakin modern dan mengandalkan teknologi tersebut untuk terus menopang operasionalnya. Melalui digitalisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja setiap bagian dari industri, sehingga waktu dan seluruh sumber daya yang dimiliki dapat diolah seoptimal mungkin. Selanjutnya perusahaan dapat memperoleh keuntungan sebesar-besarnya melalui produk dan layanan yang lebih memuaskan, dalam arti lebih cepat, lebih akurat, lebih mudah.

Digitalisasi di era globalisasi ini mengalami perkembangan yang sangat cepat, hal tersebut ditandai dengan peralatan digital yang semakin canggih dan jangkauan yang lebih luas. Dengan kemajuan digitalisasi maka kegiatan yang dilakukan oleh manusia dapat terselesaikan secara efektif dan efisien serta mendapatkan hasil yang maksimal.

Koperasi, sebagai perusahaan sebaiknya juga dapat melakukan digitalisasi agar koperasi dapat bersaing melalui operasi dan pelayanan yang lebih efektif dan efisien. Untuk itulah Kementerian Koperasi dan UKM mengagendakan modernisasi koperasi. Ciri dari koperasi modern antara lain telah menerapkan teknologi digital untuk operasi dan pelayanannya.

Diantara koperasi yang telah melakukan digitalisasi adalah Credit Union (CU primer) anggota Pusat Koperasi Kredit Khatulistiwa (Puskhat). Puskhat berdiri tanggal 18 Juli 2009 bertempat di Kantor Pusat CU Keling Kumang, Kabupaten Sekadau, Provinsi Kalimantan Barat. Sejak tanggal 3 September 2009 sudah Berbadan Hukum dengan No: 1321/BH/X.

Sejak tahun 2015, melalui kerja sama dengan PT. USSI Pinbuk Prima Software, salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang IT yang berkantor di Bandung Jawa barat, 6 (enam) CU primer anggota Puskhat mulai melakukan digitalisasi. Tujuan dari digitalisasi ini untuk meningkatkan kinerja karyawan kaum muda dalam memberikan pelayanan kepada anggota.

Terdapat fenomena yang menarik dengan dilakukannya digitalisasi pada CU primer anggota Puskhat, antara lain digitalisasi membantu pekerjaan kasir/teller menjadi lebih mudah, waktu yang digunakan semakin efisien dan efektif. Contoh pada saat anggota pindah tempat pelayanan yang semula memakan waktu satu hari karena harus input ulang seluruh data anggota yang pindah ke tempat pelayanan yang baru, dengan penggunaan aplikasi *Core banking system* berbasis *online* hanya satu “klik”, dalam hitungan detik dapat dengan mudah pekerjaan tersebut diselesaikan.

Berdasarkan hasil survey pendahuluan menurut beberapa pengurus dan karyawan terdapat perbedaan sebelum dan sesudah digitalisasi, antara lain proses kerja menjadi lebih cepat dan lebih mudah. Penggunaan aplikasi digital untuk membantu menyelesaikan pekerjaan menarik untuk diteliti agar diketahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam melayani anggota. Selain itu dapat diketahui pula keunggulan dan kendala-kendala yang dihadapi. Guna penyempurnaan penggunaan teknologi digital ini bila masih ada kekurangan ataupun untuk menjadi contoh *best practice* bila aplikasi digital digital ini sudah sangat baik.

Penelitian ini intinya bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan digitalisasi di koperasi anggota Puskhat, kinerja karyawan koperasi setelah dilakukan digitalisasi, yaitu digunakannya aplikasi *Core Banking system* berbasis *online* dan sejauh mana pengaruh dari digitalisasi koperasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sekaligus sebagai evaluasi yang mendalam dengan menggunakan metode ilmiah, sehingga secara praktis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengurus /pengelola koperasi untuk pengambilan keputusan berkaitan dengan kinerja karyawan dan digitalisasi yang telah dilakukan. Manfaat lain secara teoritis/akademis diharapkan dapat memberikan pengayaan referensi hasil penelitian mengenai digitalisasi dan kinerja karyawan di koperasi.

KAJIAN PUSTAKA

Koperasi dapat dilihat dari berbagai perspektif, yaitu koperasi dapat dilihat sebagai ideologi, mekanisme ataupun sebagai badan usaha. Koperasi sebagai badan usaha dijelaskan dalam Undang-undang Perkoperasian Republik Indonesia no 25 tahun 1992 sebagai berikut:

Badan usaha atau perusahaan koperasi dimiliki oleh anggota sebagai sarana untuk mensejahterakan anggotanya melalui usaha-usaha yang dilakukan oleh perusahaan koperasi tersebut. Tujuan koperasi adalah mensejahterakan anggotanya disebut juga mempromosikan anggotanya. Menurut Deddy Supriyadi (2024) pengertian kesejahteraan anggota tersebut harus

dioperasionalkan agar ukurannya lebih jelas. Yang dimaksud dengan kesejahteraan tersebut adalah kesejahteraan secara ekonomi. Maka yang dimaksud dengan sejahtera dalam hal ini adalah terpenuhinya kebutuhan ekonomi. Ini berarti koperasi harus mampu memenuhi kebutuhan ekonomi anggotanya dengan lebih baik dibandingkan jika anggota memenuhi kebutuhan ekonominya dari non koperasi. Berarti mempromosikan anggota adalah memajukan ekonomi anggota.

Untuk menjalankan misi dan mencapai tujuan mensejahterakan anggota tersebut, koperasi sebagai perusahaan tentunya memerlukan sumber daya untuk menjalankan fungsi-fungsi dan proses-proses bisnis. Sumberdaya dan fungsi-fungsi bisnis tersebut perlu dikelola dengan manajemen yang baik. Salah satu sumber daya yang sangat penting karena menentukan keberhasilan koperasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM koperasi meliputi pengurus, pengawas, karyawan dan anggota. SDM koperasi perlu dikelola dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang baik agar memiliki kinerja yang baik sehingga memberikan kontribusi yang optimal terhadap operasi pelayanan koperasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi untuk merencanakan, mengembangkan, dan mengoptimalkan potensi karyawan (Panggabean, 2007:15). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Manajemen SDM melibatkan sejumlah aktivitas, seperti merekrut, melatih, mengelola kinerja, dan memotivasi karyawan agar dapat berkontribusi secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun tujuan MSDM antara lain untuk Memaksimalkan potensi dan kinerja SDM.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang dalam pelaksanaan dan hasil kerja karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Menurut Mulyasa (2019) bahwa kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja tenaga kerja.

Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi, perusahaan atau organisasi untuk mencapai produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Selanjutnya agar MSDM dapat digerakan secara optimal sehingga kinerjanya baik, maka perlu dipahami faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:84) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja: 1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu. 2. *Leadership Factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*. 3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja. 4. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi. 5. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Berdasarkan pendapat Amstrong dan Baron tersebut di atas terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Maka untuk mencapai produktivitas yang tinggi organisasi dalam hal ini koperasi perlu mengupayakan semua faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, termasuk salah satunya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

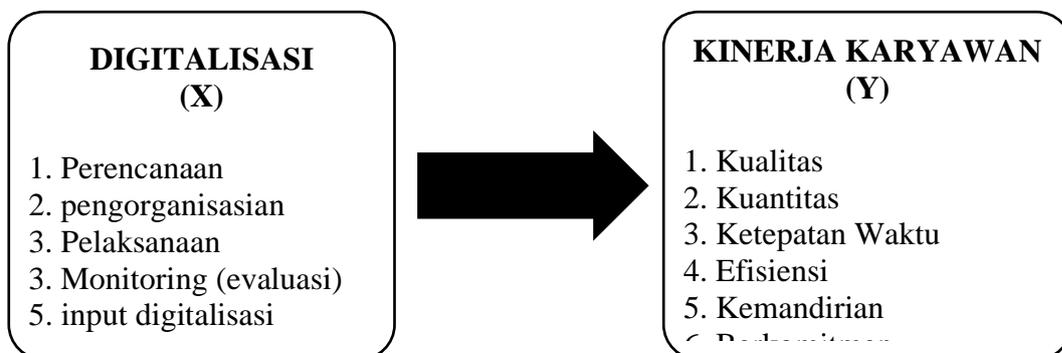
Kaitan Aplikasi Digitalisasi dengan kinerja karyawan Koperasi

Aplikasi digital adalah penerapan perangkat lunak (software) atau program komputer yang terhubung dengan internet yang dikembangkan untuk tujuan melakukan tugas-tugas tertentu. (Alvikar R Tabanal, 2020 dalam https://www.academia.edu/41583811/Aplikasi_Digital) Penggunaan aplikasi digital dalam dunia kerja beragam jenisnya, tetapi sama sama bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penggunaan teknologi digital dalam sistem kerja koperasi, diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasi dan pelayanan koperasi. Dengan bantuan aplikasi digital pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat, lebih akurat, lebih responsif dan lebih mudah, sehingga kinerja karyawan pun meningkat. Dengan demikian koperasi sebagai entitas bisnis mampu bersaing dan tidak ketinggalan di era digital saat ini dan ke depan.

KERANGKA PEMIKIRAN

Digitalisasi koperasi pada Koperasi anggota Puskhata sebagai variabel bebas (X) diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan koperasi (Y). Indikator dari digitalisasi koperasi terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi dan input digitalisasi, sedangkan indikator dari kinerja terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi, kemandirian dan komitmen. Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat digambarkan pada gambar...berikut ini :



HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ho : diduga digitalisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi pada koperasi anggota puskhata mitra PT. USSI Pinbuk Prima Software.

Ha : diduga digitalisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara pengumpulan, pengolahan dan analisis data dengan tujuan agar dapat diperoleh data yang berkualitas yang kemudian dapat diolah dan dianalisis untuk memperoleh jawaban terhadap masalah yang diidentifikasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yang merupakan salah satu metode kuantitatif. Dilihat dari sifatnya adalah deskriptif kuantitatif. Sugiyono (2020 ; 64) menjelaskan antara lain bahwa, metode penelitian survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau pada saat ini yang

digunakan untuk menguji beberapa hipotesis. Selanjutnya menurut Sugiyono (2020 ; 64) penelitian survey bisa bersifat deskriptif, komparatif, asosiatif, komparatif asosiatif dan hubungan struktural.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Credit Union anggota Puskhata sebanyak 1.566 orang, yang terdiri dari :

Tabel 1. Sebaran Karyawan Koperasi Anggota Puskhata

No.	Nama Lembaga	Jumlah Karyawan (Orang)
1	CU Banuri Harapan Kita	196
2	CU Keling Kumang	637
3	CU Mura Kopa	68
4	CU Nyai Anta	51
5	CU Pancur Solidaritas	224
6	CU Semandang Jaya	390
Total		

Sumber: Laporan pertanggungjawaban tahun 2022

Adapun penentuan jumlah sampel responden ditentukan berdasarkan Rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times d^2)}$$

Keterangan :

N = jumlah populasi

n = jumlah sampel

d = tingkat kesalahan pengambilan sampel (10%)

dari jumlah karyawan pada koperasi anggota Puskhata mitra PT. USSI Pinbuk Prima Software pada akhir tahun 2022 sebanyak 1.566 orang karyawan, maka diperoleh perhitungan jumlah sampel yang digunakan sebagai berikut:

$$n = \frac{1.566}{1 + (1.566 \times [0,1]^2)}$$

$$n = \frac{1.566}{1 + (1.566 \times 0,001)}$$

$$n = \frac{1.566}{1 + (15,66)}$$

$$n = \frac{1.566}{(16,66)}$$

$$n = 93,99 \text{ dibulatkan menjadi } 94$$

Maka jumlah sampel responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 94 orang karyawan koperasi anggota Puskhata mitra PT. USSI Pinbuk Prima Software.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara survey langsung kepada responden dengan menggunakan kuesioner. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Pertanyaan dalam kuesioner disusun dengan menggunakan Skala Likert, yang terdiri dari lima pilihan jawaban pada setiap indikatornya, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju. Setiap pernyataan memiliki lima alternatif jawaban seperti pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Skala Likert

No	Kategori	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan alat analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Adapun tahapan-tahapan dalam pengolahan data dilakukan sebagai berikut:

1. Uji Instrumen

Agar instrumen penelitian valid dan reliabel, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

2. Transformasi Data

Selanjutnya oleh karena skala datanya ordinal, maka dilakukan transformasi data dari ordinal menjadi interval dengan menggunakan Method of Successive Interval (MSI).

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi:

- 1) Uji normalitas merupakan uji untuk mengukur apakah data yang diperoleh memiliki distribusi normal sehingga dapat digunakan dalam statistik parametrik.
- 2) Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

4. Analisis Deskriptif

Metode ini bertujuan untuk mengumpulkan data, menganalisis data tersebut, dan menyajikan hasil analisis dalam bentuk deskripsi yang jelas dan terperinci. Hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk deskripsi naratif dan tabel. Analisis ini memiliki manfaat dalam memberikan gambaran yang jelas tentang fenomena atau objek yang diteliti, mengidentifikasi pola atau tren dalam data, dan membantu pengambilan keputusan atau kebijakan yang lebih baik.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai signifikansi 5 persen (0,05).

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol dan satu, jika nilai koefisien mendekati satu berarti variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan

untuk memprediksi variabel dependen.

c. Regresi Linear Sederhana

Untuk melihat pengaruh digitalisasi (variabel X) terhadap Kinerja karyawan (Variabel Y) digunakan Analisis Regresi dan Korelasi sederhana. Untuk itu maka terlebih dahulu dilakukan pengujian persamaan berdasarkan asumsi klasik, meliputi : uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Digitalisasi Pada Koperasi Anggota Puskhat

Berikut table Rekapitulasi Penilaian Digitalisasi di bawah ini menampilkan rekapitulasi hasil penilaian terhadap pelaksanaan digitalisasi pada koperasi anggota Puskhat berdasarkan pada beberapa indikator yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, monitoring dan input.

Tabel 3. Rekapitulasi Penilaian Digitalisasi

No	Indikator	Skor	Kriteria
A. Perencanaan			
1.	Kejelasan Tujuan	402	Sangat Baik
2.	Kesesuaian digitalisasi	393	Baik
B. Pengorganisasian			
3.	Organisasi IT	393	Baik
4.	SOP IT	397	Baik
5.	SOP Kewenangan	401	Baik
C. Pelaksanaan			
6.	Uji Coba digitalisasi	406	Sangat Baik
7.	Sosialisasi digitalisasi	409	Sangat Baik
8.	Manfaat digitalisasi	407	Sangat Baik
D. Monitoring			
9.	Monitoring dan Evaluasi	393	Baik
10.	Semangat Tim IT	385	Baik
11.	Kompetensi IT	391	Baik
E. Input			
12.	Infrastruktur memadai	383	Baik
13.	Kecepatan Internet	383	Baik
Jumlah		5.143	Sangat Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data kuesioner

Berdasarkan tabel 3 dapat dikatakan bahwa pelaksanaan digitalisasi pada koperasi anggota Puskhat secara keseluruhan telah dilakukan dengan “sangat baik”. Bila dilihat per indikator ada 9 (Sembilan) indikator termasuk kategori baik dan sisanya 4 (empat) indikator masuk pada kategori sangat baik. Selanjutnya dapat diketahui juga nilai terendah adalah 383 yaitu pada indikator infrastruktur dan kecepatan internet dan nilai tertinggi 409 yaitu pada indikator sosialisasi.

Kinerja Karyawan Koperasi Anggota Puskhata

Berikut tabel....di bawah ini menampilkan rekapitulasi hasil penilaian terhadap kinerja karyawan koperasi anggota Puskhata setelah koperasi melakukan digitalisasi, berdasarkan pada beberapa indikator yang meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Tabel 4. Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan Setelah Koperasi Melakukan Digitalisasi

No	Indikator	Skor	Kriteria
A. Kualitas			
1.	Kualitas pekerjaan	401	Baik
2.	Bekerja lebih menyenangkan	397	Baik
B. Kuantitas			
3.	Capaian Target	395	Baik
4.	Kuantitas Pekerjaan	397	Baik
C Ketepatan waktu			
5.	Batas waktu penyelesaian	390	Baik
6.	Kecepatan penyelesaian	395	Baik
D Efektifitas			
7.	Efektifitas SDM	394	Baik
8.	Kemudahan Bekerja	399	Baik
E kemandirian			
9.	Kemandirian sikap	390	Baik
Jumlah		3.558	Sangat Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data kuesioner

Tabel 4 antara lain menunjukkan secara keseluruhan karyawan merasa bahwa dengan dilakukan digitalisasi pada koperasi, karyawan dapat bekerja dengan sangat baik relatif jika dibandingkan dengan sebelum digitalisasi. Hal ini juga mengindikasikan bahwa penerapan digitalisasi memberikan kemanfaatan terhadap kinerja karyawan, yaitu kinerja karyawan menjadi lebih baik. Kinerja karyawan yang lebih baik, tentu akan memberikan kontribusi terhadap kinerja koperasi. Selanjutnya kinerja koperasi yang lebih baik akan memberikan kemanfaatan untuk peningkatan kesejahteraan pada anggota melalui pelayanan koperasi yang lebih baik.

Bila dilihat per indikator nilai yang tertinggi sebesar 401, yaitu pada indikator kualitas pekerjaan, kedua 399, yaitu pada indikator kemudahan bekerja. Artinya penerapan digitalisasi dapat meningkatkan kualitas hasil kerja dan memberikan kemudahan untuk bekerja. Nilai yang paling rendah sebesar 390 yaitu pada indikator waktu penyelesaian pekerjaan dan kemandirian kerja. Namun demikian tetap skor tersebut masih masuk dalam kategori baik.

Pengaruh Digitalisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Anggota Puskhata Mitra PT. USSI Pinbuk Prima Software

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh digitalisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Anggota Puskhata Mitra PT. USSI Pinbuk Prima Software dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Setelah dilakukan transformasi data dari hasil angket yang berbentuk skala ordinal diubah ke

dalam skala interval dengan menggunakan MSI (Method Of Successive Interval). Selanjutnya data hasil transformasi dengan MSI dihitung dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 22. Adapun Hasil Pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Tabel Uji Validitas Variabel X dan Y

Responden	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1	0,5933	0,2006	Valid
X2	0,5452	0,2006	Valid
X3	0,5320	0,2006	Valid
X4	0,6418	0,2006	Valid
X5	0,7515	0,2006	Valid
X6	0,7244	0,2006	Valid
X7	0,6993	0,2006	Valid
X8	0,7562	0,2006	Valid
X9	0,6886	0,2006	Valid
X10	0,7323	0,2006	Valid
X11	0,7343	0,2006	Valid
X12	0,7275	0,2006	Valid
X13	0,6672	0,2006	Valid
Y1	0,7755	0,2006	Valid
Y2	0,8321	0,2006	Valid
Y3	0,8568	0,2006	Valid
Y4	0,7874	0,2006	Valid
Y5	0,7484	0,2006	Valid
Y6	0,7868	0,2006	Valid
Y7	0,8033	0,2006	Valid
Y8	0,7041	0,2006	Valid
Y9	0,7477	0,2006	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan IBM SPSS 22

Berdasarkan hasil penghitungan validitas diketahui dari 22 butir pernyataan semuanya valid. Dengan demikian semuanya digunakan sebagai alat pengambil data penelitian sebanyak.

2. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan pengujian validitas dan mendapatkan hasil yang valid. Kemudian dilakukan pengujian reliabilitas. Adapun metode yang digunakan dalam perhitungan reliabilitas adalah uji *Cronbach's Alpha*. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

<i>Reliability Statistics</i>		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.770	.787	2

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan IBM SPSS 22

Berdasarkan tabel *Reliability Statistic* di atas dapat diketahui hasil pengujian reliabilitas adalah sebesar 0,770, skor tersebut berada di atas r kritis 0,6 sehingga dapat dikatakan reliabel, yang artinya hasil penelitian dapat digunakan untuk pengukuran pada analisis data.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji untuk mengukur apakah data yang diperoleh memiliki distribusi normal sehingga dapat digunakan dalam statistik parametrik. Adapun hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Standardized Residual</i>
<i>N</i>		94
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	.99460913
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.081
	<i>Positive</i>	.080
	<i>Negative</i>	-.081
<i>Test Statistic</i>		.081
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.161 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan IBM SPSS 22

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh P-level (0,161) artinya lebih dari 0,05 maka dapat diartikan bahwa data berdistribusi normal.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Adapun hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel *Anova* di bawah ini

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas

<i>ANOVA Table</i>							
			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Kinerja Karyawan * Digitalisasi</i>	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	3732.086	28	133.289	4.441	.000
		<i>Linearity</i>	2393.856	1	2393.856	79.765	.000
		<i>Deviation from Linearity</i>	1338.230	27	49.564	1.652	.051
<i>Within Groups</i>			1950.733	65	30.011		
<i>Total</i>			5682.819	93			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan IBM SPSS 22

Hasil pengujian menunjukkan Nilai *Sig. Deviation from linearity* (0,051) lebih dari 0,05 maka terdapat hubungan yang linear. Dengan demikian selanjutnya dapat dilakukan uji regresi linear sederhana untuk menguji satu variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

5. Uji Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil uji regresi linear, dapat diketahui konstanta (a) dan koefisien (b) dari persamaan regresi $Y = a + bX$ seperti ditunjukkan pada tabel *Coefficients^a* di bawah ini:

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	7.408	2.521		2.938	.004
Digitalisasi	.495	.060	.649	8.183	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan IBM SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Constant (a) sebesar 7,408 sedangkan nilai digitalisasi atau koefisien regresi (b) sebesar 0,495 sehingga persamaan regresi $Y = a + bX$ menjadi $Y = 7,408 + 0,495X$. nilai konstanta variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 7,408. Ini berarti setiap penambahan 1% nilai Digitalisasi, akan meningkatkan nilai Kinerja Karyawan sebesar 0,495. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dinyatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

6. Uji Hipotesis

Selanjutnya berdasarkan dari tabel *Coefficients^a* dapat diketahui, nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,005$, maka artinya hipotesis H_0 ditolak atau H_a diterima. Kemudian dari uji t diperoleh *T* tabel sebesar 1,986 dan dari tabel *coefficients^a* diketahui nilai *T* hitung adalah 8.183 lebih besar dari *T* tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Digitalisasi (X) secara signifikan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

7. Koefisien Determinasi (r^2)

Besarnya pengaruh dari digitalisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2), yang dapat dilihat pada tabel *Model Summary^b* berikut ini.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	7.408	2.521		2.938	.004
Digitalisasi	.495	.060	.649	8.183	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan IBM SPSS 22

Berdasarkan tabel *model summary* di atas, diketahui pengaruh variabel digitalisasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 42,1%. Hubungan ini cukup berarti karena kategori koefisien korelasi berada $> 40,00\% - 70,00\%$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Digitalisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada koperasi anggota Puskhata mitra PT. USSI Pinbuk Prima Software sebesar 42,1% dan 57,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan efektifitas kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan digitalisasi koperasi anggota Puskhata mitra PT. USSI Pinbuk Prima Software, secara keseluruhan dapat dikatakan sudah berjalan dengan sangat baik.
2. Kinerja karyawan koperasi anggota Puskhata mitra PT. USSI Pinbuk Prima Software setelah koperasi melakukan digitalisasi secara keseluruhan dapat dikatakan sangat baik relatif dibandingkan dengan sebelum dilakukan digitalisasi.
3. Terhadap hubungan linear yang positif antara digitalisasi koperasi pada koperasi anggota Puskhata dengan kinerja karyawannya. Hubungan tersebut ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 7,408 + 0,495X$. Ini berarti setiap penambahan 1% nilai digitalisasi, akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,495.
4. Hipotesis dapat diterima, terbukti digitalisasi koperasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yaitu pengaruhnya 42,1 %, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Saran

Walaupun pelaksanaan digitalisasi pada koperasi anggota Puskhata secara keseluruhan dapat dikatakan sudah sangat baik, masih ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan lagi agar pemanfaatan digitalisasi ini lebih optimal, antara lain sebagai berikut:

1. CU Primer sebaiknya melakukan monitoring dan mendokumentasikan hasil evaluasi terhadap kapasitas infrastruktur server database dan server backup database (rekam cadang) hal ini dilakukan agar dapat meminimalisir risiko memori penyimpanan penuh, sehingga kapasitas penyimpanan dapat terdeteksi dari awal, serta melakukan dokumentasi pemeliharaan perangkat digital. Selain itu CU Primer sebaiknya melakukan upgrade terhadap PC yang sudah tidak layak, seperti PC yang digunakan pada bagian operasional di setiap kantor cabang.
2. CU Primer sebaiknya melakukan penilaian kinerja karyawan yang transparan dan objektif, dengan menjelaskan poin apa saja yang menjadi dasar dari penilaian terhadap karyawan tersebut, salah satunya adalah penilaian terkait kompetensi atau keahlian dalam penggunaan digitalisasi untuk mengurangi resiko kesalahan penggunaan perangkat digital.
3. Agar digitalisasi lebih efektif lagi untuk peningkatan kinerja karyawan koperasi anggota Puskhata, maka perlu dilakukan pelatihan digitalisasi yang berkesinambungan melalui kerjasama dengan PTC (Puskhata Training Center) dan dibuktikan dengan dikeluarkannya sertifikat kompetensi atau sertifikat keahlian. Selain itu, perubahan budaya organisasi diperlukan untuk memastikan bahwa karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi akibat digitalisasi dengan melakukan sosialisasi dan uji coba digitalisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Baniyah, (2018). Analisis Efektivitas Kinerja Karyawan KSPPS Konawu Nugraha Kudus. Skripsi, 2018.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Rafika Aditama.
- Arief Subyantoro, Arief. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi. Bandung: Andi.
- Database. Client PT. USSI PPS. Tahun 2023.

- Deddy Supriyadi.2024. Pendidikan dan Latihan Dasar Perkoperasian Angkatan II Tahun 2023: Urgensi, Implementasi dan Ukuran Capaian Promosi Anggota. E-Coops-Day. Volume 5. No.1 Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Koperasi Indonesia
- Edy Surtisna. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Ginting, (2016). Pengaruh Sistem Komputerisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Daerah Kota Medan. Skripsi. 2016.
- Ign. Sukamdiyo.1996. Manajemen Koperasi. Jakarta: Erlangga.
- Kementerian koperasi dan UKM Republik Indonesia. 2006. Per-men no.06/V/2006 “Koperasi Berprestasi-Koperasi Awards”. Kemenkop-UKM. Jakarta.
- Lasman Situmorang. 2022. Pengaruh Kompetensi. Komitmen Organisasi Dan Digitalisasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Airport Maintenance PT. Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu.
- Malayu S.P Hasibuan 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mawardi Masnuriah. 2022. Pengaruh Penerapan Digitalisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Efektivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT. Mitra Pariwisata Nusantara).
- Muhammad Haris Fadhilah. 2022. Perilaku Koperasi Dalam Mengadopsi Digitalisasi Koperasi.
- Munaldus, Keputusan Menteri Tentang Koperasi Kredit dan Tata Kelola Kredit Union Anggota Pusat Koperasi Credit Union, Jakarta: Pusat Koperasi Kredit Khatulistiwa, 2010.
- Munaldus, Yuspita Karlena, Yohanes RJ, Saniansah, dan B. Hendi, Credit Union Kendaraan Menuju Kemakmuran, Praktik Bisnis Sosial Model Indonesia, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, Kompas Gramedia, 2012.
- Muzakki et al. (2016). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. TELKOM Pusat Divisi Regional V Surabaya. Skripsi 2016.
- Segang Lase Primus, Laporan Pertanggungjawaban. PUSKHAT Tahun 2022.
- Sugiyanto. 2021. Koperasi Kini dan Harapan Kedepan. <https://ikopin.ac.id/staging/2021/07/06/koperasi-kini-dan-harapan-kedepan/>
- Sugiyono, S. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. CV. Alfabeta.
- Website PUSKHAT, Tentang Kami, <https://puskhat.com/>.
- Wiseliner. Ririn. 2013. Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Serasi Autoraya-Trac Astra Rent A Car Cabang Pekanbaru.
- W. Pertiwi, & Nurhikmah (2018). Pengaruh Perubahan Sistem Digitalisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Cabang Majalengka”. Skripsi. 2018.