

PENGARUH BUDAYA KERJA MELALUI DIGITAL MINDSET TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT. XYZ

Denis Miftahul Hikmah¹, Siti Indriyani², Widwi Handari Adji³

Politeknik Piksi Ganesha Bandung, Indonesia

denismiftahul07@gmail.com¹; indriyani09.iv@gmail.com²

widwihandari@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui budaya kerja melalui digital mindset pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada PT.XYZ Bandung. Jenis penelitian bersifat deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini 30 responden. teknik sampling memakai sampel jenuh dari 30 responden. Metode dalam penelitian ini yaitu observasi, angket, dan studi kepustakaan. Metode analisis yang dipakai yaitu uji validitas, uji reliabilitas, persamaan regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. persamaan regresi linier sederhana $Y' = 35.085 + 1.318 X$, konstanta kinerja pegawai (Y) 35.085 dan koefisien budaya digital melalui digital mindset berjumlah 1.318. bahwa untuk setiap penambahan 1% Budaya kerja Melalui Digital Mindset (X), nilai kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 1,318%, koefisien regresi tersebut memiliki nilai positif, dapat dikatakan budaya kerja melalui Digital Mindset (X) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y). nilai korelasi 0,814 nilai korelasi sangat kuat. koefisien determinasi KD sebesar 0,663. menunjukkan variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya kerja melalui digital mindset sebesar 66,3%. terlebih lagi kelebihan 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain dan tidak diperiksa dalam penelitian. hasil uji signifikansi $0,000 < 0,05$, variabel budaya kerja diperoleh nilai $b = 1,318$ dengan $t = 7,424$ dan $\text{Sig.} = 0,000$. nilai sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa budaya kerja melalui digital mindset berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Keywords: Budaya Kerja, Digital Mindset, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study is to be able to find out work culture through digital mindset its influence on employee performance at PT. XYZ Bandung. This type of research is quantitative descriptive. The population in this study was 30 respondents. The sampling technique used a saturated sample taken as many as 30 people. The method used in this research, namely observation, questionnaire, and literature study. The analytical methods used are validity test, reliability test, simple linear regression equation, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. simple linear regression equation $Y' = 35,085 + 1.318 X$, employee performance constant (Y) 35,085 and the coefficient of digital culture through digital mindset is 1.318. that for every 1% addition of Work Culture Through Digital Mindset (X), employee performance value (Y) increases by 1.318%, the regression coefficient has a positive value, it can be said that work culture through Digital Mindset (X) affects Employee Performance (Y). the correlation value is 0.814, the correlation value is very strong. The coefficient of determination of KD is 0.663. shows that employee performance variables are influenced by work culture through a digital mindset of 66.3%. Moreover, the 33.7% excess was influenced by other variables and was not examined in the study. The results of the significance test were $0.000 < 0.05$, the work culture variable obtained the value of $b = 1.318$ with $t = 7.424$ and $\text{Sig.} = 0.000$. value of sig. < 0.05 then H_0 is rejected, which means that work culture through a digital mindset has a significant effect on employee performance.

Keywords: Work Culture, Digital Mindset, Employee Performance

PENDAHULUAN

Digitalisasi tentu tidak bisa dihindari dalam dunia industri. Perkembangan teknologi saat ini sangat penting, penggunaan budaya digital dalam suatu perusahaan dapat memantau pekerjaan (Putri & Ferdian, 2021). Saat ini tidak terhitung banyaknya jumlah kegiatan bisnis yang sangat tergantung pada kemajuan teknologi membentuk bisnis yang tidak hanya memenuhi kebutuhan tetapi juga dapat bertahan hingga berkembang dalam persaingan pasar. Semakin banyak perusahaan yang menyadari pentingnya mengubah pola pikir dan budaya menuju digitalisasi. Kepemimpinan di era digital mendorong berbagai macam isu terutama dalam mempersiapkan pemimpin dan memimpin anggotanya (manajemen SDM) untuk mengeksplorasi segala kemungkinan menggunakan teknologi digital untuk memaksimalkan operasi bisnis mereka (Wulandari, 2021). Mutu merupakan upaya melatih sumber daya manusia yang berkualitas agar sesuai dengan kebutuhan pasar kerja berbasis digital (Hartati, 2020). ini bukan hanya faktor penting untuk bertahan hidup tetapi juga membantu membedakan mereka dari pemain lain di industri yang sama. Menghadapi kemajuan teknologi serta persaingan global harus bisa mengelola asetnya termasuk penemuan digital modern (Rahmasari, 2018). Bekerja berbeda dengan generasi sebelumnya generasi Z yang tumbuh dengan teknologi sudah terbiasa menggunakan teknologi dalam segala bentuknya dalam aktivitas sehari-hari. Tak sedikit dari mereka bahkan bercita-cita bekerja di perusahaan teknologi dan digital. Dengan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi yang pesat dan memasuki era Industri terbaru, transformasi digital diperlukan di segala bidang (Rochadiani et al., 2020).

Oleh karena itu lingkungan kerja yang didukung oleh penggunaan teknologi yang tepat adalah infrastruktur kerja yang dibutuhkan oleh teknologi untuk menghasilkan kinerja pada potensi terbaiknya. Momentum pandemi Covid-19 merupakan waktu yang tepat untuk mendigitalisasikan seluruh BUMN dan mereformasi model operasi dan proses bisnisnya sendiri (Wahyuni, 2021). Bisnis sebagai organisasi harus menyadari bahwa pembatasan dalam konteks pekerjaan harus dihilangkan dengan harapan bisnis dapat terus beroperasi dan bertahan dalam situasi pandemi. Bekerja pada rentang gerak tidak masuk akal lagi karena teleworking (teleworking) dan bekerja dari rumah (work from home) adalah *new normal*.

Kondisi ini memunculkan peluang bisnis yang besar bahkan kesempatan kerja bagi orang-orang yang *tech-savvy* pada khususnya (Rahmawati, Khoirunnisa, 2016). Untuk mendukungnya teknologi dan digitalisasi tentu berperan besar. Dengan demikian transformasi digital dunia kerja dibangun untuk pertama kalinya melalui budaya kerja yang mendukung digitalisasi dalam berbagai aktivitas bisnis yang dilakukan di sana membangun budaya kerja tidak

terjadi dalam semalam. perusahaan yang berpartisipasi dalam penelitian ini menemukan satu atau lebih ciri yang dibangun ke dalam organisasi mereka termasuk pola pikir. Melalui pola pikir yang benar budaya kerja dapat dibangun dan dilestarikan sehingga transformasi digital dapat dicapai. Di sinilah pemikiran digital memainkan peran penting dalam proses ini.

PT.XYZ adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang manufaktur, Jasa dan penjualan senapan mesin. Produk yang diproduksi oleh PT XYZ yaitu senjata dan mesin cukup tergantung pada sumber daya manusia. Memang tugas di bidang pembangunan mesin sangat kompleks setiap pekerja harus mampu menjalankan tugas pokok dan fungsi pekerjaannya dengan benar.

Karena lingkungan perusahaan yang memenuhi persyaratan dan kebutuhan pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga bisa bekerja dengan baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan manajemen perusahaan (Ajimat & Latif, 2019). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan pada suatu pekerjaan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan (Putri & Ferdian, 2021). Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi jika kepuasan kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dapat diciptakan dengan tepat (Sunaryo et al, 2021). Tentunya hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan diperlukan bisa memenuhi harapan perusahaan serta berjalan seimbang sesuai dengan tujuan perusahaan (Aziz & Suswardji, 2020).

Penelitian sebelumnya oleh (Putri & Ferdian, 2021) menjelaskan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Digital Terhadap Kinerja Karyawan Di Astra Credit Companies Pekanbaru”. Dengan hasil menunjukkan budaya digital mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yaitu mendeskripsikan data yang dikumpulkan baik secara numerik maupun menggunakan alat statistik. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket dan data wawancara. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh melalui penelitian secara langsung dari karyawan PT XYZ Bandung dengan cara pengumpulan data wawancara dan angket. Data sekunder diperoleh dengan cara penelitian kepustakaan (*library research*). Metode Analisis Data yang digunakan dalam pengujian yaitu menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, persamaan regresi linier sederhana, korelasi sederhana, koefisien determinasi dan uji signifikansi.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. XYZ di Jalan Terusan Gatot Subroto No 517 Kebon Kawung, Sukapura, Kecamatan Kiaracandong Kota Bandung-Jawa Barat

40285. Survei ini dilakukan selama dua bulan dari tanggal 8 November 2021 sampai dengan 8 Januari 2022. Menurut (Sugiyono, 2013) Populasi yaitu bidang umum yang meliputi karakteristik dan kualitas tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian bukan hanya manusia tetapi juga benda dan benda alam lainnya. Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada subjek atau objek yang dipelajari tetapi mencakup semua ciri atau sifat dari objek atau subjek tersebut. Pada penelitian ini populasinya meliputi seluruh karyawan PT. XYZ Bandung di divisi HCM total 30 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2016) teknik penentuan sampel jenuh adalah jika semua anggota populasi dijadikan sampel istilah lain sampel jenuh adalah sensus. Berdasarkan teori tersebut dalam penelitian ini 30 karyawan merupakan bagian dari HCM.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2014). Berdasarkan penjelasan di atas tentang Budaya Kerja Melalui Digital Mindset variabel (X) dan kinerja pegawai variabel (Y) dapat dirumuskan hipotesis penelitian diperkirakan terdapat pengaruh Budaya Kerja Melalui Digital Mindset terhadap Kinerja Pegawai pada PT. XYZ Bandung.

Ho: Tidak terdapat pengaruh membangun budaya kerja melalui digital mindset terhadap kinerja pegawai

H1: Terdapat pengaruh membangun budaya kerja melalui digital mindset terhadap kinerja pegawai

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

A. Uji Validitas Variabel X

Dasar pengambilan keputusan uji validitas berdasarkan nilai r hitung dengan r tabel:

$r_{hitung} > r_{tabel} = \text{valid.}$

$r_{hitung} < r_{tabel} = \text{tidak valid.}$

$R_{tabel} = N = 30 = 0,361.$

Keputusan uji validitas, sebagai berikut:

No	R_{hitung}	$R_{tabel} 5\% (N=30)$	Hasil
1.	0.591	0.361	Valid.
2.	0.791	0.361	Valid.
3.	0.488	0.361	Valid.
4.	0.736	0.361	Valid.
5.	0.657	0.361	Valid.
6.	0.831	0.361	Valid.

7.	0.773	0.361	Valid.
8.	0.797	0.361	Valid.
9.	0.730	0.361	Valid.
10.	0.700	0.361	Valid.
11.	0.701	0.361	Valid.
12.	0.770	0.361	Valid.
13.	0.480	0.361	Valid.
14.	0.743	0.361	Valid.
15.	0.651	0.361	Valid.

Tabel 1. Hasil Pengujian Perhitungan Variabel X

Data di olah penulis, menggunakan SPSS V18 For windows

Tabel ringkasan menunjukkan bahwa 15 pertanyaan dengan variabel X (budaya kerja melalui digital mindset) memiliki hasil keputusan rhitung > rtabel 0,361. Oleh karena itu, kita dapat melihat bahwa 15 pernyataan yang digunakan sebagai sarana variabel X (Budaya kerja melalui digital mindset) dapat dikatakan valid atau digunakan sebagai sarana penelitian.

B. Uji Validitas Variabel Y

“Dasar pengambilan keputusan uji validitas berdasarkan nilai r hitung dengan r table”:

$r_{hitung} > r_{tabel} = \text{valid.}$

$r_{hitung} < r_{tabel} = \text{tidak valid.}$

$R_{tabel} = N = 30 = 0.361$

Keputusan uji validitas, sebagai berikut:

NoSoal.	Rhitung.	Rtabel5% (N=30).	Hasil
1.	0.631	0.361	Valid.
2.	0.594	0.361	Valid.
3.	0.631	0.361	Valid.
4.	0.498	0.361	Valid.
5.	0.697	0.361	Valid.
6.	0.716	0.361	Valid.
7.	0.708	0.361	Valid.
8.	0.841	0.361	Valid.
9.	0.553	0.361	Valid.
10.	0.594	0.361	Valid.
11.	0.745	0.361	Valid.
12.	0.570	0.361	Valid.

13.	0.710	0.361	Valid.
14.	0.436	0.361	Valid.
15.	0.690	0.361	Valid.
16.	0.767	0.361	Valid.
17.	0.682	0.361	Valid.
18.	0.688	0.361	Valid.
19.	0.718	0.361	Valid.
20.	0.699	0.361	Valid.
21.	0.515	0.361	Valid.
22.	0.646	0.361	Valid.
23.	0.742	0.361	Valid.
24.	0.721	0.361	Valid.
25.	0.466	0.361	Valid.
26.	0.729	0.361	Valid.
27.	0.645	0.361	Valid.
28.	0.649	0.361	Valid.

Data di atas menampilkan bahwa 28 pernyataan Variabel (Y)(Kinerja Pegawai) memiliki hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ adalah 0,361. Maka hal tersebut menunjukkan bahwa 28 pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen Variabel (Y) (Kinerja Pegawai) dinyatakan Valid atau digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

A. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja Melalui Digital Mindset(X)

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	15

Tabel 3. Hasil Pengujian Perhitungan Reliabilitas

Data di olah penulis, menggunakan SPSS V18 For windows

Nilai Cornbach's Alphanya adalah $0,914 > 0,60$, sebagaimana pengambilan keputusan uji reliabilitas dapat disimpulkan semua butir adalah reliabel.

B. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	28

Tabel 4. Hasil Pengujian Perhitungan Reliabilitas

Data di olah penulis, menggunakan SPSS V18 For windows

Nilai Cornbach's Alpha adalah $0,946 > 0,60$, sebagaimana pengambilan keputusan uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa semua butir reliabel.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

A. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

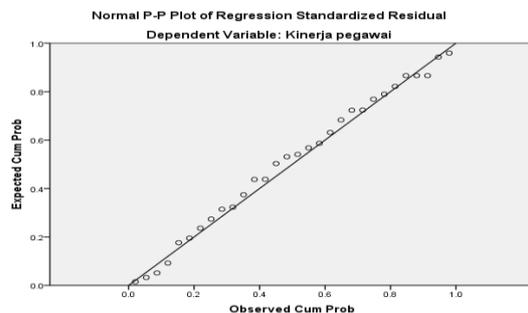
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.06913341
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.073
	Negative	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		.580
Asymp. Sig. (2-tailed)		.889

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Data di olah penulis, menggunakan SPSS V18 For windows

Dari hasil pengujian Kolmogorov Smirnov diketahui nilai signifikansinya berjumlah $0,889 > 0,05$ sehingga kita simpulkan bahwa data berdistribusi dengan normal.



Data di olah penulis, menggunakan SPSS V18 For windows

Jika kita lihat di diagram normal *P-P plot regression standardized*, bahwatitik-titik terlihat menyebar disekitar garis dengan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal namun tidak sejajar dengan garis. Maka nilai residualnya tersebut terdistribusi normal.

B. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	35.085	11.542		3.040	.005					
Budaya kerja	1.318	.178	.814	7.424	.000	.814	.814	.814	1.000	1.000

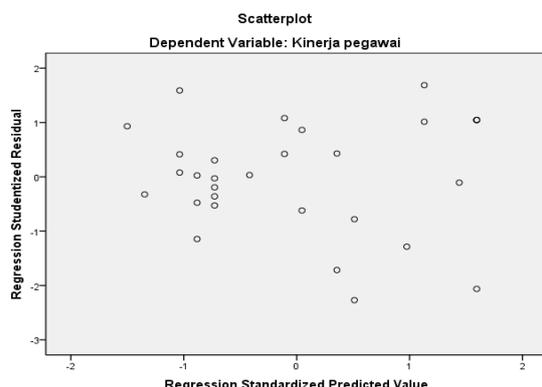
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Data di olah penulis, menggunakan SPSS V18 For windows

Nilai *cut off* yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas yaitu tolerance, apabila nilai $VIF < 10$ dan tolerance $> 0,10$, maka dapat kita dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Dari tabel diatas dapat kita diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari kedua variabel lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance diatas 0,10 sehingga dapat kita disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas antar variable.

C. Hasil Uji Heterokedastisitas



Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas

Dari output di atas dapat diketahui titik-titik penyebarannya di atas 0 dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini tidak menunjukkan terjadinya heteroskedastisitas.

5. Hasil Uji Hipotesis

A. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.651	6.177

a. Predictors: (Constant), Budaya kerja

Data di olah penulis,menggunakan SPSS V18 For windows

R Square = 0,663 menampilkan hasil angka koefisien determinasinya (R²). Artinya variansi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel budaya kerja melalui digital mindset yaitu sebesar 66,3%, dan sisanya yaitu (33,7%) berasal dari variabel lain.

B. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2102.770	1	2102.770	55.119	.000 ^a
	Residual	1068.197	28	38.150		
	Total	3170.967	29			

a. Predictors: (Constant), Budaya kerja

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Data di olah penulis,menggunakan SPSS V18 For windows

Rumusan Hipotesis:

Ho: Tidak terdapat pengaruh membangun budaya kerja melalui digital mindset terhadap kinerja pegawai

H1: Terdapat pengaruh membangun budaya kerja melalui digital mindset terhadap kinerja pegawai

Dasar Pengambilan Kesimpulan:

Jika nilai Sig. < 0,05, artinya Ho ditolak

Jika nilai Sig. > 0,05, artinya Ho diterima

Kesimpulan:

Di bagian yaitu bagian yang menampilkan hasil pengujian koefisien determinasi. Hasil pengujian menunjukkan jumlah F hitung yaitu sebesar 55,119 dengan hasil Sig. Sebesar 0,000.karena nilai sig.<0,05maka **Ho ditolak** yang artinya terdapat pengaruh membangun budaya kerja melalui digital mindset terhadap kinerja pegawai.

C. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	35.085	11.542		3.040	.005
Budaya kerja	1.318	.178	.814	7.424	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Data di olah penulis, menggunakan SPSS V18 For windows

Pada bagian yaitu bagian yang menampilkan hasil dari persamaan garis regresi dan pengujiannya. Persamaan garis regresi dapat diperoleh dan di ambil dari kolom **Unstandardized Coefficients (B)**. Jadi dapat kita ambil **persamaan garis regresinya yaitu:**

$$Y' = 35,085 + 1,318 X$$

Untuk variabel budaya kerja ditemukan nilai b = 1,318 dengan t = 7,424 dan Sig. = 0,000. Oleh karena nilai sig. <0,05 maka Ho ditolak yang artinya budaya kerja melalui digital mindset berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

D. Hasil Uji Korelasi

Correlations

		Kinerja pegawai	Budaya kerja
Pearson Correlation	Kinerja pegawai	1.000	.814
	Budaya kerja	.814	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja pegawai	.	.000
	Budaya kerja	.000	.
N	Kinerja pegawai	30	30
	Budaya kerja	30	30

Data di olah penulis, menggunakan SPSS V18 For windows

Berdasarkan dari hasil nilai Sig. (1-tailed) dari output di atas diketahui nilai Sig. (1-tailed): Dari hasil di atas diketahui nilai Sig. (1-tailed) budaya kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel budaya kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y), dengan nilai r sebesar 0,814.

KESIMPULAN

Pada penelitian ini, peneliti memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui budaya digital yang diterapkan oleh PT. XYZ, mengetahui kinerja karyawan PT. XYZ, dan seberapa besar pengaruh budaya digital terhadap kinerja karyawan. Peneliti sudah melakukan analisis data terhadap tanggapan angket sebanyak 30 responden yang terdiri dari seluruh karyawan PT. XYZ Divisi HCM, sehingga dapat diambil

kesimpulannya dari penelitian ini adalah koefisien determinasi KD sebesar 66,3%. Hal ini menunjukkan yang berarti bahwa budaya kerja melalui digital mindset berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. XYZ, setelah melakukan penelitian, peneliti menemukan hal yang sangat menarik yaitu ketika budaya kerja melalui digital mindset sudah di terapkan di perusahaan tersebut, pegawai melakukan pekerjaannya yang tadinya manual di selesaikan dengan cara digital akan lebih cepat dan lebih efektif, sehingga dapat membantu sekali semua pegawai jika semuanya sudah terbiasa dengan budaya kerja digital.

Dalam membangun budaya kerja melalui digital mindset, dibutuhkan kolaborasi antar semua unsur yang terkait, baik pimpinan maupun pegawai, sebaiknya kolaborasi lebih di tekankan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan dan dapat memberikan keterampilan untuk bekerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Sehingga dapat digunakan oleh peneliti lain yang ingin melanjutkan penelitiannya. Komitmen terhadap organisasi merupakan salah satu unsur meningkatnya kinerja pegawai, oleh karena itu sebaiknya dilakukannya pendekatan emosional terhadap karyawan PT.XYZ Bandung untuk menumbuhkan komitmen organisasional karyawan untuk tetap menjalankan pekerjaannya dan terus bertahan atau berkomitmen di dalam pekerjaannya, bagi peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel lain dan tidak hanya terbatas pada 2 variabel saja sebab terdapat kemungkinan variabel variabel lain juga yang mempunyai pengaruh yang lebih signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajimat, & Latif, A. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Depok*. 219–230.
- Aziz, S., & Suswardji, E. (2020). Analisis Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Digitalisasi Bisnis Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia (Perum Peruri) Direktorat Sdm Dan Umum. *Eqien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 7(2), 23–28. <https://doi.org/10.34308/eqien.v7i2.132>
- Hartati, I. (2020). Strategi Pembangunan Sdm Kementerian Keuangan Republik Indonesia Dalam Menghadapi Tantangan Era Disrupsi 4.0. *Jurnal Bppk : Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan*, 13(1), 109–129. <https://doi.org/10.48108/jurnalbppk.v13i1.493>
- Putri, S. R., & Ferdian, A. (2021). *Pengaruh Budaya Digital Terhadap Kinerja Karyawan Di Astra Credit Companies Pekanbaru The Effect Of Digital Culture On*. 8(5), 4457–4462.
- Rahmasari, L. (2018). Analisis Pengaruh Penerapan Teknologi Inforamasi Dan Inovasi Terhadap Keunggulan Bersaing Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perusahaan Freight Forwading. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*,

- Xviii(1), 65–75. <https://doi.org/10.33556/Jstm.V0i1.187>
- Rahmawati, Khoirunnisa, F. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Xyz*. 6(July), 1–23.
- Rochadiani, T. H., Santoso, H., & Dazki, E. (2020). Peningkatan Literasi Digital Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 11–21. <https://jurnal.pradita.ac.id/index.php/jpm/article/view/124>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Sugiyono. (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sunaryo, Tabroni, Putriana, Salim, S. (2021). Seleksi Merit Sistem Pns Pratama Aparatur Sipil Negara Di Pemerintah Provinsi. *Jurnal Sosial Dan Teknologi (Sostech)*, 1(9), 1.018. <https://sostech.greenvest.co.id/index.php/sostech/article/view/200>
- Wahyuni, T. R. I. (2021). *Usulan Strategi Digital Leadership Dalam Persiapan Transformasi Digital Di Pt. Pindad (Persero)*. <http://repository.unpas.ac.id/54307/>
- Wulandari, N. T. (2021). Kepemimpinan Digital Dalam Membentuk Budayaorganisasi Di Baitul Mall Wa Tamwil (Bmt). *Jurnal Manova*, 4(2), 1–16.