

Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Dan Budaya Digital Terhadap Kinerja Pegawai

Tiara Novita^{1*}, Sabri Hasan², Ratna Dewi³

tiara.novita@gmail.com¹, sabri.hasan@umi.ac.id², ratna.dewi@umi.ac.id^{3*},

¹Program Studi Manajemen, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti secara empiris pengembangan sumber daya manusia dan budaya digital terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif, yang menggunakan data primer. Yang menjadi Sampel dalam penelitian ini yaitu Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Selatan berjumlah 56 pegawai. Uji hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan bantuan software SPSS versi 26. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan budaya digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Budaya Digital; Kinerja Pegawai; Pengembangan Sumber Daya Manusia.

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Instansi pemerintahan sekarang ini dituntut untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi guna pengembangan pelayanan publik. Instansi pemerintah harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam instansi pemerintah harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi pemerintah tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana, dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia atau pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan instansi pemerintah tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia.

Sumberdaya manusia merupakan salah satu bagian yang berada di dalam perusahaan yang memiliki peran penting pada setiap aktivitas atau proses yang terjadi di organisasi atau perusahaan. Perusahaan harus mampu mengelola sumberdaya manusianya dengan baik apabila ingin mencapai tujuan perusahaan. Dalam pencapaian tujuan perusahaan perlu untuk membentuk, mengembangkan kemampuan, memotivasi, serta memelihara sumber dayanya dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran dan fungsi yang tidak tergantikan dalam organisasi sebagai suatu penggerak di dalam organisasi. Menurut (Dessler, 2017) manajemen sumberdaya manusia ialah suatu proses untuk mendapatkan, melatih, menilai dan mengkompensasi pegawai, serta berguna dalam mengelola hubungan pegawai, keselamatan, kesehatan, serta keadilan bagi pegawai.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki keinginan, akal perasaan, pengetahuan, keterampilan, daya, dorongan, dan karya. Untuk mencapai tujuan, upaya organisasi dipengaruhi oleh potensi tersebut. Kemajuan teknologi,

tersedianya modal, perkembangan informasi, tanpa SDM sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tiap perusahaan harus memikirkan bagaimana cara agar dapat meningkatkan sumber daya manusia mempunyai kadar mutu yang tinggi, sehingga dapat mendorong perusahaan agar maju.

Segala kegiatan operasional organisasi maupun kegiatan sumber daya lain secara langsung berhubungan dengan pegawai, dilakukan dalam bentuk kerja, dan diukur melalui kinerja. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Mangkunegaran (2019). Kinerja menjadi salah satu permasalahan yang sering terjadi didalam sebuah organisasi, juga dapat mempengaruhi baik atau buruknya kondisi sebuah organisasi. kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang sedangkan faktor eksternal berhubungan dengan kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti sikap, perilaku, tindakan- tindakan kepada rekan kerja, bawahan, pemimpin, serta fasilitas kerja dan iklim dalam organisasi.

Kinerja pegawai akan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam mencapai kinerja yang maksimal penting organisasi memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan. Kinerja dapat dikatakan optimal apabila seorang pegawai bersemangat dalam menjalankan tugasnya serta mampu untuk mengeluarkan segala potensi yang dimiliki. Jika seorang pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya dengan efisien dan optimal, hal itu bisa mendorong perusahaan untuk maju dan berkembang, kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor kinerja antara lain motivasi, Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, Lingkungan kerja, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, pengembangan karir serta keperilakuan lainnya.

Pengembangan sumber daya merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya dalam mengelola semua sumber daya yang dimilikinya untuk menjamin kelangsungan hidup serta dalam mencapai visi dan misinya. Menurut Benjamin dkk (2017) sumber daya manusia dipandang sebagai aspek yang sangat menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pelatihan dan pengembangan dengan metode yang tepat akan mendukung kinerja pegawai pada organisasi. Pelatihan merupakan suatu proses yang bertujuan agar keahlian tenaga kerja dapat dikembangkan sesuai dengan bakat dan kemampuannya sehingga bisa berfungsi dengan baik dan optimal bagi perusahaan, sedangkan metode pelatihan adalah ketepatan cara dalam penentuan model pelatihan dilakukan secara terorganisir yang mengarah pada keberhasilan organisasi dan berpotensi meningkatkan kinerja pegawai melalui pengetahuan dan keterampilan tambahan yang diperoleh. Sedarmayanti (2017) mengatakan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada organisasi penting dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja maupun etos kerja pegawai, pengembangan yang dilaksanakan secara komprehensif akan meningkatkan kinerja para pegawai disuatu perusahaan.

Perkembangan teknologi saat ini sangat penting, penggunaan budaya digital dalam suatu perusahaan dapat memantau pekerjaan. Budaya digital sendiri merupakan representasi dari DNA baru budaya organisasi. Budaya organisasi (perusahaan) memiliki kerangka kerja umum yang terdiri atas tiga elemen yakni: Visi dan Strategi, Kepemimpinan dan Orang-Orang, serta Proses dan Struktur Organisasi, di mana jika tiga elemen ini tidak memasukkan dimensi budaya digital maka perusahaan akan berjuang untuk beradaptasi dengan dunia digital (Levin, 2018). Digitalisasi tentu tidak bisa dihindari dalam dunia industri. Perkembangan teknologi saat ini sangat penting, penggunaan budaya digital dalam suatu perusahaan dapat memantau pekerjaan, 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).

Kekuatan komputasi digital yang luar biasa selalu aktif dalam bentuk high bandwidth internet access, mobile devices, wearables, bio-tech, artificial intelligence, dan virtual reality ada di mana-mana. Hal tersebut hanyalah beberapa teknologi kunci yang mampu mengubah dunia tempat di mana kita tinggal dan bekerja. Digital mirip dengan gangguan (disruption). Pemimpin yang memimpin dunia adalah mereka yang memimpin dunia digital. Gangguan, inovasi, turbulensi, perubahan, dan persaingan merupakan kata-kata yang mendefinisikan dunia kita saat ini. Jika kita tidak menyadari hal tersebut, maka kita sudah masuk dalam kesulitan. Artinya bahwa gelombang perubahan ke ranah digital teknologi sudah berlangsung, sehingga kita harus siap dan mampu untuk menghadapinya agar mampu untuk tetap bertahan Brett (2019).

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Ketahanan Pangan yang merupakan unsur penunjang mempunyai tugas pokok mendukung dan membantu Gubernur untuk melaksanakan urusan pemerintahan konkuren bidang pangan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah dan tugas pembantuan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan. Dinas Ketahanan Pangan merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang merupakan gabungan dari SKPD Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura, Badan Ketahanan Pangan Daerah dan Sekretariat Badan Koordinasi Penyuluhan, yang sejak akhir tahun 2016 dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2016 dan Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 79 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Selatan.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Ketahanan Pangan Sulawesi Selatan berkaitan dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia dari hasil wawancara yaitu pimpinan masih kurang memperhatikan peningkatan kualitas SDM pada kantor tersebut dalam menyesuaikan kemampuan pegawai terhadap pekerjaan dan kemampuannya dalam menjalankan pekerjaannya. Terkhusus pegawai yang sudah lama bekerja atau berumur lebih tua dikarenakan dengan pegawai yang sudah lama bekerja beranggapan bahwa kemampuan dan pengalaman yang dimiliki sudah cukup dalam melaksanakan pekerjaannya akan tetapi dengan kondisi seperti itu pegawai tidak akan memiliki kualitas kerja yang bagus karena akan menetap pada pada pengetahuan dasar yang dimiliki.

Fenomena yang terjadi Pada Dinas Ketahanan Pangan Sulawesi Selatan berkaitan dengan Budaya digital berdasar dari pengamatan awal melihat kondisi minimnya pemahaman literasi digital yang di miliki oleh beberapa pegawai terutama pegawai yang memasuki rentang usia yang berumur > 35 tahun hal ini dikarenakan dengan usia yang cukup tua agak susah dalam memahami penggunaan teknologi yang ada pada saat ini dibanding pegawai yang berumur lebih muda. Karena pada saat ini teknologi digital mendorong pengaruh terbentuknya peningkatan kinerja pegawai artinya, ruang digital secara bertahap telah mempengaruhi setiap manusia dalam menggunakan komunikasi maupun berinteraksi. Sehingga dunia digital akan menjadi kenyataan baru yang harus dieksplorasi secara mendalam dan dinamis oleh para tenaga kerja dalam hal promosi maupun update teknologi yang berkembang dalam setiap perusahaan. Artinya, dalam menghadapi perubahan budaya digital yang begitu cepat ini tetap diperlukan berbagai program penguatan budaya secara digital salah satunya melalui literasi digital.

Dengan adanya program pengembangan SDM yang baik, organisasi atau perusahaan akan memiliki kekuatan kompetitif yang lebih berdaya guna dan mampu bersaing secara positif selain itu, semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai maka kinerjanya lebih baik daripada mereka yang berpendidikan rendah Sedarmayanti (2017). Maka dari itu, analisis pekerjaan mampu mendeteksi kompetensi setiap pegawai yang selanjutnya akan diberi pelatihan dalam rangka peningkatan kompetensi yang akan

berdampak pada kinerja. Menurut Adhi & Fachrunnisa (2017), pengelolaan SDM yang mampu meningkatkan kinerja pegawai harus serinci mungkin dan melalui beberapa proses untuk hasil yang maksimal. Pengelolaan SDM yang dimaksud meliputi proses rekrutmen, penilaian dan pelatihan. Proses rekrutmen bertujuan untuk memilih SDM yang tepat untuk menempati posisi tertentu. Hal ini sejalan dengan penelitian Kamau & Mbugua (2018) menyatakan bahwa program analisis pekerjaan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

H1: Pengembangan Sumber Daya Manusia positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Budaya digital berdampak tidak hanya terhadap Information Technology (IT) saja, akan tetapi juga untuk orang atau pegawai di dalam perusahaannya. menurut Yegen (2019), budaya digital mengacu pada pengaruh budaya lingkungan media baru serta proses digitalisasi, dimana menurut beberapa pendekatan, budaya digital sudah timbul dengan fenomena media baru. Budaya digital ini merupakan pengembangan dari budaya organisasi yang memfasilitasi adaptasi terhadap kondisi perubahan pasar, perubahan kebijakan pemerintah, teknologi baru, dan faktor lainnya. 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).

Ketika berbicara tentang budaya, berarti sedang berbicara tentang bagaimana pegawai bekerja, apakah bersama-sama dan atau sebagai individu. Ketika sebuah perusahaan memiliki budaya digital yang kuat, akan berdampak pada indikator kunci kinerja yaitu substansial. Berbicara tentang budaya perusahaan berarti tentang bagaimana pegawai bekerja, yang artinya lebih mudah melihatnya dari kinerja pegawainya, yaitu bagaimana kinerja pegawai dipengaruhi dengan adanya budaya digital saat ini (Microsoft, 2018).

H2: Budaya Digital berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Metode Analisis

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka yang dapat dihitung. Penelitian menggunakan metode survey. Metode survey dipilih untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumberdaya manusia dan budaya digital terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Selatan. Sumber data pada penelitian ini yakni Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui pihak lain, atau laporan historis yang telah disusun dalam arsip yang dipublikasikan atau tidak. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 127 orang pegawai dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan perolehan 56 orang (responden). Dengan Metode analisis data yaitu Analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 26.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Ketahanan Pangan Sul - Sel. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui pembagian kuesioner. Kuesioner dibagikan secara

langsung kepada pegawai Dinas Ketahanan Pangan Sulawesi Selatan, responden yang menjadi sampel penelitian ini sebanyak 56 orang.

Data ini merupakan data primer dengan penyebaran kuesioner secara langsung terhadap 56 pegawai yang memenuhi kriteria dalam penelitian. Serta hasil pengujian asumsi regresi dan pengujian hipotesis menggunakan program pengolahan data SPSS 26.

Instrumen Penelitian

Validitas

Pengujian keabsahan (validitas) dari suatu instrumen penelitian perlu adanya penggunaan metode dalam menguji setiap instrumen penelitian, sehingga dalam pengujian ini digunakan metode korelasi, dimana dalam metode ini dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk/variabel, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan melihat dari angka corrected item-total correlation, dengan ketentuan syarat dikatakan valid apabila memiliki nilai corrected item total correlation $> 0,30$.

Tabel 1. Uji Validitas

| | Indikator | Pearson Correlation | Sig. | Ket. |
|---------------------|-----------|---------------------|-------|-------|
| | X1.1 | 0.708 | 0.268 | Valid |
| | X1.2 | 0.758 | 0.268 | Valid |
| Pengembangan(X1) | X1.3 | 0.644 | 0.268 | Valid |
| | X1.4 | 0.649 | 0.268 | Valid |
| | X1.5 | 0.765 | 0.268 | Valid |
| | X2.1 | 0.75 | 0.268 | Valid |
| | X2.2 | 0.796 | 0.268 | Valid |
| Budaya Digital (X2) | X2.3 | 0.741 | 0.268 | Valid |
| | X2.4 | 0.822 | 0.268 | Valid |
| | X2.5 | 0.733 | 0.268 | Valid |
| | Y1 | 0.611 | 0.268 | Valid |
| | Y2 | 0.770 | 0.268 | Valid |
| Kinerja Pegawai (Y) | Y3 | 0.665 | 0.268 | Valid |
| | Y4 | 0.715 | 0.268 | Valid |
| | Y5 | 0.691 | 0.268 | Valid |

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Data pada Tabel 1. menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi atau nilai corrected item total correlation yang lebih besar dari 0.268, sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator variabel penelitian ini adalah valid.

Reabilitas

Pengujian ini menggunakan metode statistik Cronbach Alpha dengan nilai sebesar 0,60. Apabila Cronbach Alpha dari suatu variabel $\geq 0,6$ maka butir pertanyaan dalam instrumen penelitian tersebut adalah reliabel atau dapat diandalkan, dan sebaliknya jika nilai Cronbach Alpha $< 0,6$ maka butir pertanyaan tersebut tidak reliabel. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus cronbach's alpha. Berdasarkan tabel 2. menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu $> 0,6$ sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari koesioner dalam penelitian ini adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

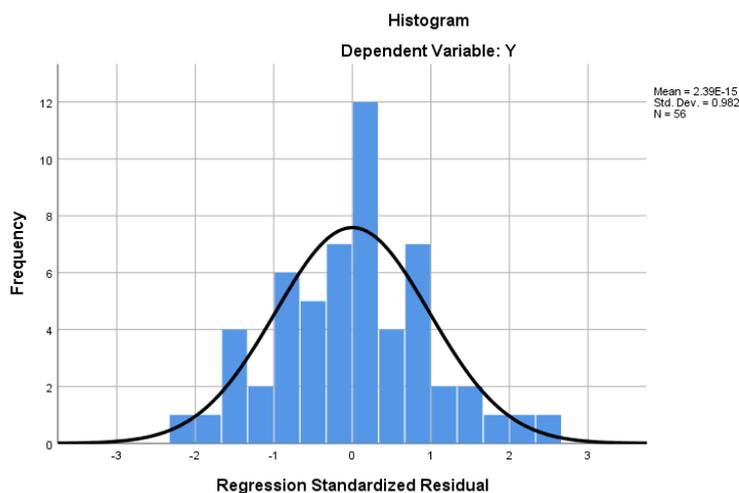
Tabel 2. Uji Reabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | > 0,6 | Keterangan |
|----------|------------------|-------|------------|
| X1 | 0.833 | 0,6 | Reliabel |
| X2 | 0.840 | 0,6 | Reliabel |
| Y | 0.728 | 0,6 | Reliabel |

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Uji normalitas dengan bantuan SPSS dengan untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan pengujian Histogram, Pengujian dengan model histogram memiliki ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng.

**Gambar 1. Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 1. uji normalitas memiliki berbentuk lonceng. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Data dalam penelitian ini memiliki variasi yang sama, maka data layak digunakan.

Uji Multikolinearitas bertujuan menguji adanya korelasi antara variabel bebas (independent) pada model regresi. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, yaitu dengan melihat variance inflation factor (VIF). Nilai cut-off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 10. Salah satu cara untuk menguji adanya multikoloniearitas dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas.

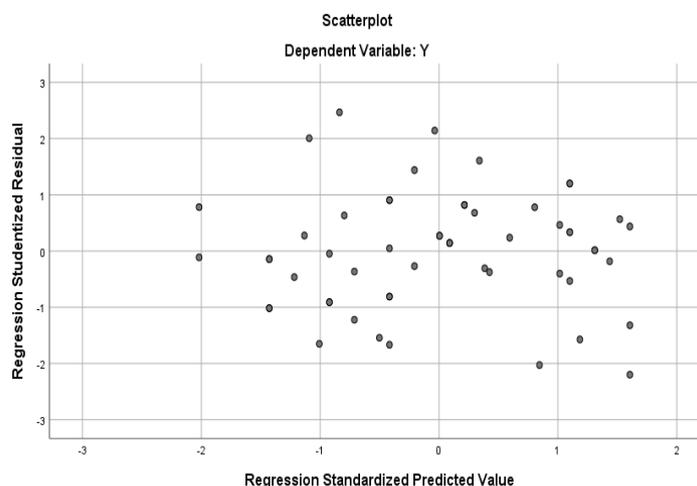
Tabel 3. Uji Multikolinearitas

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|-----------------------|-----------|-------|-------------------------|
| Pengembangan SDM (X1) | .529 | 1.889 | Tidak Multikolinearitas |
| Budaya Digital (X2) | .529 | 1.889 | Tidak Multikolinearitas |

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3. dapat disimpulkan bahwa model regresi untuk variabel independen yang diajukan oleh peneliti untuk diteliti bebas dari multikolinearitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat table diatas yang menunjukkan nilai VIF dari masing-masing variabel independen < 10, dan dapat digunakan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan.

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variansi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data cross section memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Untuk mendeteksi adanya Heteroskedastisitas, metode yang digunakan adalah metode chart (diagram Scatterplot). Jika: 1. Jika ada pola tertentu terdaftar titik-titik, yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi Heteroskedastisitas. 2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2. maka dapat dilihat bahwa data tersebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadinya perbedaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi. Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS For Windows release 26.0. Dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

| Model | | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Tolerance | VIF |
| | | B | Std. Error | Beta | | | | |
| 1 | (Constant) | .920 | .298 | | 3.089 | .003 | | |
| | Pengembangan | .370 | .096 | .400 | 3.847 | .000 | .529 | 1.889 |
| | Budaya Digital | .416 | .085 | .508 | 4.893 | .000 | .529 | 1.889 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4. hasil analisis dengan bantuan SPSS 26.0 yang ada di atas maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,920 + 0,370X_1 + 416X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa: Konstanta sebesar 0.920 hal ini berarti jika tidak ada perubahan variabel bebas maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.920. Nilai koefisien regresi untuk variabel reward adalah sebesar 0.370. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa reward berpengaruh positif terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa ketika pengembangan SDM (X1) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.370. Nilai koefisien regresi untuk variabel punishment adalah sebesar 0.416. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa punishment berpengaruh positif terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa ketika budaya digital (X2) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.416.

Uji Parsial (t)

Uji statistik t dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai probabilitas t- statistic. Uji statistik t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh Komunikasi (X1) dan Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Jika nilai probabilitas t-statistic lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$ atau 5% maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai probabilitas t-statistic lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$ atau 5% maka secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Uji Parsial

| Variabel | t | P-Value | Probabilitas | Keterangan |
|---------------------|-------|---------|--------------|------------|
| Pengembangan (X1) | 3.847 | 0.000 | 0.050 | Signifikan |
| Budaya Digital (X2) | 4.893 | 0.000 | 0.050 | Signifikan |

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5. diketahui tingkat signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai t-hitung pengembangan SDM (X1) sebesar 3.847 yang menunjukkan bahwa arah koefisien positif, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 menyebabkan H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil pengujian dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai t-hitung budaya digital (X2) sebesar 4.893 yang menunjukkan bahwa arah koefisien positif, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 menyebabkan H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya digital (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam penelitian menerangkan variabel dependen.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|-----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .835 ^a | .697 | .686 | .23627 |
| a. Predictors: (Constant), X2, X1 | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja | | | | |

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6. besarnya nilai R-squared adalah 0.697. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Reward dan Punishment sebesar 69.7%. Sedangkan sisanya 30.3% dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel penelitian seperti kompetensi dan motivasi.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan turunnya kinerja pegawai. Dapat diketahui dari kuesioner yang dibagikan oleh peneliti bahwa dari indikator pengembangan sumber daya manusia rata-rata menjawab setuju atau berada pada kategori baik, dengan kata lain kebanyakan dari pegawai menyatakan setuju dari pernyataan yang di ajukan. Hal ini berarti Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Selatan dalam perencanaan sumber daya manusia melalui proses rekrutment/seleksi untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (pegawai) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Selanjutnya pemberian latihan dasar sebagai dasar pembekalan dalam bertugas bertujuan untuk memberikan bekal kepada pegawai yang nantinya akan menjadi modal pada saat bekerja nanti. Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Selatan melaksanakan pengembangan karir melalui promosi jabatan. Hal ini bertujuan untuk menyesuaikan kemampuan pegawai terhadap pekerjaan dan kemampuannya serta memberi motivasi agar pegawai dapat bekerja dengan giat sehingga pegawai termotivasi untuk lebih giat dalam bekerja. Setrta terdapat pemberian hukuman atas pelanggaran yang di lakukan pegawai dimana dengan adanya hukuman pegawai akan lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaan. Pengembangan sumber daya manusia pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Selatan diwujudkan melalui pelaksanaan pelatihan pada berbagai bidang maupun manajerial organisasi. Diketahui Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Selatan, melakukan program pengembangan terhadap pegawai dan manajerial. Pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan sepanjang tahun tersebut terdiri dari berbagai macam pelatihan yang ditujukan untuk pegawai supaya dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya masing-masing. Pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan mencakup berbagai macam tugas dalam kegiatan operasional, untuk meningkatkan kinerja dari karyawan yang terdiri dari berbagai bagian. Sutrisno (2016) menekankan Pengembangan sumber daya manusia dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kualitas atau kinerja pegawai yang dapat dilihat dari tugas dan tanggung jawabnya telah dilaksanakan dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Monalis et al. (2020); Findarti (2016) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja.

Pengaruh Budaya Digital Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan budaya digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat budaya digital merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan turunnya kinerja pegawai. Dapat diketahui dari kuesioner yang dibagikan oleh peneliti bahwa dari indikator pengembangan sumber daya manusia rata-rata menjawab setuju atau berada pada kategori baik, dengan kata lain kebanyakan dari Pelanggan menyatakan setuju dari pernyataan yang di ajukan. Hal ini berarti pegawai terus melakukan Inovasi terkait pekerjaannya sehingga pegawai mampu melaksanakan pengambilan resiko serta eksplorasi ide-ide baru. Hal ini berdampak pada adaptasi karyawan dimasa yang akan datang. Selanjutnya pegawai dalam pengambilan keputusan menggunakan data sebagai dasar sebelum menentukan apa yang akan mereka kerjakan. Dalam sebuah organisasi memakai data dan analisis untuk membuat keputusan yang lebih akurat. Dapat juga di ketrahui pegawai mampu dengan cepat dan dinamis dalam pengambilan keputusan, serta kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan tuntutan teknologi yang berubah-ubah serta Organisasi terbuka dengan eksternal akan memudahkan perusahaan untuk berkolaborasi dengan berbagai bidang berbasis literasi digital. Terakhir pegawai sering memberikan saran maupun arahan berdasarkan pola pikir dan solusi digital. Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Selatan memakai

pola pikir dimana solusi digital merupakan metode untuk memecahkan solusi masalah maupun meningkatkan kinerja organisasi ke depan. Pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Selatan dalam mendorong kinerja layanan, terus meningkatkan pengembangan budaya organisasi yang adaptif sebagai langkah menyesuaikan dengan perkembangan layanan digital. Transformasi digital menjadi proses perubahan penting yang melibatkan semua divisi dalam organisasi untuk membantu efisiensi dan efektivitas organisasi mencapai tujuannya. Penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi yang adaptif, transfer pengetahuan dan strategi pengaturan pola kerja memegang peran penting untuk menguatkan proses transformasi tersebut, khususnya bagi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Selatan untuk mencapai target kinerja. Budaya digital merupakan asumsi dasar yang mendasari, berakar kuat, nilai, keyakinan, dan norma yang menjadi ciri bagaimana suatu organisasi mendorong dan mendukung penggunaan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang paling efektif (Microsoft, 2018). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferdian & Rahmawati (2019); Azhary & Pradana (2021) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya digital terhadap peningkatan kinerja.

Simpulan dan Saran

Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan turunnya kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Selatan. Budaya digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat budaya digital merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan turunnya kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Selatan.

Pengambil kebijakan dilingkungan Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Selatan disarankan agar terus memberikan dukungan dan motivasi baik moril dan materil kepada pegawai dalam evaluasi persiapan pengembangan pangan yang berbasis sumber daya lokal agar terlaksana dengan baik. Secara keseluruhan penerapan budaya digital di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Selatan sudah baik, sehingga seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin maju maka perusahaan dapat terus menjaga dan meningkatkan penerapan budaya digitalnya dalam pembinaan dan pemantauan lumbung pangan dalam masyarakat agar optimal dalam mempertahankan ketersediaan dan kerawanan pangan. Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Selatan dapat memberikan fasilitas berupa kegiatan brainstorming atau focus group discussion yang bermanfaat untuk mengasah ide-ide baru karyawan dan setiap karyawan yang mengusulkan ide-ide baru diberikan apresiasi khusus. 3) Penelitian yang akan datang diharapkan bisa memperluas penelitian dengan mengembangkan variabel-variabel penelitian agar hasil yang di dapatkan bisa lebih akurat.

Daftar Pustaka

- Adhi, S. M. and O. Fachrunnisa (2017). "Peran Perilaku Kerja Berbasis Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Menuju Peningkatan Kinerja Organisasi." *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesias*.
- Azhary, MH, & Pradana, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Digitalisasi Bisnis Dan Pengembangan Nilai Teknologi Digital Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Pegadaian Persero Kantor Wilayah X Bandung). *eProsiding Manajemen* , 8 (5).
- Bahasoan, S., & Baharuddin, I. (2023). Work Discipline, Work Motivation and Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1 (2). Retrieved from <https://advancesinresearch.id/index.php/AHRMR/article/view/92>

- Barokah, S., Wulandari, OAD, Sari, MT, & Yuditama, IF (2021). Optimalisasi digital marketing melalui Facebook ads di Kelurahan Purwanegara. *J. Abdimas BSI J. Pengabdian Masyarakat*, 4 (1), 17-22.
- Basalamah, M. S. A. (2023). The Effect of Transformational Leadership Style and Job Satisfaction on Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(2). Retrieved from <https://advancesinresearch.id/index.php/AHRMR/article/view/77>
- Benyamin, B., & dkk. (2017). *Perkembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Brett, J. (2019). *Evolving Digital Leadership: How to Be a Digital Leader in Tomorrow's Disruptive World*. Forest Lodge, New South Wales, Australia: Apress.
- Dessler, Gary. (2017). *Human Resource Management*. United States America: Pearson Education.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Ferdian, A., & Rahmawati, A. (2019). Pengaruh Budaya Digital Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Pendidikan Telkom (Studi Kasus Kantor Badan Pelaksana Kegiatan Ypt). *Journal of Management and Business Review*, 16(2), 129-148.
- Findarti, F. R. (2016). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor badan kepegawaian daerah provinsi kalimantan timur. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(5), 937-946.
- Firman, A., & Inrawati, N. (2023). The Impact of the Recruitment Process on Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(2). Retrieved from <https://advancesinresearch.id/index.php/AHRMR/article/view/75>
- HA, I. (2023). The Impact of Work Environment and Competence on Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(2). Retrieved from <https://advancesinresearch.id/index.php/AHRMR/article/view/88>
- Hanadelansa, H. (2023). The Impact of Giving Rewards and Punishment on Increasing Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(2). Retrieved from <https://advancesinresearch.id/index.php/AHRMR/article/view/76>
- Kamau, SJ, Mbugua, J., & Rambo, CM (2018). Interpretasi kebijakan, praktik manajemen proyek, dan kinerja proyek konstruksi.
- Levin, M. (2018). 9 Ways Digitalization Is Disrupting Your Culture, and 3 Ways You Must Respond. Diakses dari <https://www.inc.com/marissa-levin/10-was-digitalization-is-disrupting-your-culture-148-3-ways-you-must-respond.html>.
- Mangkunegara, A.A.A. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Cetakan Kedua. Bandung: PT. Remaja Rosda karya Offside.
- Microsoft. (2018). *Digital Culture: Your Competitive Advantage*. Irlandia: Microsoft.
- Monalis, E., Rumawas, W., & Tumbel, T. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 1(3), 279-284.
- Putri, S. R., & Ferdian, A. (2021). Pengaruh Budaya Digital Terhadap Kinerja Karyawan Di Astra Credit Companies Pekanbaru. *eProceedings of Management*, 8(5).
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.