

PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PELAKU UMKM DI KOTA PAREPARE

THE INFLUENCE OF DIGITAL COMPETENCY AND WORK CULTURE ON HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AMONG MSMEs IN PAREPARE CITY

Zyahrah Aprilia B

Program Studi Manajemen/Fakultas Ekonomi Dan Bisnis/Universitas Muhammadiyah Parepare
zyahrahaprilia@gmail.com

ABTRACT

Zyahrah Aprilia B 2024, with the research title "The Influence of Digital Competence and Work Culture on Human Resource Development among MSME Actors in Parepare City". Supervisor I Mr. Irwan Idrus and Supervisor II Mr. Rusmin Nuryadin. Thesis for the Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University, Parepare.

This research aims to analyze the influence of Digital Competency and Work Culture on Human Resource Development (HR) among Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) in Parepare City. Digital competence and a good work culture are considered key factors in increasing operational effectiveness and efficiency as well as the competitiveness of MSMEs. Research data was obtained through a survey involving a number of MSME actors in Parepare City. Data analysis was carried out using multiple linear regression to test the relationship between the variables studied. This research uses quantitative methods with a sample size of 58 respondents. The analytical tool used is SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). The research results show that both digital competence and work culture have a significant influence on human resource development in MSME players. Digital Competency helps MSMEs adopt new technology and increase operational efficiency, while a positive Work Culture encourages teamwork and innovation. PT. Telkom, as a strategic partner, is expected to play a more active role in supporting the improvement of Digital Competency and Work Culture in MSMEs through training programs and collaboration with various related parties. Thus, it is hoped that this research can make a real contribution to the development of MSMEs in Parepare City.

Keywords: Digital Competence, Work Culture, HRD, SMEs

ABSTRAK

Zyahrah Aprilia B 2024, dengan judul penelitian "Pengaruh Kompetensi Digital dan Budaya Kerja Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pelaku UMKM di Kota Parepare". Pembimbing I bapak Irwan Idrus dan Pembimbing II bapak Rusmin Nuryadin. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompetensi Digital dan Budaya Kerja terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada pelaku Usaha Mikro Kecil dan menengah (UMKM) di Kota Parepare. Kompetensi digital dan budaya kerja yang baik dianggap sebagai faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional serta daya saing UMKM. Data penelitian diperoleh melalui survei yang melibatkan sejumlah pelaku UMKM di Kota Parepare. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 58 responden, adapun alat analisis yang digunakan yakni SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kompetensi digital maupun budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan SDM pada pelaku UMKM. Kompetensi Digital membantu pelaku UMKM dalam mengadopsi teknologi baru dan meningkatkan efisiensi operasional, sementara Budaya Kerja yang positif mendorong kerjasama tim dan inovasi. PT. Telkom, sebagai mitra strategis, diharapkan

dapat berperan lebih aktif dalam mendukung peningkatan Kompetensi Digital dan Budaya Kerja pada UMKM melalui program pelatihan dan kolaborasi dengan berbagai pihak terkait. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan UMKM di Kota Parepare.

Kata Kunci: Kompetensi Digital, Budaya Kerja, Pengembangan SDM, UMKM

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi serta penting bagi kesuksesan Perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, peningkatan pengembangan sumber daya manusia mutlak diperlukan. Di era globalisasi sekarang ini sumber daya manusia yang berkualitas akan sangat banyak diperlukan serta menjadi kekuatan bagi Perusahaan untuk terus maju dan berkembang. Peningkatan pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan dengan sebaik mungkin untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan.

Ananda febriani (2022) bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja dari Sumber Daya Manusia pada sebuah organisasi tentunya sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, dan juga tergantung pada jenis kelembagaan atau organisasi yang menaungi, dimana faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang di instansi pemerintah dan instansi swasta tentu berbeda walaupun sebagian besar diantaranya terdapat faktor yang sama.

Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kompetensi digital di kalangan pelaku UMKM dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah budaya kerja. Budaya kerja dalam hal ini mencakup nilai-nilai, norma, dan sikap yang dimiliki oleh pelaku UMKM terhadap penggunaan teknologi digital dalam bisnis mereka. Dalam konteks UMKM, pengembangan SDM dapat mencakup pelatihan dan pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi digital pelaku UMKM.

Rumah BUMN, sebagai pusat kolaborasi antara BUMN dan UKM, memfasilitasi pengembangan UKM dengan memberikan pelatihan, mentoring, dan akses jaringan, sehingga membantu UKM dalam mengadopsi budaya kerja yang mendukung pengembangan SDM. Rumah BUMN yang sebelumnya bernama rumah kreatif BUMN telah menjalankan fungsi pengembangan UMKM sejak 2016 dengan memberikan berbagai pembinaan dan pelatihan.

BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang memiliki peran sebagai *agent of development*, terus berupaya mendukung pengembangan UMKM melalui berbagai inisiatif maupun sinergi dengan instansi atau Lembaga lainnya. Rumah BUMN tersebar di 244 lokasi dari sabang sampai Merauke. Dengan lokasi yang cukup strategis, rumah BUMN sangat cocok untuk menjadi *Co-Working space* bagi UMKM dan generasi milenial.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah Kompetensi Digital berpengaruh positif signifikan terhadap Pengembangan SDM pada pelaku UMKM di Rumah BUMN Kota Parepare?
2. Apakah Budaya Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Pengembangan SDM pada pelaku UMKM di Rumah BUMN Kota Parepare?

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini metode penelitian yang akan digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, yang mana menggunakan jenis metode survei dalam penelitian. Penelitian survei yakni penelitian yang dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi, kemudian menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Dalam artikel Admin LP2M 2021 penelitian survei di definisikan sebagai proses melakukan penelitian dengan menggunakan survei yang peneliti kirimkan kepada responden survei. Data yang dikumpulkan dari survei kemudian dianalisis secara statistik untuk

menarik kesimpulan penelitian yang berarti. Di abad ke-21, setiap organisasi ingin memahami apa yang pelanggan pikirkan tentang produk atau layanan mereka dan membuat keputusan bisnis yang lebih baik.

Definisi tradisional penelitian survei adalah metode kuantitatif untuk mengumpulkan informasi dari sekelompok responden dengan mengajukan beberapa pertanyaan survei. Jenis penelitian ini meliputi rekrutmen individu, pengumpulan, dan analisis data. Ini berguna bagi peneliti yang bertujuan untuk mengkomunikasikan fitur atau tren baru kepada responden mereka. Secara umum, ini adalah langkah utama untuk memperoleh informasi cepat tentang topik arus utama dan melakukan metode penelitian kuantitatif yang lebih ketat dan terperinci seperti survei/jejak pendapat atau metode penelitian kualitatif seperti kelompok fokus/wawancara panggilan dapat mengikuti.

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Pt.Telekomunikasi Indonesia Witel Sulsel Barat yang beralamat di Jln.Bau Massepe Kec.Ujung.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang akan digunakan dalam penelitian ini mulai dari saat Observasi Lapangan, penyusunan rancangan penelitian dan analisis data hasil penelitian sekitar kurang lebih 2 bulan, yang akan dilakukan bulan Desember-Januari 2023-2024.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Subjek dalam istilah penelitian ini adalah orang, karena orang inilah yang akan dijadikan alat pengukuran data (Tarjo, 2019). Dalam penelitian ini, populasi diambil dari para pelaku umkm di Rumah BUMN Parepare pada bulan desember yang berjumlah 112 orang.

Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono (2019). Di dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah beberapa pelaku umkm di Rumah BUMN Parepare. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut dengan catatan bahwa sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif. 53 orang digunakan sebagai sampel untuk analisa data digunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

Dimana : n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : taraf kesalahan (standart error 10%)

maka jumlah sampel yang di peroleh adalah

$$n = \frac{112}{1 + (112)(0,1)^2} = 52,83$$

n = 52,83 di bulatkan menjadi n = 53

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka diketahui jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 53 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling.

JENIS DAN SUMBER DATA

Ketersediaan sumber data menjadi hal yang sangat perlu diperhatikan oleh seorang peneliti sebelum menentukan permasalahan yang akan dikaji. Secara umum pada penelitian kuantitatif jenis dan sumber data dapat dibagi menjadi 2 yakni :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono sumber data primer merupakan sumber data pokok yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti dan langsung memberikan data pada pengumpul data (Maharani, 2020:39). Sifat data primer untuk penelitian kuantitatif yakni :

- a. Merupakan data langsung dari sumbernya, dalam bentuk kata-kata dan tindakan. Hal ini ditunjang dengan hasil wawancara dan dokumentasi (foto-foto) pada saat melakukan penelitian.
- b. Data mentah atau data yang belum diolah.
- c. Cenderung selalu berkembang setiap waktu (updated).

Data primer di peroleh dengan menggunakan kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan tertulis dan terstruktur untuk memperoleh informasi dari responden secara langsung. Agar kuisisioner dapat digunakan maka dilakukan dua pengujian, yaitu Uji Validitas dan Uji Reabilitas. Sumber data primer pada penelitian ini adalah para pelaku UMKM di Rumah BUMN Parepare sebagai sasaran dari penyebaran instrumen yang telah disusun sesuai dengan variabel peneletian yang selanjutnya disebut responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh seorang peniliti tidak secara langsung dari objeknya, tetapi melalui sumber lain, baik lisan maupun tulisan, Naja Sarjana (2023). Karakteristik data sekunder antara lain :

- a. Data yang sudah diolah terlebih dahulu dan baru didapatkan oleh peneliti dari sumber yang lain sebagai tambahan informasi.
- b. Data-data dapat berupa diagram, grafik, atau tabel sebuah informasi penting.
- c. Data dapat diperoleh dari peneliti sebelumnya . Sehingga peneliti hanya mencari data tambahan dari sumber yang sudah dibuat oleh orang lain.

Melengkapi hasil pengelolaan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisisionar pada responden sesuai dengan jumlah yang ditetapkan, maka untuk mendukung pelaksanaan analisis data diperlukan informasi lainnya yang diperoleh dari hasil pengamatan langsung pada para pelaku UMKM di Rumah BUMN.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Terdapat beberapa teknik dalam pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti. Teknik pengumpulan data yang ada di dalam pengumpulan data ini didapatkan dari berbagai sumber yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2020:296) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data untuk diteliti lebih lanjut.

Menurut Sugiyono (2020:194) menyebutkan jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi 2 yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian di lapangan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data primer yaitu data diperoleh melalui:

a. Pengamatan Langsung (Observasi)

Observasi dilakukan dengan melakukan penelitian dan pegamatan secara langsung ke Rumah BUMN Parepare yang beralamatkan di Jln.Bau Massepe Kec.Ujung. Menurut Sugiyono (2020:203) Observasi yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti.

b. Penyebaran Angket (Kuesioner)

Kuesioner akan diberikan kepada para pelaku UMKM. Hal ini untuk mendapatkan informmamsi mengenai tanggapan yang berhubungan dengan penelitian. Penyebaran kuesioner dapat melalui secara tertulis atau digital dengan menyebarkan angket secara langsung kepada responden atau melalui Google Form yang disertai dengan alternatif jawaban yang telah disediakan.

Menurut Sugiyono (2020:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan satu persatu kepada responden yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*).

Pegumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan memepelajari literatur yang berkaitan dengan penelitian. Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder yaitu data yang merupakan faktor penunjang yang bersifat teoritis kepustakaan. Studi kepustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu literatur, buku, jurnal, internet data perusahaan.

TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik analisis data kuantitatif adalah serangkaian metode dan prosedur yang digunakan untuk mengolah, menganalisis, dan menginterpretasikan data berbentuk angka. Tujuan utama dari teknik ini adalah untuk mengekstrak informasi yang relevan, mengidentifikasi pola atau tren, serta mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang fenomena yang diwakili oleh data tersebut. Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, dimana analisis data diarahkan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal.

Analisis data deskriptif adalah teknik yang digunakan untuk menggambarkan dan merangkum data secara singkat. Tujuannya adalah memberikan pemahaman awal tentang karakteristik dasar data, seperti nilai rata-rata, median, modus, dan sebaran data. Selain itu, teknik ini juga dapat digunakan untuk mencari korelasi antar variabel, melakukan prediksi dengan model analisis regresi, dan membuat perbandingan antara rata-rata data sampel. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Uji Validitas Instrumen
- b. Uji Reliabilitas
- c. Uji Asumsi Klasik
- d. Uji Multikolinearitas
- e. Uji Heteroskedastisitas
- f. Uji Normalitas
- g. Regresi Linear Berganda
- h. Uji t (t-test)

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kompetensi digital di moderasi budaya kerja pada pelaku umkm di kota parepare. Data dari penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan ke para pelaku umkm dan diolah dengan bantuan program SPSS Versi 25.0.

Profil Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin para pelaku umkm di kota Parepare adalah sebagai berikut:

Tabel 5. 1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase %
Laki-laki	13	25%
Perempuan	40	75%
Total	53	100%

Data diolah 2024

Dari hasil tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa para pelaku UMKM Kota Parepare yang diambil sebagai responden penelitian ini menunjukkan bahwa responden Laki-laki yaitu sebanyak 13 (25%) orang responden, dan jumlah responden Perempuan berjumlah 40 (75%) orang responden.

Adapun data mengenai umur responden pelaku umkm kota Parepare adalah sebagai berikut:

Tabel 5. 2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Precentage %
21-30	30	57%
31-40	7	12%
41-50	10	19%
51-60	5	10%
60-70	1	2%
TOTAL	53	100%

Data di olah 2024

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa umur pelaku umkm kota Parepare yang dipilih sebagai responden, dari umur 21-30 sebanyak 30 (57%) orang responden, umur 31-40 sebanyak 7 (12%) orang responden, umur 41-50 sebanyak 10 (19%), umur 51-60 sebanyak 5 (10%) orang responden, dan umur 60-70 sebanyak 1 (2%) orang responden.

Uji Validitas

Pernyataan dalam kuensioner yang digunakan dalam proses penelitian harus dapat memenuhi unsur validitas yang telah ditetapkan, karena valid atau tidaknya suatu pernyataan sangat mempengaruhi proses peneltian. Teknik yang digunakan mengukur validitas penyataan kuensioner adalah korelasi *product moment*. Dasar kesimpulan yaitu dengan membandiingkan nilai signifikan dengan level *if significant* (5%) adalah sebagai berikut ; Maka pengujian validitas pernyataan kuensiner pada variabel dapat dilihat dari table berikut.

Tabel 5. 3 Karakteristik Responden

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Satuan
Kopetensi Digital (X1)	X1.1	0,777	0,2706	Valid
	X1.2	0,653	0,2706	Valid
	X1.3	0,786	0,2706	Valid
	X1.4	0,624	0,2706	Valid
Budaya kerja (X2)	X2.1	0,637	0,2706	Valid
	X2.2	0,674	0,2706	Valid
	X2.3	0,714	0,2706	Valid
	X2.4	0,680	0,2706	Valid
Pengembangan SDM (Y)	Y1.1	0,712	0,2706	Valid
	Y1.2	0,736	0,2706	Valid

	Y1.3	0,819	0,2706	Valid
	Y1.4	0,800	0,2706	Valid

Sumber Data Diolah 2024

Berdasarkan tabel 5.3 hasil uji validitas, diketahui bahwa setiap pernyataan yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur variabel Kompetensi Digital memiliki nilai signifikan $< 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap butir pernyataan tersebut adalah valid. Dengan kata lain setiap butir pernyataan tersebut dapat mewakili atau membentuk variabel motivasi kerja.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instrumen pengukur. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan *reliabel* apabila *Cronbach's Alpha* $> 0,060$

Tabel 5. 4 Hasil Uji Reliability Variabel

Variabel	Jumlah Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kopetensi Digital (X1)	4	0,674	<i>Reliable</i>
Budaya kerja (X2)	4	0,621	<i>Reliable</i>
Pengembangan SDM (Y)	4	0,767	<i>Reliable</i>

Sumber: data primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa reliabilitas konstruk jawaban atas pernyataan dan konsistensi jawaban dari setiap butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian sudah baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* yang berkisar antara 0,674 sampai dengan 0,621 yang berarti nilai tersebut $> 0,060$.

Uji Hipotesis

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (*independent*) yaitu Kompetensi Digital (X1) dan Budaya Kerja (X2), terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu Pengembangan SDM (Y). Besarnya pengaruh variabel independent dengan variabel dependent dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil regresi pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 5 Hasil Coefficient Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,326	2,203		1,963	,055
TOTALX1	,424	,117	,434	3,612	,001
TOTALX2	,354	,127	,335	2,793	,007

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: output spss, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- a = Konstanta
- X1 = Kompetensi Digital
- X2 = Budaya Kerja
- Y = Pengembangan SDM
- b1 b2 = Koefisien Regresi Parsial untuk X1 dan X2

$$Y = 4,326 + 0,424X_1 + 0.354X_2$$

Dari persamaan tersebut, dapat dilihat bahwa keseluruhan variabel bebas bernilai positif artinya, keseluruhan variabel bebas tersebut berpengaruh positif. Nilai a (konstanta) yaitu, artinya angka tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel Kompetensi Digital (X1) dan Budaya Kerja (X2) meningkat, maka nilai Pengembangan SDM adalah 4,326

Koefisien regresi Kompetensi Digital menunjukkan bahwa Kompetensi Digital terhadap Pengembangan SDM adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika Kompetensi Digital mengalami peningkatan sebesar 1% maka Pengembangan SDM juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,424. Koefisien regresi Budaya Kerja menunjukkan bahwa Budaya Kerja terhadap Pengembangan SDM adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika Budaya Kerja mengalami peningkatan sebesar 1% maka Pengembangan SDM juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,354.

UJI R Square

Uji ini dilakukan untuk mengetahui berapa besar variasi dari variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi ganda (*R Square*) menunjukkan besarnya persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai *R square* adalah antara nol dan satu.

Tabel 5. 6 Uji Determinan R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,661 ^a	,437	,414	1,201

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

b. Dependent Variable: TOTALY1

Sumber: output spss, 2024

Dari hasil perhitungan, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,661 artinya angka tersebut menunjukkan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen adalah erat dan positif karena mendekati angka 1 (satu).

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai adjusted R Square sebesar 0,414. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen yaitu Kompetensi Digital dan Budaya Kerja untuk menjelaskan variabel dependen yaitu Pengembangan SDM pada pelaku UMKM Kota Parepare 41,4%. Sedangkan sisanya 58,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

UJI T

Uji t (t-test) ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) variabel independen (Kompetensi Digital dan Budaya Kerja) terhadap variabel dependen (Pengembangan SDM). Dasar keputusan uji -t adalah sebagai berikut:

Tabel 5. 7 Uji Parsial (Uji-t)

Model	B	T	Sig.	Keputusan
(constant)	4,326	1,963	0.055	
Kompetensi Digital (X1)	0,242	3,612	0.001	H1 diterima
Budaya kerja (X2)	0,352	2,793	0.007	H2 diterima

Sumber : data primer, 2024

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial pada tabel diatas, dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

Uji Hipotesis 1

Rumusan Hipotesis:

H1: Variabel Kompetensi Digital secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan SDM.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal itu berarti H1 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Kompetensi Digital berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan SDM pada Pelaku UMKM Kota Parepare diterima.

Uji Hipotesis 2

Rumusan Hipotesis :

H2 : Variabel Budaya Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan SDM.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Hal itu berarti H2 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan SDM pada Pelaku UMKM Kota Parepare diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah uji yang dilakukan untuk melihat apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya secara positif dan signifikan. Berikut adalah kategorinya:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh secara simultan.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan.

Tabel 5. 8 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55,969	2	27,985	19,405	,000 ^b
	Residual	72,106	50	1,442		
	Total	128,075	52			

- a. Dependent Variable: TOTALY1
b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Sumber: output spss, 2024

Dari tabel 5.6. diketahui bahwa antara X1 (Kompetensi Digital) dan X2 (Budaya Kerja) dengan Y (Pengembangan SDM) menunjukkan F hitung = 19,405 Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; $df =$) adalah sebesar 3,183. Karena F hitung yaitu $19,409 > 3,183$ atau nilai $\text{sig } t(0,000) < \alpha = 0,05$ maka pengaruh antara X1 (Kompetensi Digital) dan X2 (Budaya Kerja) dengan Y (Pengembangan SDM) adalah positif dan signifikan. Hal ini berarti H1 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel X1 (Kompetensi Digital) dan X2 (Budaya Kerja) berpengaruh secara simultan terhadap Y (Pengembangan SDM).

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Digital (X1) Terhadap Pengembangan SDM (Y)

Hasil yang didapatkan setelah melakukan pengujian pengaruh langsung antara Kompetensi Digital terhadap Pengembangan SDM menunjukkan bahwa antar kedua variabel yang diuji memiliki pengaruh langsung yang signifikan. Hal tersebut berarti bahwa hubungan langsung antara Kompetensi Digital responden terhadap Pengembangan SDM responden dapat dilihat secara nyata. Korelasi positif memiliki arti apabila Kompetensi Digital responden meningkat maka akan membawa peningkatan juga terhadap Pengembangan SDM responden dan peningkatan yang didapatkan adalah peningkatan yang nyata (signifikan).

Dalam hal ini dapat di lihat dari setiap butir indikator yakni keterampilan mempengaruhi butir indikator kemampuan teknis dalam artian semakin tinggi keterampilan seseorang maka tingkat keberhasilan atau pencapaian suatu tujuan yang di ukur kualitas, kuantitas dan waktu, sesuai dengan yang telah di rencanakan sebelumnya. Kompetensi digital mencakup kemampuan untuk menggunakan teknologi informasi dan komunikasi secara efektif. Ketika individu memiliki kompetensi digital yang tinggi, mereka dapat mengakses, mengelola, dan memanfaatkan informasi lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam pekerjaan. Penguasaan teknologi digital memungkinkan individu untuk bekerja lebih efisien dan produktif. Misalnya, penggunaan perangkat lunak produktivitas, alat kolaborasi online, dan platform manajemen proyek dapat mengurangi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan meningkatkan hasil kerja.

Kompetensi digital mendorong inovasi dan kreativitas. Karyawan yang paham teknologi lebih cenderung menemukan cara baru untuk menyelesaikan masalah dan mengembangkan produk atau layanan baru yang dapat meningkatkan daya saing organisasi. Kemampuan untuk memahami dan menguasai teknologi baru membantu individu dan organisasi beradaptasi lebih cepat terhadap perubahan teknologi. Ini penting untuk memastikan bahwa SDM dapat terus memenuhi tuntutan pasar yang berkembang. Pengembangan SDM dapat ditingkatkan melalui pelatihan berbasis teknologi seperti e-learning dan kursus online. Kompetensi digital memungkinkan individu untuk mengakses dan memanfaatkan sumber daya pelatihan ini, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas dan keahlian mereka. Teknologi digital memungkinkan komunikasi dan kolaborasi yang lebih efektif di antara karyawan. Misalnya, platform komunikasi seperti email, aplikasi pesan instan, dan alat kolaborasi seperti Slack atau Microsoft Teams memudahkan pertukaran informasi dan kerja sama tim yang lebih baik.

Kompetensi dalam menggunakan alat analisis data dan sistem manajemen informasi memungkinkan para pelaku UMKM untuk mengelola data dengan lebih baik, yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan yang lebih informatif dan strategis. Kompetensi digital juga membantu para pelaku UMKM untuk memahami dan mengeksplorasi pasar digital. Ini penting untuk pengembangan SDM dalam konteks pemasaran digital, penjualan online, dan pengembangan bisnis berbasis teknologi. Kompetensi digital memainkan peran penting dalam pengembangan SDM dengan meningkatkan keterampilan, efisiensi, inovasi, dan adaptasi terhadap perubahan teknologi. Organisasi yang berinvestasi dalam pengembangan kompetensi digital para pelaku UMKM cenderung lebih siap untuk bersaing di era digital ini dan meningkatkan kapabilitas SDM mereka secara signifikan.

Pengaruh Budaya Kerja (X2) terhadap Pengembangan SDM (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis satu (H1) yang menyatakan bahwa Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan SDM pada pelaku UMKM di Kota Parepare diterima. Semakin tinggi Budaya Kerja maka semakin tinggi juga Pengembangan SDM. Sebaliknya, semakin rendah Budaya Kerja, maka dapat mempengaruhi Pengembangan SDM.

Dalam hal ini dapat dilihat dari setiap butir indikator yakni kebiasaan yang dimiliki mempengaruhi butir indikator moral dalam artian semakin baik kebiasaan seseorang maka moralnya juga akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi Pengembangan SDM. Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kesejahteraan para pelaku UMKM di Kota Parepare, yang pada gilirannya akan memperkuat pengembangan SDM dalam organisasi. Budaya kerja yang mendukung dan inklusif menciptakan lingkungan di mana pelaku UMKM merasa dihargai dan termotivasi. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka dan berpartisipasi aktif dalam program pengembangan SDM.

Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan komitmen dan loyalitas pelaku UMKM terhadap organisasi. Pelaku UMKM yang merasa nyaman dan terlibat dalam budaya organisasi cenderung lebih berkomitmen untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan yang ditawarkan oleh perusahaan. Budaya kerja yang adaptif dan fleksibel membantu pelaku UMKM untuk lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan. Ini penting dalam konteks pengembangan SDM karena lingkungan kerja yang cepat berubah menuntut pelaku UMKM untuk terus mengembangkan keterampilan baru. Budaya kerja yang kolaboratif meningkatkan keterampilan sosial dan kerja tim. Pelaku UMKM belajar untuk bekerja sama secara efektif, yang merupakan bagian penting dari pengembangan SDM. Kemampuan untuk berkolaborasi dan berkomunikasi dengan baik adalah keterampilan yang sangat dihargai di tempat kerja modern. Budaya kerja yang menekankan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan kesejahteraan pelaku UMKM membantu menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan pribadi dan profesional. Pelaku UMKM yang merasa seimbang dan sehat cenderung lebih produktif dan terbuka terhadap peluang pengembangan.

Budaya kerja yang kuat membantu pelaku UMKM untuk memahami dan menyelaraskan diri dengan nilai dan tujuan organisasi. Pemahaman ini mendorong pelaku UMKM untuk berpartisipasi dalam program pengembangan yang mendukung visi dan misi organisasi. Budaya kerja yang positif berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja pelaku UMKM. Pelaku UMKM yang puas dengan lingkungan kerja mereka lebih cenderung berinvestasi dalam pengembangan diri mereka dan mengikuti pelatihan yang disediakan oleh perusahaan. Budaya kerja yang mendukung pengembangan karir membantu para pelaku UMKM untuk merencanakan dan mengejar jalur karir mereka. Ini termasuk akses ke pelatihan, mentoring, dan peluang peningkatan yang berkelanjutan. Budaya kerja yang mendorong pembelajaran berkelanjutan membantu pelaku UMKM untuk terus mengembangkan keahlian dan kompetensi mereka. Organisasi yang menekankan pentingnya pembelajaran seumur hidup akan lebih efektif dalam mengembangkan SDM mereka.

Pengaruh Kompetensi Digital (X1) dan Budaya Kerja (X2) Terhadap Pengembangan SDM (Y)

Pada Kompetensi Digital dan Budaya Kerja mempengaruhi Pengembangan SDM, hubungan tersebut menyatakan bahwa jika variabel Kompetensi Digital mengalami perubahan atau peningkatan maka Pengembangan SDM juga akan meningkat pada pelaku UMKM Kota Parepare. Begitu juga dengan variabel Budaya Kerja mengalami peningkatan maka Pengembangan SDM juga akan meningkat. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedua variabel baik Kompetensi Digital dan Budaya Kerja sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Pengembangan SDM. Kompetensi digital memungkinkan pelaku UMKM untuk memanfaatkan sumber daya global seperti kursus online, webinar, dan forum diskusi yang memperkaya pengetahuan mereka. Penggunaan alat digital seperti perangkat lunak manajemen proyek dan platform kolaborasi membantu pelaku UMKM bekerja lebih efisien dan meningkatkan produktivitas. Kemampuan untuk memahami dan menerapkan teknologi baru mendorong kreativitas dan inovasi dalam pengembangan produk dan layanan. Kompetensi digital yang tinggi memungkinkan pelaku UMKM untuk cepat beradaptasi dengan perubahan teknologi dan kebutuhan pasar yang dinamis.

Budaya kerja yang mendorong inovasi dan eksperimen memungkinkan pelaku UMKM untuk mencoba ide-ide baru dan mengembangkan keterampilan kreatif. Budaya yang menghargai keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi meningkatkan kesejahteraan pelaku UMKM dan memungkinkan mereka untuk fokus pada pengembangan diri. Keseimbangan yang baik meningkatkan kepuasan dan produktivitas, yang berkontribusi pada pengembangan SDM. Integrasi teknologi dalam budaya kerja memungkinkan pengembangan SDM yang lebih efektif. Misalnya, penggunaan alat digital

untuk pelatihan dan pengembangan keterampilan. Pelaku UMKM yang memiliki kompetensi digital yang baik dan bekerja dalam budaya yang mendukung lebih cepat beradaptasi dengan perubahan teknologi dan dinamika pasar. Kombinasi kompetensi digital dan budaya kerja yang mendukung meningkatkan keterampilan teknis dan sosial para pelaku UMKM, yang esensial untuk pengembangan SDM.

Budaya kerja yang mendorong inovasi, ditambah dengan kompetensi digital yang kuat, memungkinkan pengembangan solusi inovatif yang berkelanjutan. Kombinasi antara kompetensi digital dan budaya kerja yang mendukung memberikan pengaruh signifikan terhadap pengembangan SDM. Kompetensi digital meningkatkan efisiensi, adaptasi, dan inovasi, sementara budaya kerja yang positif dan inklusif meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kesejahteraan karyawan. Secara bersama-sama, kedua faktor ini menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan keterampilan dan kemampuan pelaku UMKM, yang pada gilirannya memperkuat daya saing dan keberlanjutan organisasi.

PENUTUP

KESIMPULAN

Dari uraian di atas dan hasil penelitian yang telah dijabarkan tentang Pengaruh Kompetensi Digital dan Budaya Kerja terhadap Pengembangan SDM Pada Pelaku UMKM Di Kota Parepare dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi Digital mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Pengembangan SDM pada para pelaku UMKM di Kota Parepare. Hal ini dapat dilihat dari penggunaan alat digital dalam bekerja yang memberikan pengaruh besar terhadap pelaku UMKM.
2. Budaya Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Pengembangan SDM pada para pelaku UMKM di Kota Parepare. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Budaya Kerja yang positif pada para pelaku UMKM maka semakin tinggi dorongan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti bermaksud mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan untuk memaksimalkan pengaruh positif Kompetensi Digital dan Budaya Kerja terhadap Pengembangan SDM pada para pelaku UMKM di Kota Parepare.

Peneliti lanjutan dapat dilakukan dengan melihat keterbatasan pada penelitian ini yang dapat dijadikan narasumber ide bagi pengembangan penelitian ini di masa yang akan datang, sebagai berikut

1. Membuat program yang mendorong pembelajaran dan pengembangan keterampilan berkelanjutan. Karena teknologi berubah dengan cepat, dan organisasi perlu memastikan pelaku UMKM memiliki keterampilan terbaru untuk memanfaatkan teknologi ini secara efektif. Program pembelajaran berkelanjutan membantu pelaku UMKM terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan teknis mereka.
2. Mengembangkan kemitraan strategis dengan asosiasi UMKM, pemerintah daerah, dan lembaga non-profit untuk mendukung pengembangan kompetensi digital dan budaya kerja di kalangan pelaku UMKM. Ini bisa mencakup program inkubasi dan akselerasi bisnis yang memberikan bimbingan dan pendampingan komprehensif yang memiliki jenjang lebih meningkat dari yang telah ada. Karena Kolaborasi dengan berbagai pihak dapat memperluas jangkauan dan efektivitas program pengembangan kompetensi digital dan budaya kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adminkoperasi 2023 Kriteria Usah Mikro, Kecil Dan Menengah Menurut Uud No.20 Tahun 2008 Tentang Umkm
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47-62.
- Adha, Z. (2020). Pengaruh Budaya, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Pt. Pacific Tasikmalaya) (Doctoral Dissertation, Universitas Siliwangi).
- Ananda Febriani G. Usbal, Hidayat, M., & Fatmasari, F. (2022). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Dp3a Kota Parepare). *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(3), 396-410.
- Andra Satya Alam 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Dan Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No 1, Maret.
- Badar, M. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Kota Bima. *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, 3(3), 410-422.
- Budiarti, I., Iffan, M., Mahardika, K., Aulia, S. S., & Warlina, L. (2021). Kajian Model Pengembangan Sdm Pariwisata Di Kawasan Jatigede Kec. Darmaraja Kab. Sumedang. *Indonesian Community Service And Empowerment Journal (Icomse)*, 2(1), 99-107.
- Cahyarini, F. D. (2021). Implementasi Digital Leadership Dalam Pengembangan Kompetensi Digital Pada Pelayanan Publik. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 25(1), 47-60.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. John Wiley & Sons.
- Delia Amanda Iroth 2017 Aspek Hukum Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Dessler, G. (2016). *Human Resource Management*. Pearson.
- Diwanti, D. P., & Sarifudin, S. (2021). Pengaruh Capacity Building Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta Dan Sekitarnya). *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(3), 144-157.
- Dickdick Sodikin., Permana, D., & Adia, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Paradigma Baru*. Jakarta: Salemba Empat.
- D Didik Prayogo (2019) Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bank Indonesia Perwakilan Provinsi Jambi
- Fransisca, A., & Wijoyo, H. (2020). Implementasi Metta Sutta Terhadap Metode Pembelajaran Di Kelas Virya Sekolah Minggu Sariputta Buddies. *Jurnal Ilmu Agama Dan Pendidikan Agama Buddha*, 2(1), 1-12.
- Ginting, S. (2023). *Membangun Budaya Organisasi Membentuk Karakter Tangguh*. Ideas Publishing.
- Hasibuan, M. (2011). 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hadijaya, Y . 2020. Budaya Organisasi. Cv Pusdikra Mitra Jaya.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. McGraw-Hill.
- Isnir Budiarti Et Al.,. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global.Yogyakarta. Pustaka Fahima

- Kolo, N. (2023). Pengaruh Kompetensi Digital, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Indah Logistik Pekanbaru (Doctoral Dissertation, Stie Malangkececwara).
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach fourteenth edition*. IAP.
- Munstashir, F. D., & Tricahyono, D. (2021). Analisis Kompetensi Digital Aparatur Sipil Negara Di Lingkup Pemerintahan Kabupaten Bogor (Studi Pada Aparatur Sipil Negara Kabupaten Bogor). *Eproceedings Of Management*, 8(3).
- Parman, P., Farhan, F., & Syukri, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Anugerah Jaya Cabang Parepare. *Decision: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 271-277
- Purba, M. L., & Sucipto, T. N. (2019). Potensi Dan Kontribusi Umkm Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Keluarga (Studi Kasus Pelaku Umkm Kelurahan Dwikora Kecamatan Medan Helvetia). *Jurnal Mutiara Manajemen*, 4(2), 430-439.
- Priyatna, M. (2017). Manajemen Pengembangan Sdm Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(09), 21.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Rumah BUMN. (2023). Laporan Tahunan Rumah BUMN 2023.
- Siregar, A. R., Marbun, P., & Syaputri, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 101-110.
- Suryati, I. (2021). Pengaruh Ukuran Usaha Dan Sumber Modal Terhadap Penerapan Standar Akuntansi Pada Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Bidang Jasa Atau Pelayanan Laundry Di Kecamatan Makasar Tahun 2019. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 1(1), 18
- Suwito, S., Kurniawati, H., & Sahnun, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Sukses Program Full Day School Di Madrasah Ibtidaiyah Al-Azhary Ajibarang Banyumas. *Dimasejati: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 123-138.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. Pearson.