

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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.

Manusia merupakan salah satu bentuk sumber daya yang dimiliki oleh sebuah organisasi dan dianggap paling mendominasi dalam memberikan kontribusi untuk perusahaan dan untuk itu dalam sebuah organisasi sering diistilahkan dengan Sumber Daya Manusia (SDM). Parman, dkk (2023) dalam kajian penelitiannya menguraikan bahwa untuk mengoptimalkan peran dari Sumber Daya Manusia sebagaisalah satu sumber daya yang dianggap dapat mensinergikan sumber daya lainnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, maka pengelolaannya harus dilakukan secara optimal

dibawah naungan sebuah manajemen yang sering disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Sementara Dickdick Sodikin (2020) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang kajian penting karena problem yang dihadapi instansi atau lembaga bukan hanya persoalan bahan mentah, modal, alat kerja, dan produksi saja, tetapi juga problem sumber daya manusia yang notabene adalah pihak yang menjalankan dan mengelola faktor-faktor produksi sekaligus merupakan tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri mencapai tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

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.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan implikasinya dalam pengembangan dan perencanaan Sumber Daya Manusia dalam pasal 7 dilakukan dengan

cara perencanaan tenaga kerja/sumber daya manusia (SDM) Makro dan perencanaan tenaga kerja/sumber daya manusia (SDM) Mikro.

Kompetensi digital saat ini adalah sebuah kemampuan wajib yang harus dimiliki agar dapat bertahan di era digital ini. Hal ini karena di era yang serba teknologi canggih ini, kita tidak cukup hanya mampu mengoperasikan teknologi saja, tapi juga bisa mengoptimalkan penggunaannya secara positif untuk pribadi maupun orang lain. Sebagai pengguna teknologi digital, kita juga dituntut untuk mampu bermedia digital dengan bijak dan penuh tanggung jawab.

Kompetensi digital adalah seperangkat kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang esensial dalam mengintegritaskan kehidupan dengan menyikapi, memanfaatkan, dan mengomnisasikan perubahan teknologi.

Kompetensi digital merujuk pada kemampuan individu untuk menggunakan teknologi digital dan alat-alat terkait dalam konteks pekerjaan mereka. Ini meliputi pemahaman tentang penggunaan perangkat keras dan perangkat lunak, kemampuan untuk mengelola dan menganalisis data digital, serta keterampilan dalam berkomunikasi dan berkolaborasi secara online.

Budaya kerja adalah fondasi yang menentukan bagaimana organisasi berfungsi dan berkembang. Pada UKM, budaya kerja yang baik dapat menjadi katalis utama dalam pengembangan SDM, yang merupakan aset penting bagi pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis.

Budaya kerja adalah Kumpulan kualitas, cara berperilaku, kebiasaan, dan praktik yang menggambarkan sebuah Perusahaan. Budaya ini merupakan hasil dari gabungan dari misi dan visi Perusahaan, serta kebijakan, prosedur, dan harapan Perusahaan terhadap perilaku karyawannya. Budaya kerja merujuk pada nilai-nilai, norma, dan perilaku yang ada dalam suatu organisasi atau lingkungan kerja. Dalam konteks ini, budaya kerja dapat memoderasi atau mempengaruhi hubungan antara pengembangan SDM dan kompetensi digital pelaku UMKM.

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.

UMKM memiliki peran penting dalam mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia. Data dari kementrian Koperasi dan UMKM menunjukkan bahwa pada tahun 2019, terdapat sekitar 65,4 juta UMKM di Indonesia, yang mampu menyerap lebih dari 123,3 ribu tenaga kerja. Dengan demikian, UMKM memberikan dampak dan kontribusi yang signifikan terhadap pengurangan tingkat pengangguran di negara ini.

Sesuai dengan undang-undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) tentang usaha mikro yang artinya usaha produktif milik orang perorangan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam undang-undang ini, usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, dan usaha menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri.

Kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan yang cepat dan konstan dalam lingkungan digital juga dapat memoderasi efektivitas dari pengembangan sumber daya manusia. Budaya yang mendorong fleksibilitas dan adaptasi terhadap perubahan akan mendukung proses belajar dan penerapan keterampilan baru. Pengaruh dari pengembangan sumber daya manusia terhadap kompetensi digital pelaku UMKM di kota Parepare, ketika dimoderasi oleh budaya kerja, dapat menjadi titik krusial dalam menentukan keberhasilan dari penerapan dan pemanfaatan teknologi digital dalam usaha mereka.

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.

Pengembangan SDM melibatkan upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu dalam konteks pekerjaan mereka. Dalam konteks UMKM, pengembangan SDM dapat mencakup pelatihan dan pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi digital pelaku UMKM. Pengembangan SDM memiliki pengaruh positif terhadap kompetensi digital pelaku UMKM di kota Parepare. Namun, pengaruh ini dapat dimoderasi oleh budaya kerja yang ada di UMKM. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan faktor budaya kerja dalam upaya pengembangan SDM dan peningkatan kompetensi digital pelaku UMKM.

Sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PELAKU UMKM DI KOTA PAREPARE”**.

B. 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?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah Kompetensi Digital berpengaruh positif signifikan terhadap Pengembangan SDM pada pelaku UMKM di Rumah BUMN kota Parepare.
2. Untuk mengetahui apakah Budaya Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Pengembangan SDM pada pelaku UMKM di Rumah BUMN kota Parepare.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak antara lain :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Kontribusi pada pengetahuan akademis, menambah pemahaman tentang bagaimana pengembangan SDM, kompetensi digital, dan budaya kerja saling berinteraksi dalam konteks UMKM, memberikan sumbangan pada literatur dan teori manajemen serta sumber daya manusia.

- b. Pengembangan teori baru, penelitian ini dapat membantu mengembangkan teori baru atau memperluas teori-teori yang ada dalam bidang pengembangan SDM, kompetensi digital, dan budaya kerja dalam konteks UMKM.

2. Manfaat Praktis

- a. Panduan untuk pengembangan bisnis, memberikan panduan bagi pemilik UMKM di kota parepare dan wilayah sejenisnya untuk memahami pentingnya pengembangan SDM, kompetensi digital, dan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja dan daya saing bisnis mereka.
- b. Basis untuk kebijakan, memberikan dasar bagi pemerintah setempat atau lembaga terkait untuk merumuskan kebijakan yang mendukung pengembangan UMKM, khususnya terkait pengembangan SDM dan penguatan kompetensi digital.
- c. Sumber informasi untuk pelatihan dan pengembangan, menjadi sumber informasi yang berharga bagi institusi atau organisasi yang ingin menyediakan program pelatihan atau pengembangan keterampilan untuk pelaku UMKM, terutama terkait aspek SDM dan kompetensi digital.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2011:68) Pengembangan (Development) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen Personalia, pengembangan pegawai perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan pegawai.

Menurut Nadler (Hardjana, 2011:11) pengembangan adalah kegiatan-kegiatan belajar yang diadakan dalam jangka waktu tertentu guna memperbesar kemungkinan untuk meningkatkan kinerja.

Hasibuan (2011:69) Dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, Konseptual, dan Moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

P. Siagian (2012:254), menyatakan pengembangan (development) meliputi kesempatan belajar yang bertujuan untuk lebih meningkatkan pengetahuan (knowledge) dan keahlian (skill) yang diperlukan dalam pekerjaan yang sedang dijalani.

Pengembangan lebih difokuskan untuk jangka panjang. Selanjutnya digunakan untuk mempersiapkan karyawan sesuai dengan pertumbuhan dan perubahan organisasi.

Sikula (2010:70) dalam Hasibuan mengatakan bahwa Pengembangan mengacu pada masalah staff dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Simamora (2010:287), menyatakan pengembangan adalah proses jangka panjang untuk meningkatkan pabilitas dan motivasi karyawan agar dapat menjadi asset perusahaan yang berharga, mengemukakan pengembangan biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik, berpendapat bahwa program pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah usaha untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasinya.

Jadi proses pengembangan dalam konteks perusahaan sangatlah berpengaruh pada kinerja juga tingkat produktivitas Karyawan, dalam pemberian Pendidikan kepada bagian-bagian Manajerial dan pelatihan pada bagian Operasional merupakan langkah kongkret yang harus direncanakan oleh

perusahaan melalui Top Manajer dan harus berkesinambungan juga bermetode sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan (Isnari Budiarti, 2018:257). Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk lebih memudahkan terwujudnya tujuan organisasi, sebab berkualitasnya sumber daya manusia dianggap mampu dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pegawai di dalam suatu organisasi.

Menurut Kurniawati (2020) pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya terencana dari organisasi untuk meningkatkan kompetensi SDM yang dilakukan secara terus menerus dalam jangka panjang, yang dilakukan untuk menjamin ketersediaan SDM sesuai dengan kebutuhan jabatan, serta ditujukan untuk peningkatan kinerja individu yang bermuara pada organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia yang dikutip dari artikel Run System (2022) adalah semacam aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia. Hal ini berfungsi agar SDM tersebut semakin

produktivitas dalam bekerja. Tujuan dari pengembangan SDM adalah menciptakan perubahan positif bagi karyawan.

Suatu organisasi atau instansi perusahaan akan dapat berjalan dengan baik bila organisasi atau instansi tersebut memiliki kemampuan sumber daya manusia yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan segenap upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, di antaranya adalah melalui pengembangan sumber daya manusia.

Marwansyah (2014:9) menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja dari suatu organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.

Sedangkan Priansa (2014:146) menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu dari seorang pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan meningkatkan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk meningkatkan pekerjaan yang lebih baik.

Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan dalam Febrisma (2019) sebagai berikut:

- a. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.
- b. Pelatihan adalah membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh instansi dalam upaya untuk mencapai tujuan.
- c. Tugas Belajar merupakan Kegiatan untuk menuntut ilmu, mendapatkan pendidikan atau latihan keahlian baik di dalam maupun di luar negeri dengan biaya negara atau sesuatu pemerintah negara asing, sesuatu badan internasional, atau sesuatu badan swasta asing
- d. Promosi adalah proses kegiatan pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Pengertian tentang pengembangan sumber daya manusia sebagaimana diuraikan dari beberapa pendapat tersebut merujuk pada serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan

pengetahuan, keterampilan, kompetensi, serta kualitas individu-individu dalam organisasi atau masyarakat. Hal ini dilakukan agar mereka dapat menjadi lebih efektif, produktif, dan berkembang secara profesional maupun personal.

2. Kompetensi Digital

Menurut Perifanou dan Economides (2019) dalam jurnal yang diterbitkannya pada konferensi *ICERI* di Spanyol menyatakan, Kompetensi adalah konsep yang lebih luas yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Menurut Zimmermann et al (2020: 4) transformasi digital adalah jenis transformasi bisnis yang dominan saat ini, memiliki TI baik sebagai penggerak teknologi dan sebagai penggerak strategis. Teknologi digital adalah pendorong utama digitalisasi karena teknologi digital mengubah cara kerja organisasi, dan berpotensi mengganggu bisnis yang ada. Zimmermann juga menyatakan bahwa, teknologi digital memberikan tiga kemampuan ini untuk merubah cara kerja organisasi, yaitu:

- a. Data yang tersedia dimana-mana.
- b. Konektivitas tak terbatas.
- c. Kekuatan pemrosesan yang masif.

Zimmermann (2020) juga menyatakan bahwa, digitalisasi menggabungkan fase matang dari transformasi digital yaitu yang semulanya dari analog melalui digital sampai pada fase digital

sepenuhnya. Oleh karena itu, digitalisasi lebih membahas tentang pengalihan proses kegiatan organisasi menjadi otomatis tinggi, yang menarik dan bukan hanya komunikasi dengan menggunakan internet.

Perifanou dan Economides (2019) mengatakan, definisi kompetensi digital sebagai pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang untuk mengakses, menggunakan, membuat, dan berbagai sumber daya digital secara efisien, serta berkomunikasi dan berkolaborasi dengan orang lain menggunakan teknologi digital untuk mencapai tujuan tertentu. Ia juga mengatakan bahwa sumber daya digital meliputi konten, perangkat lunak, perangkat keras, dan jaringan.

Menurut Internasional Telecommunications Union (ITU, 2019) menyatakan kompetensi digital adalah kemampuan untuk meningkatkan hasil positif dari penggunaan TIK dan mengurangi hasil negatif yang terkait dengan keterlibatan digital.

Kompetensi digital merupakan salah satu variabel penting dalam sebuah proses pelayanan, demi meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri. Dalam memaksimalkan kinerja di era digital ini, sangat diperlukan peningkatan serta pergeseran kompetensi yang harus dimiliki oleh karyawan.

Indikator Kompetensi Digital menurut Elisnawati at al.,(2022) sebagai berikut:

1. Akses (access) yaitu karyawan dapat mencari dan menemukan informasi tertentu atau informasi serupa diberbagai perangkat digital.
2. Menggunakan (use) yaitu karyawan dapat merekam dan menyimpan data dalam berbagai format menggunakan berbagai perangkat dan alat digital.
3. Pembuat aplikasi (create aplication) yaitu karyawan yaitu karyawan mampu membuat sebuah aplikasi sebagai implementasi dari pengetahuannya tentang TIK yang tentunya dapat digunakan untuk menunjang kegiatan perusahaan.
4. Pembuatan (create) yaitu karyawan dapat membuat ringkasan laporan dari berbagai format menggunakan berbagai perangkat menggunakan alat digital.
5. Komunikasi (communicate)

a. Komponen-komponen Kompetensi Digital

1) Literasi Digital

- a) Definisi: Kemampuan untuk memahami dan menggunakan informasi dalam berbagai format dari berbagai sumber ketika disajikan melalui komputer.

b) Pengaruh: Literasi digital meningkatkan kemampuan SDM dalam mengakses dan menggunakan informasi untuk pengambilan keputusan yang lebih baik, meningkatkan efisiensi kerja, dan mengoptimalkan penggunaan teknologi dalam operasional bisnis.

2) Komunikasi dan Kolaborasi Digital

a) Definisi: Kemampuan untuk berkomunikasi dan bekerja sama dengan orang lain melalui alat digital, termasuk email, media sosial, dan platform kolaborasi online.

b) Pengaruh: Memungkinkan SDM untuk berkomunikasi dengan lebih efektif, berbagi ide, dan bekerja sama dalam proyek secara efisien meskipun berada di lokasi yang berbeda.

3) Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)

a) Kemampuan untuk mengoperasikan perangkat keras dan lunak, serta memanfaatkan berbagai alat dan aplikasi digital dalam menjalankan operasional bisnis sehari-hari. Ini mencakup penggunaan komputer, perangkat mobile,

software manajemen, dan alat kolaborasi online.

4) Pemasaran Digital

a) Definisi: Melakukan Pemasaran melalui perangkat media digital seperti social media dan periklanan lainnya.

b) Pengaruh: Meningkatkan jangkauan pasar online.

Rumah BUMN Paepare telah meluncurkan program inovatif untuk meningkatkan kompetensi digital UKM melalui tiga pilar utama: Go Modern, Go Digital, dan Go Online. Inisiatif ini dirancang untuk membantu UKM beradaptasi dengan era digital dan memperkuat daya saing mereka di pasar.

a. Go Modern

Pilar pertama, Go Modern, berfokus pada modernisasi proses bisnis UKM. Rumah BUMN Parepare memberikan pelatihan tentang penggunaan teknologi terkini dalam operasional harian, seperti perangkat produksi otomatis dan software manajemen yang efisien. UKM diperkenalkan pada konsep-konsep manajemen modern yang dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas produk mereka. Dengan transformasi ini, UKM dapat menjalankan bisnis mereka dengan lebih efektif

dan efisien, siap bersaing di pasar yang lebih luas dengan standar kualitas yang tinggi. Seperti penggunaan aplikasi kasir online dan modern, penggunaan Smart IP Cam dalam pengawasan bisnis.

b. Go Digital

Pilar kedua, Go Digital, menekankan pada pemanfaatan media sosial dan aplikasi digital untuk promosi produk. Rumah BUMN Parepare menyelenggarakan berbagai workshop yang mengajarkan UKM cara menggunakan platform media sosial seperti Instagram, Facebook, dan Twitter untuk meningkatkan brand awareness dan menjangkau lebih banyak pelanggan. Selain itu, UKM juga dilatih untuk menggunakan aplikasi digital dalam strategi pemasaran mereka, termasuk pembuatan konten kreatif, manajemen kampanye iklan, dan analitik media sosial untuk memahami perilaku pelanggan. Dengan menguasai alat-alat ini, UKM dapat menciptakan kampanye pemasaran yang efektif dan menarik, memperkuat hubungan dengan pelanggan, dan meningkatkan penjualan produk mereka.

c. Go Online

Pilar ketiga, Go Online, berfokus pada kehadiran UKM di marketplace dan e-commerce. Rumah BUMN Parepare membantu UKM untuk membangun dan mengelola toko online di berbagai platform e-commerce seperti Tokopedia, Shopee, dan

Pada UMKM. Pelatihan mencakup cara membuat dan mengoptimalkan listing produk, strategi pricing, manajemen stok, serta penggunaan fitur-fitur promosi yang ditawarkan oleh platform e-commerce. Dengan hadir di marketplace dan e-commerce, UKM dapat memperluas jangkauan pasar mereka, menarik lebih banyak pelanggan potensial, dan meningkatkan transaksi penjualan secara signifikan.

Dengan program Kompetensi Digital yang mencakup Go Modern, Go Digital, dan Go Online, Rumah BUMN Parepare berkomitmen untuk memberdayakan UKM agar mampu bersaing dan berkembang di era digital. Dukungan teknologi dan strategi yang tepat diharapkan dapat membantu UKM meraih kesuksesan yang lebih besar, memperkuat perekonomian lokal, dan memberikan kontribusi positif bagi pertumbuhan ekonomi nasional.

Pengertian tentang kompetensi digital sebagaimana diuraikan dari beberapa pendapat tersebut dikaitkan dengan permasalahan dari penelitian yang akan dilakukan maka kompetensi digital diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan seseorang untuk secara efektif menggunakan teknologi digital, perangkat lunak, dan sumber daya digital lainnya dalam berbagai konteks.

3. Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja adalah cara organisasi menjalankan aktivitas sehari-hari berdasarkan nilai-nilai inti yang dipegang, termasuk dalam hal inovasi, kerja tim, dan kedisiplinan. Suatu keberhasilan kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi.

Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja. Kata budaya itu sendiri adalah sebagai suatu perkembangan dari Bahasa sansekerta 'budhayah' yaitu bentuk jamak dari buddhi atau akal, dan kata majemuk budi-daya, yang berarti daya dari budi, dengan kata lain "budaya adalah daya dari budi yang berupa cipta, karsa dan rasa. Sedangkan kebudayaan merupakan pengembangan dari budaya yaitu hasil dari cipta, karsa dan rasa tersebut.

Budaya kerja di UMKM lebih fleksibel dan dinamis, memungkinkan penyesuaian yang cepat terhadap perubahan pasar dan teknologi, serta memungkinkan pengembangan SDM yang lebih efektif.

1) Pengaruh Budaya Kerja terhadap Pengembangan SDM

a) Peningkatan Kompetensi dan Keterampilan:

Budaya kerja yang mendorong inovasi dan pembelajaran terus-menerus memungkinkan SDM untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan bisnis.

b) Loyalitas dan Komitmen Karyawan:

Budaya kerja yang inklusif dan menghargai kontribusi karyawan meningkatkan loyalitas dan komitmen, yang berujung pada stabilitas dan retensi karyawan yang lebih baik.

c) Kreativitas dan Inovasi:

Budaya yang mendukung kebebasan berkreasi dan inovasi mendorong karyawan untuk berkontribusi secara aktif dalam pengembangan produk atau proses bisnis baru.

d) Kolaborasi dan Kerjasama Tim:

Budaya yang menekankan pada kerja tim dan kolaborasi memperkuat sinergi antar anggota tim, meningkatkan efektivitas operasional, dan memaksimalkan potensi SDM.

2) Poin-Poin Budaya Kerja yang Relevan

- a) Inovasi dan Kreativitas: Mendorong karyawan untuk berinovasi dan memberikan solusi kreatif terhadap masalah yang dihadapi perusahaan.
- b) Kerja Sama Tim: Menekankan pentingnya kerjasama dan kolaborasi dalam mencapai tujuan organisasi.
- c) Kedisiplinan dan Profesionalisme: Membangun sikap disiplin dan profesional dalam setiap aspek pekerjaan.
- d) Pembelajaran Berkelanjutan: Mengembangkan budaya pembelajaran yang mendukung pengembangan kompetensi karyawan secara terus-menerus.
- e) Adaptabilitas: Mendorong karyawan untuk cepat beradaptasi dengan perubahan, baik di lingkungan internal maupun eksternal.
- f) Keterbukaan dan Komunikasi: Menumbuhkan komunikasi yang terbuka dan transparan dalam organisasi, memungkinkan setiap karyawan berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan.

Menurut pendapat (Robbins dalam Ichan Nugraha, 2016) Budaya kerja adalah nilai-nilai yang menjadi kebiasaan dan bermula dari adat istiadat, agama norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Menurut Kotter dan Heskett, Budaya organisasi disebut juga budaya perusahaan, Budaya perusahaan sering juga disebut budaya kerja, karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja (performance) Sumber Daya Manusia (SDM); makin kuat budaya perusahaan, makin kuat pula dorongan untuk berprestasi.

Seriwati Ginting (2023) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah norma-normanilai-nilai, keyakinan, dan kebiasaan berperilaku yang diterapkan did dalam organisasi, atau dapat pula dimaknai sebuah sistem bersama yang dianut oleh para anggota dan membedakan dengan organisasi lainnya. Hal ini berarti setiap organisasi mempunyai sistem makna yang berbeda. Sehingga setiap organisasi dapat dikatakan memiliki karakteristik yang unik.

Adapun pengertian budaya kerja menurut Hadari Nawawi adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut

merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Budaya organisasi di definisikan sebagai kerangka kerja yang kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma, dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota organisasi, kemudian hal tersebut dipertegas oleh Mangkunegara (2020) bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, sering pula berupa nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dan dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Dari uraian di atas bahwa, budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan, makin kuat budaya kerja maka semakin kuat pula dorongan untuk berprestasi.

Menurut Adha dkk (2019) budaya kerja bahwasanya merupakan kebiasaan atau perilaku yang dilakukan secara berulang-ulang pada setiap rutinitas dan tidak ada sangsi tegas jika melanggarnya, namun kebiasaan disini yang dimaksudkan kebiasaan yang bersifat positif. Kebiasaan itu merupakan gabungan dari sikap dan perilaku yang mana memiliki dimensi untuk dijadikan sebagai patokan dalam bersikap dan berperilaku.

Manfaat budaya kerja yaitu mengubah sikap dan perilaku seseorang untuk meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan

kepuasan bekerja dan pelanggan, pengawasan fungsional, dan mengurangi pemborosan, menjamin hasil kerja berkualitas, memperkuat jaringan kerja, menjamin keterbukaan, membangun kebersamaan. Peran penting UMKM yang pertama adalah sebagai sarana mengentaskan masyarakat kecil dari jurang kemiskinan. Alasan utamanya adalah, tingginya angka penyerapan tenaga kerja oleh UMKM.

Pada prinsipnya fungsi budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan sumberdaya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing. Dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen kuat merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya membiasakan kerja berkualitas, sesuai standar, atau sesuai ekspektasi pelanggan (organisasi), efektif atau produktif dan efisien.

Tujuan fundamental budaya kerja adalah untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran pelanggan, pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan. Budaya kerja berupaya mengubah komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern, sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerjasama yang

tinggi serta disiplin. Dengan membiasakan kerja berkualitas, seperti berupaya melakukan cara kerja tertentu, sehingga hasilnya sesuai dengan standar atau kualifikasi yang ditentukan organisasi. Jika hal ini dapat terlaksana dengan baik atau membudaya dalam diri pegawai, sehingga pegawai tersebut menjadi tenaga yang bernilai ekonomis, atau memberikan nilai tambah bagi orang lain dan organisasi. Selain itu, jika pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat dilakukan dengan benar sesuai prosedur atau ketentuan yang berlaku, berarti pegawai dapat bekerja efektif dan efisien.

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Disamping itu masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi menurun, terus ingin belajar, ingin memberikan terbaik bagi organisasi, dan lain-lain.

Berdasarkan pandangan mengenai manfaat budaya kerja, dapat ditarik suatu deskripsi sebenarnya bahwa manfaat budaya kerja adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja sehingga sesuai yang diharapkan.

Menurut A Fandy (2021) budaya kerja sebagai hasil cipta, rasa, dan karsa manusia yang dikembangkan dalam suatu organisasi, guna menyelarskan sikap, perilaku, dan aktivitas yang berlangsung dalam suatu organisasi (lingkungan kerja), agar terjadi suasana yang mengakar (positif) dalam lingkungan kerja tersebut.

Menurut Remigius Septian Hermawan (2023) budaya kerja adalah kumpulan kualitas, cara berperilaku, kebiasaan, dan praktik yang menggambarkan sebuah perusahaan. Budaya ini merupakan hasil dari gabungan dari misi dan visi perusahaan, serta kebijakan, prosedur, dan harapan perusahaan terhadap perilaku karyawannya.

Menurut Habib Hidayat (2023) budaya kerja adalah kumpulan sikap, keyakinan, dan perilaku yang membentuk suasana teratur dalam suatu lingkungan kerja. Budaya tempat kerja yang sehat menyalaraskan perilaku karyawan dan kebijakan perusahaan dengan tujuan perusahaan secara keseluruhan, sekaligus mempertimbangkan kesejahteraan individu.

Pengertian tentang budaya kerja sebagaimana diuraikan dari beberapa pendapat tersebut dikaitkan dengan permasalahan dari penelitian yang akan dilakukan maka budaya kerja adalah serangkaian nilai, norma, kepercayaan, sikap, dan perilaku yang menjadi bagian dari lingkungan kerja suatu organisasi.

Stephen P. Robbins dalam buku Tika (2013 : 10) menyatakan bahwa 10 karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan, akan menjadi budaya kerja. Kesepuluh karakteristik budaya organisasi tersebut sebagai berikut :

1. Inisiatif Individual

Inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, keberadaan atau independensi yang dimiliki setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu perusahaan sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan.

2. Toleransi

Tindakan Berisiko Dalam budaya kerja perlu ditekankan, sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko. Suatu budaya kerja dikatakan baik, apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota/para pegawai untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi/perusahaan serta berani mengambil risiko terhadap apa yang dilakukannya.

3. Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi/perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas

tercantum dalam visi, misi dan tujuan perusahaan. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

4. Integrasi

Integrasi dimaksudkan sejauh mana suatu perusahaan dapat mendorong unit-unit perusahaan untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit perusahaan dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

5. Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian manajemen terhadap bawahan (karyawan) sangat membantu kelancaran kinerja suatu perusahaan.

6. Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu perusahaan. Untuk itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai/karyawan dalam suatu perusahaan.

7. Identitas

Identitas dimaksudkan sejauh mana para anggota/karyawan suatu perusahaan dapat mengidentifikasikan dirinya sebagai satu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu. Identitas diri sebagai satu kesatuan dalam perusahaan sangat membantu manajemen dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

8. Sistem Imbalan

Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya. Sistem imbalan yang didasarkan atas prestasi kerja pegawai dapat mendorong pegawai/karyawan suatu perusahaan untuk bertindak dan berperilaku inovatif dan mencari prestasi kerja yang maksimal sesuai kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Sebaliknya, sistem imbalan yang didasarkan atas senioritas dan pilih kasih, akan berakibat tenaga kerja yang punya kemampuan dan keahlian dapat berlaku pasif dan frustrasi. Kondisi semacam ini dapat berakibat kinerja perusahaan menjadi terhambat.

9. Toleransi

Terhadap konflik Sejahtera mana para pegawai/karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi

dalam suatu perusahaan. Namun, perbedaan pendapat atau kritik yang terjadi bisa dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

10. Pola Komunikasi

Sejauh mana komunikasi dapat dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri. Untuk dapat menentukan karakteristik budaya kerja yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan, diperlukan kriteria ukuran. Kriteria ukuran budaya kerja juga bermanfaat untuk memetakan sejauh mana karakteristik tipe budaya kerja tepat atau relevan dengan kepentingan suatu organisasi karena setiap perusahaan memiliki spesifikasi tujuan dan karakter sumber daya yang berlainan. Karakteristik perusahaan yang berbeda akan membawa perbedaan dalam karakteristik tipe budaya kerja. Dan bagaimana orang-orang seharusnya berperilaku. Tujuannya untuk memastikan bahwa keyakinan ini juga dimiliki dan dilaksanakan karyawan. Strategi manajemen budaya seharusnya menganalisis perilaku yang sesuai dan kemudian dibawa ke dalam proses, seperti manajemen kinerja, yang akan mendorong pengembangan perilaku tersebut.

Adapun indikator dalam budaya kerja menurut Robbins dalam Ichsan Nugraha (2016) adalah:

1. Inovasi dan mengambil resiko
 - a. Dukungan dan suasana kerja terhadap kreatifitas
 - b. Penghargaan terhadap aspirasi karyawan perusahaan
 - c. Pertimbangan karyawan perusahaan dalam mengambil resiko
 - d. Tanggung jawab karyawan perusahaan
2. Perhatian pada rincian
 - a. Ketelitian dalam melakukan pekerjaan
 - b. Evaluasi hasil kerja
3. Orientasi hasil
 - a. Pencapaian target
 - b. Dukungan lembaga dalam bentuk fasilitas kerja
4. Orientasi manusia
 - a. Perhatian perusahaan terhadap kenyamanan kerja
 - b. Perhatian perusahaan terhadap rekreasi
 - c. Perhatian perusahaan terhadap keperluan pribadi
5. Orientasi tim
 - a. Kerja sama yang terjadi antara karyawan perusahaan
 - b. Toleransi antar karyawan perusahaan
6. Agresifitas
 - a. Kebebasan untuk memberikan kritik

b. Iklim bersaing dalam perusahaan

c. Kemauan karyawan untuk meningkatkan kemampuan diri

7. Stabilitas

yaitu Kemantapan atau mempertahankan status dalam organisasi. Gambaran tersebut menjadi basis bagi pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi, dan bagaimana segala sesuatu dilakukan didalamnya sesuai dengan apa yang telah ditentukan atau disepakati bersama.

Budaya kerja merupakan sejumlah pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efektivitas kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Serta membagi budaya kerja menjadi dua unsur yaitu (Sulaeman, 2014) :

1. Sikap terhadap pekerjaan yakni kesuksesan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya;
2. Perilaku pada waktu bekerja, yaitu seperti rajin, berdedikasi, tanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya. Budaya kerja

kini telah diterapkan pada setiap organisasi. Karena dengan adanya budaya kerja kebijakan nilai-nilai budaya kerja yang dijalankan organisasi membuat semua karyawan harus mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Maka dari itu budaya kerja dianggap sangatlah penting dalam sektor perbankan. Karena dalam organisasi perbankan identik dengan yang namanya disiplin.

Menurut Wibowo (2013: 81) Warna budaya kerja adalah produktivitas, yang berupa perilaku kerja yang tercermin antara lain: kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung jawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsive, mandiri, makin lebih baik, dan lain-lain. Dimensi budaya kerja yang harus dimiliki oleh setiap organisasi, yaitu :

1. Profesionalisme adalah kompeten dibidangnya dan senantiasa mengembangkan diri sehingga menghasilkan kinerja terbaik serta memberikan nilai tambah bagi perusahaan.
2. Kerjasama adalah membangun hubungan yang tulus dan terbuka dengan semua karyawan dan semua pihak yang dilandasi sikap saling percaya dan menghargai untuk mencapai tujuan bersama.
3. Pelayanan Prima adalah memberikan pelayanan yang melebihi harapan pelanggan (internal dan eksternal).

4. Inovasi adalah senantiasa mengembangkan gagasan baru dan penyempurnaan berkelanjutan yang bernilai tambah bagi perusahaan.
5. Keteladanan adalah mulai dari diri sendiri menjadi suri tauladan dalam berperilaku yang mencerminkan nilai-nilai budaya kerja suatu organisasi atau perusahaan. (Wibowo, 2013)

Sementara Karakteristik dari Budaya Organisasi sesuai dengan pandangan dari Luthans (2021) terdiri dari:

1. Keberaturan cara bertindak para anggota yang tampak teramati, dapat dilihat interaksi anggota dalam organisasi mereka mungkin memakai bahasa atau istilah tertentu.
2. Adanya berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman yang ketat tentang sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
3. Memiliki nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi.
4. Adanya kebijakan-kebijakan yang berkenan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.
5. Perasaan yang tergambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi, dan cara

anggota organisasi memperlakukan dirinya dan orang lain.

Budaya dalam sebuah organisasi menurut Hadijaya, Y. (2020) membentuk sejumlah fungsi antara lain:

1. Berperan sebagai penentu batas-batas yakni menciptakan perbedaan jelas dengan organisasi jelas dengan organisasi yang lain.
2. Berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota organisasi.
3. Mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas, melebihi batasan keterkaitan individu.
4. Budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membentau mengikat kebersamaan organisasi dengan menyediakan standar-standar sesuai mengenai apa yang harus dilakukan pegawai.
5. Sebagai pembentuk rasa dan mekanisme pengendalian yang memberikan panduan perilaku serta sikap pegawai.

Peran dari Budaya Organisasi menurut Andra Satya Alam (2020) selain dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi, namun disisi lain Budaya Organisasi juga dapat menghambat perkembangan organisasi,

olehnya itu peran Budaya Organisasi yang harus dipahami oleh anggota, dan mereka yang berhubungan dengan organisasi antara lain:

1. Budaya Organisasi sebagai sebuah identitas dimana dalam konsep budaya organisasi berisi karakteristik yang melukiskan organisasi dan memberdayakannya dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi menunjukkan identitas organisasi kepada orang diluar organisasi.
2. Budaya Organisasi sebagai alat pemersatu, hal ini juga sering diibaratkan Budaya Organisasi sebagai perekat yang bersifat normative terhadap semua unsur-unsur yang ada di dalam organisasi. Media yang sering dijadikan sebagai alat pemersatu dalam organisasi umumnya berupa norma, nilai-nilai, dan kode etik organisasi. Olehnya itu semua unsur yang akan bergabung dalam sebuah organisasi dengan latar berbeda tentunya ketika telah menjadi bagian dari suatu organisasi harus mampu mematuhi budaya.
3. Budaya Organisasi sebagai Alat Reduksi Konflik. Peran ini tidak jauh berbeda dengan

Budaya sebagai alat Pemersatu, sebab melalui media ini semua bentuk kepentingan dari mereka yang ada dalam organisasi harus tunduk dan patuh pada norma-norma organisasi.

4. Budaya Organisasi sebagai Alat Motivasi, sebab budaya sebagai sebuah kekuatan yang tidak terlihat, karena perannya juga dapat menjadi pemotivasi bagi semua unsur dalam organisasi.
5. Budaya sebagai cerminan dari kinerja sebuah organisasi, hal ini dapat dilihat dari peran budaya yakni melahirkan suasana kerja yang kondusif, sehingga melalui kondisi tersebut diharapkan dapat atau mampu menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja organisasi yang tinggi.

Dari teori di atas, dapat penulis simpulkan program budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan.

4. Pengertian Rumah BUMN

Rumah BUMN merupakan wadah bagi Langkah kolaborasi BUMN dalam membentuk *Digital Economy Ecosystem* melalui pembinaan bagi UMKM untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas UMKM itu sendiri. Rumah BUMN akan diperankan sebagai pusat data dan informasi serta sebagai pusat edukasi, pengembangan dan digitalisasi UMKM. Tujuan utama Rumah BUMN (RB) adalah membantu akses pemasaran UMKM di Indonesia melalui digital *e-commerce*. Selain itu guna meningkatkan kualitas UMKM dan diharapkan berdampak kepada kemajuan dan peningkatan usaha UMKM yang dapat menciptakan sebuah *Digital Economy Ecosystem* yang baik.

5. Pengertian UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah)

Menurut (Purba, 2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa UMKM (Usaha, Mikro Kecil dan Menengah) adalah kegiatan ekonomi kerakyatan mandiri dari berskala kecil yang pengelolaannya dilakukan oleh kelompok masyarakat, keluarga, atau perorangan.

UMKM memiliki peran penting bagi perekonomian Indonesia karena memberikan sumbangan signifikan khususnya dalam pembentukan produk domestik bruto dan penyerapan tenaga kerja. UMKM juga dipercaya memiliki ketahanan ekonomi yang

tinggi sehingga dapat menjadi penopang bagi stabilitas sistem keuangan dan perekonomian.

Menurut Indah Suryati 2021 usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) merupakan pilar perekonomian Indonesia yang perlu mendapat perhatian karena dapat menyerap tenaga kerja dan mengurangi pengangguran di tengah persaingan pada pekerjaan sektor formal. Usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) merupakan ekonomi rakyat yang memiliki lingkup kecil yang berdiri sendiri dan dikelola oleh perorangan atau kelompok.

Pengertian UMKM menurut Nur Jamal Shaid, Muhammad Idris (2023) adalah usaha produktif yang dimiliki perorangan maupun badan usaha yang telah memenuhi kriteria sebagai usaha mikro.

Pengertian tentang usaha mikro kecil dan menengah sebagaimana diuraikan dari beberapa pendapat tersebut dikaitkan dengan permasalahan dari penelitian yang akan dilakukan maka umkm adalah jenis usaha produktif yang dimiliki oleh perorangan atau badan usaha yang telah memenuhi kriteria sebagai usaha mikro, kecil, atau menengah.

B. Penelitian Terdahulu

1. Muhammad Priyatna (2017) dengan judul Penelitian Manajemen Pengembangan Sdm Pada Lembaga Pendidikan Islam. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menjelaskan bahwa pada hakekatnya pengembangan sumber

daya manusia diarahkan untuk mengantisipasi perubahan-perubahan terjadi ataupun untuk mengantisipasi penurunan kemampuan dan ke-usangan keahlian yang terjadi di sekitar organisasi. Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu solusi terhadapantisipasi organisasi atau Lembaga dan instansi yang disebabkan oleh penurunan kemampuan dan keusangan keahlian yang dimiliki tenaga kerja.

2. Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, Hasil penelitian menjelaskan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang diterapkan di Dinas Sosial Kabupaten Jember mampu membuat karyawan meningkatkan kinerjanya.
3. M. Arif Rahmadsah Siregar (2020) Pengaruh Budaya Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menjelaskan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai bertujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat

meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

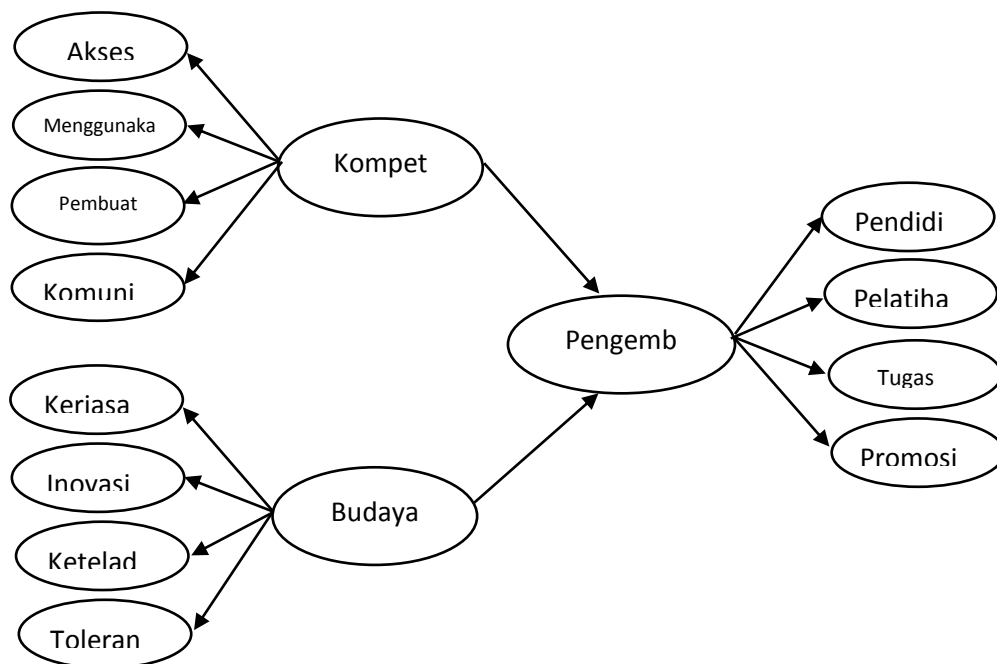
4. Farida Dwi Cahyani (2021) dengan judul penelitian Implementasi Digital Leadership Dalam Pengembangan Kompetensi Digital Pada Pelayanan Publik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode pendekatan penelitian kualitatif. Hasil penelitian menjelaskan bahwa dengan implementasi kepemimpinan digital mendorong pemanfaatan teknologi informasi yang maksimal sehingga menghasilkan perbaikan pelayanan public berbasis digital, yang tercermin dari berbagai capaian prestasi. Walaupun semua indikator sudah memuaskan penggunaan layanan, masih terdapat harapan perbaikan pelayanan yang lebih baik pada bidang-bidang tertentu sehingga unit layanan ini harus menjawab dengan meningkatkan layanan publiknya di masa-masa yang akan datang dengan pengembangan kompetensi digital petugas pelayanan sesuai standar kompetensi jabatan secara terencana dan terukur.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan susunan dari konstruksi logika yang sedang berpikir untuk menjelaskan suatu variabel penelitian yang akan diteliti. Pada umumnya, dalam sebuah penelitian, kerangka konseptual dikembangkan berdasarkan kajian teori yang sesuai dengan topik penelitian.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian penting dalam pembangunan suatu negara. Kompetensi digital merujuk pada kemampuan individu untuk menggunakan dan memanfaatkan teknologi digital dalam berbagai aspek kehidupan. Budaya kerja mencakup nilai-nilai, norma, dan perilaku yang diterapkan dalam lingkungan kerja.

Ketiga faktor ini saling terkait dan memiliki pengaruh yang saling memperkuat. Pengembangan SDM yang baik dapat meningkatkan kompetensi digital individu, sehingga mereka dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi dan memanfaatkannya secara efektif. Selain itu budaya kerja yang positif juga dapat mendorong pengembangan SDM dan kompetensi digital, karena menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran, kolaborasi, dan inovasi.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian atau tentang perilaku, fenomena atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis yang merupakan dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya berfungsi sebagai pedoman untuk mempermudah jalannya penelitian.

Hipotesis dari kerangka konseptual di atas adalah bahwa pengembangan SDM, kompetensi digital, dan budaya kerja saling mempengaruhi dan saling memperkuat satu sama lain dalam berbagai aspek kehidupan. Pengembangan SDM yang baik dapat meningkatkan kompetensi digital individu, sementara budaya kerja yang positif dapat mendorong pengembangan SDM dan kompetensi digital. Ketiga faktor ini saling terikat dan saling mendukung dalam mencapai tujuan pembangunan yang berkelanjutan.

Adapun hipotesis dari kerangka konseptual diatas adalah:

1. Di duga Kompetensi Digital (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Pengembangan SDM (Y).
2. Di duga Budaya Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Pengembangan SDM (Y).
3. Di duga Kompetensi Digital (X1) dan Budaya Kerja (X2) sama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Pengembangan SDM (Y).

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis 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.

Ada tiga metode penelitian survei utama, dibagi berdasarkan media melakukan penelitian survei:

1. Online / Email : Penelitian survei online adalah salah satu metode penelitian survei yang paling populer saat ini. Biaya yang terlibat dalam penelitian survei online sangat minim, dan tanggapan yang dikumpulkan sangat akurat.
2. Telepon : Penelitian survei yang dilakukan melalui telepon (CATI) dapat berguna dalam mengumpulkan data dari bagian populasi sasaran yang lebih luas.
3. Tatap Muka : peneliti melakukan wawancara mendalam tatap muka dalam situasi di mana ada masalah yang rumit untuk dipecahkan.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

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 saar Observasi Lapangan, penyusunan rancangan penelitian dan analisis data hasil penelitian sekitar kurang lebih 2 bulan, yang akan dilakukan bulan Desember-Januari 2023-2024.

C. 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 eror 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.

D. Definisi Operasional Variabel

Menurut (Nurdin et al., 2019) definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena. Mendefinisikan variabel secara operasional adalah menggambarkan atau mendeskripsikan variabel secara operasional adalah menggambarkan atau mendeskripsikan variabel penelitian sedemikian rupa, sehingga variabel tersebut bersifat spesifik (tidak berinterpretasi ganda) dan terukur.

Definisi operasional mencakup penjelasan tentang nama variabel, definisi variabel, hasil ukur/kategori, skala pengukuran.

Operasionalisasi variabel dibuat untuk memudahkan pengumpulan data dan menghindari perbedaan interpretasi serta membatasi ruang lingkup variabel. Adapun operasionalisasi variabel dalam penelitian ini yaitu :

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

2. Kompetensi Digital

Kompetensi digital diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan seseorang untuk secara efektif menggunakan teknologi digital, perangkat lunak, dan sumber daya digital lainnya dalam berbagai konteks.

3. Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan kebiasaan atau perilaku yang dilakukan secara berulang-ulang pada setiap rutinitas dan tidak ada sanksi tegas jika melanggarnya, namun kebiasaan disini yang dimaksudkan kebiasaan yang bersifat positif. Kebiasaan itu merupakan gabungan dari sikap dan perilaku yang mana memiliki dimensi untuk dijadikan sebagai patokan dalam bersikap dan berperilaku.

E. 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 penelitian yang selanjutnya disebut responden.

2. Data Sekunder

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

- 1) Data yang sudah diolah terlebih dahulu dan baru didapatkan oleh peneliti dari sumber yang lain sebagai tambahan informasi.
- 2) Data-data dapat berupa diagram, grafik, atau tabel sebuah informasi penting.
- 3) 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 kuisioner 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.

F. 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 pengamatan 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 informasi 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*).

Pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari 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.

G. 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:

1. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

a. Uji Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keahlian suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat, sehingga tidak menyinggung dari gambaran yang sebenarnya. Jadi uji validitas adalah pengujian terhadap kesahihan instrumen.

Uji validitas yang digunakan untuk menguji validitas instrument dalam penelitian ini adalah uji validitas internal dengan teknik analisis butir. Analisis butir adalah menganalisa kesahihan instrument penelitian dengan cara mengorelasikan

skor masing-masing butir pertanyaan dalam engket dengan skor total.

b. Uji Reliabilitas

Instrumen reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama pula. Dengan demikian, instrumen tersebut dapat dipercaya sebagai alat ukur karena konsistensi pengukurannya. Jadi reliabilitas adalah ketetapan (keajegan) suatu instrument atau tes apabila diberikan kepada subjek yang sama.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji ini dimaksudkan untuk menganalisis beberapa asumsi dari persamaan regresi yang dihasilkan valid untuk memprediksi. Menurut Santoso dalam analisis regresi terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi sehingga persamaan regresi yang dihasilkan akan valid jika digunakan untuk memprediksi.

d. Uji Multikolinearitas

Uji ini merupakan bentuk pengujian asumsi dalam analisis regresi berganda. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Ada banyak cara untuk menentukan apakah

suatu model memiliki gejala Multikolinearitas, antara lain dengan cara Uji Korelasi dan Uji VIF.

Cara pertama, yaitu uji korelasi, dilakukan dengan cara melihat keeratan hubungan antara dua variabel penjelas atau yang lebih dikenal dengan istilah korelasi persial. Uji multikolinearitas dengan cara ini memerlukan ketelitian dalam menghitung, sehingga rawan terjadi kesalahan. Sedang cara kedua, yaitu dengan Uji VIF, yang bisa dilakukan dengan hanya melihat apakah nilai VIF untuk masing-masing variabel. Apabila nilai masing-masing variabel lebih besar dari 5, maka diindikasikan model tersebut memiliki gejala multikolinearitas. Cara ini digunakan karena lebih sederhana dan tidak memiliki kerumitan dalam penghitungan. Pada umumnya, ketentuan yang digunakan adalah jika VIF lebih besar, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

e. Uji Heterokedastisitas

Uji asumsi ini adalah asumsi dalam regresi dimana varian dari residual tidak sama untuk satu pengamatan yang lain. Gejala varian residual yang sama satu pengamatan yang lain disebut dengan homokedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Model regresi dikatakan terjadi heteroskedastisitas jika data berpenyimpangan di sekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk suatu pola atau trend tertentu.

Ada beberapa cara menguji heteroskedastisitas, yaitu dengan cara uji park, uji korelasi rank spearman, dan bisa juga dengan menggunakan program SPSS. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas akan menggunakan program SPSS agar lebih akurat hasilnya. Selain itu, uji SPSS juga lebih mudah dan tidak rumit dalam penghitungan.

f. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk memastikan bahwa data yang akan dianalisis berdistribusi normal sebagai prasyarat analisis. Uji normalitas dalam analisis ini dilakukan dengan program SPSS yang menghasilkan gambar Normal P-P Plot. Gambar yang dihasilkan dapat menunjukkan sebaran titik-titik. Apabila sebaran titik-titik tersebut mendekati atau rapat pada garis lurus (diagonal) maka dikatakan bahwa (data) residual berdistribusi normal, namun apabila sebaran titik-titik tersebut menjauhi garis maka tidak berdistribusi normal.

g. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

h. Uji t (t-test)

Uji ini disebut dengan istilah uji koefisien regresi. Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara parsial atau sendiri-sendiri dengan variabel dependen. Atau dengan kalimat lain, uji t dalam regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji apakah parameter (koefisien regresi dan konstanta) yang diduga untuk mengestimasi persamaan/model regresi linier berganda sudah merupakan parameter yang tepat atau belum. Maksud tepat disini adalah parameter tersebut mampu menjelaskan perilaku variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikatnya. Parameter yang diestimasi dalam regresi linier meliputi intersep (konstanta) dan slope (koefisien dalam persamaan linier).

Dalam penelitian ini, uji t dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Ketentuan yang digunakan adalah apabila

nilai probabilitas lebih kecil dari pada 0,05 maka H_0 ditolak atau koefisien regresi signifikan, dan apabila nilai probabilitas lebih 58 besar dari pada 0,05 maka H_0 diterima atau koefisien regresi tidak signifikan.

i. Uji F (uji keterandalan model)

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen. Uji F ini disebut pula dengan istilah uji keterandalan model atau uji kelayakan model. Uji F merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak (andal) disini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dalam penelitian ini, uji F dilakukan dengan Analisis of Varians (ANOVA) yang juga menggunakan program SPSS. Ketentuan yang digunakan adalah apabila nilai prob. F hitung (ouput SPSS ditunjukkan pada kolom sig.) lebih kecil dari tingkat kesalahan/error (α) 0,05 (yang telah ditentukan) maka H_0 ditolak atau dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi layak, sedangkan apabila nilai prob. F hitung lebih besar dari tingkat kesalahan 0,05 maka H_0 atau dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi tidak layak.

j. Uji R^2 (uji koefisien determinasi)

Uji ini dimaksudkan untuk mengukur seberapa jauh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Koefisien determinasi menjelaskan variasi pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Atau dapat pula dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat diukur dengan rumus formula $R^2 = r_{xy}^2$. Sedangkan dalam program SPSS nilai koefisien determinasi (R^2) ditunjukkan oleh nilai R Square atau *Adjusted R-Square*. *R-Square* digunakan pada saat variabel bebas hanya satu saja (biasa disebut dengan Regresi Linier Sederhana), sedangkan *Adjusted R-Square* digunakan pada saat variabel bebas lebih dari satu. Kemudian nilai R^2 dihasilkan dikalikan 100%.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Objek Penelitian

1. Profit PT. Telkom Indonesia

Telkom berawal dari tahun 1856, pada tanggal 23 oktober 1856, tahun 2017 Telkom menyediakan pelayanan pengoperasian telegram elektromagnetik di Indonesia di saat itu. Tepatnya tahun 1882, layanan telpon mulai di perkenalkan di Indonesia, hingga pada tahun 1906 layanan telepon disediakan oleh perusahaan swasta sebagai lisensi pemerintah selama 25 tahun.

PT.Telkom Indonesia (Persero) Tbk (Telkom) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dan jaringan Telekomunikasi di Indonesia. Pemegang saham mayoritas Telkom adalah pemerintah Republik Indonesia sebesar 52.09%, sedangkan 47.91% sisanya dikuasai oleh publik.

Telkom Grub mengelola 6 produk portofolio yang melayani empat segmen konsumen, yaitu korporat, perumahan, perorangan dan segmen konsumen lainnya. Ada beberapa portofolio bisnis Telkom grub:

- a. Mobile
- b. Fixed
- c. Wholesale & internasional

- d. Network infrastruktur
- e. Enterprise digital
- f. Consumer digital

2. Rumah BUMN

Rumah kreatif BUMN diresmikan oleh Ibu Rini M. Soemarmo selaku Menteri BUMN pada tanggal 16 Oktober 2016 di Labuan Bajo, Rumah Kreatif BUMN merupakan wadah bagi langkah kolaborasi BUMN dalam membentuk *Digital Economy Ecosystem* melalui pembagian bagi UMKM untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas UMKM itu sendiri.

Rumah BUMN Telkom Parepare yang diresmikan pada tanggal 06 Maret 2017 dan mulai beroperasi pada tanggal yang sama pula. Hadirnya RB Telkom Parepare ini diharapkan untuk bisa membantu dalam mengembangkan dan memajukan UMKM-UMKM yang ada di kota Parepare menjadi UMKM yang berkualitas.

Latar belakang didirikannya Rumah BUMN pertumbuhan Pasar Global telah menggeser paradigma Bisnis Nasional, UMKM memegang peranan penting dalam memakmurkan Ekonomi Negara, baik melalui penciptaan kesejahteraan Masyarakat, serta menciptakan Inovasi baru.

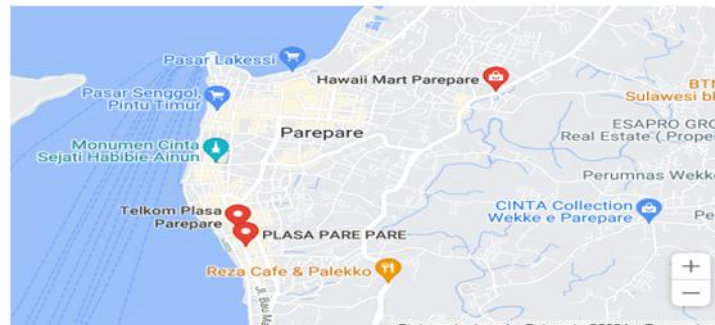
Saat ini, jumlah pelaku UMKM di Indonesia telah mencapai 57 juta, dimana sebagian besar merupakan para pelaku usaha

Mikro. BUMN sebagai *Agent Of Development* telah mengembangkan beberapa inisiatif untuk meningkatkan kualitas UMKM, antara lain Bank Mandiri dengan program Wirusaha muda Mandiri, Bank BNI dengan kempoeng BNI Nusantara, Bank BRI dengan program teras BRI dan Telkom Indonesia dengan 2 juta UMKM teregister melalui program Kampung UMKM Digital di seluruh Indonesia.

Upaya pemberdayaan ekonomi Kerakyatan, khususnya bagi para pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah, Kementrian BUMN bersama perusahaan Milik Negara membangun Rumah BUMN sebagai Rumah bersama untuk berkumpul, belajar dan membina para pelaku UMKM menjadi UMKM Indonesia yang berkualitas.

Visi dan Misi Rumah BUMN akan mendampingi dan mendorong para pelaku UMKM dalam menjawab tantangan utama pengemabangan usaha UMKM dalam dalam hal peningkatan kompetensi, peningkatam akses pemasaran dan kemudahan akses permodalan.

- a. Lokasi Rumah BUMN Parepare yang bertepatan di kantor Plasa. Jl. Bau Massepe No.262, Labukkang, Kec. Ujung, Kota Parepare, Sulawesi Selatan 91111, Indonesia.



Gambar 4. 1 Lokasi Kantor Plasa

Sumber : Google

Rumah Kreatif BUMN akan diperankan sebagai pusat data dan informasi serta sebagai pusat edukasi, pengembangan dan digitalisasi UMKM. Tujuan utama dari Rumah Kreatif BUMN adalah peningkatan kapasitas dan kapabilitas UMKM sehingga dapat terjuwud UMKM Indonesia yang berkualitas.

Pada tanggal 17 Agustus 2020 diresmikan penggantian RKB menjadi Rumah BUMN oleh Pak Arya Sinulingga, dengan piloting di 4 Titik RB:RB Pekalongan (Telkom), RB Surabaya (Mandiri), RB Sleman (BNI), dan RB Mataram (BRI).

UU NO 19 Tahun 2003 Tentang BUMN Pasal 2 Ayat (1) huruf e bahwa *“salah satu maksud dan tujuan pendirian BUMN adalah turut aktif memberikan bimbingan dan bantuan kepada pengusaha golongan ekonomi lemah, koperasi dan masyarakat”*.

B. Perkembangan Perusahaan atau Instansi/Daerah



Gambar 4. 2 Perkembangan Rumah BUMN

Sumber : Fasilitas Kantor

Pada tanggal 16 Oktober 2016 pembukaan RKB di Labuan Bajo oleh Menteri BUMN Bu Rini M. Soemarno dengan 3 RKB 6 Fasilitas, pada 2017 pembukaan RKB di Puncak Jay Bekerja sama dengan PT. POS oleh menteri BUMN Bu Rini M. Soemarno dengan bertambahnya 38 RKB 75 Fasilitas, pada tahun 2018 deibangun tambahan 3 RKB yaitu Bangli, Betun, dan Kefamenanu sehingga menjadi 41 RKB 79 Fasilitas, pada tahun 2019 dibangun 4 RKB yaitu Kabanjahe, simeulue, Alor, dan Boalemo, pada tahun 2020 diresmikannya perubahan dari RKB menjadi Rumah BUMN oleh Pak Arya Sinulingga dengan 43 RB 79 Fasilitas, pada tahun 2021 dibangun tambahan 1 RB yaitu Kutoarjo diresmikan oleh Wakil Bupati Kutoarjo dan Pak Syaifudin dengan 43 RB 84 Fasilitas, dan pada tahun 2022

dibangunnya RB Koba Revitalisasi RB Lubuk Pakam dan Pemugaran RB Mempawah dengan 44 RB 84 Fasilitator.

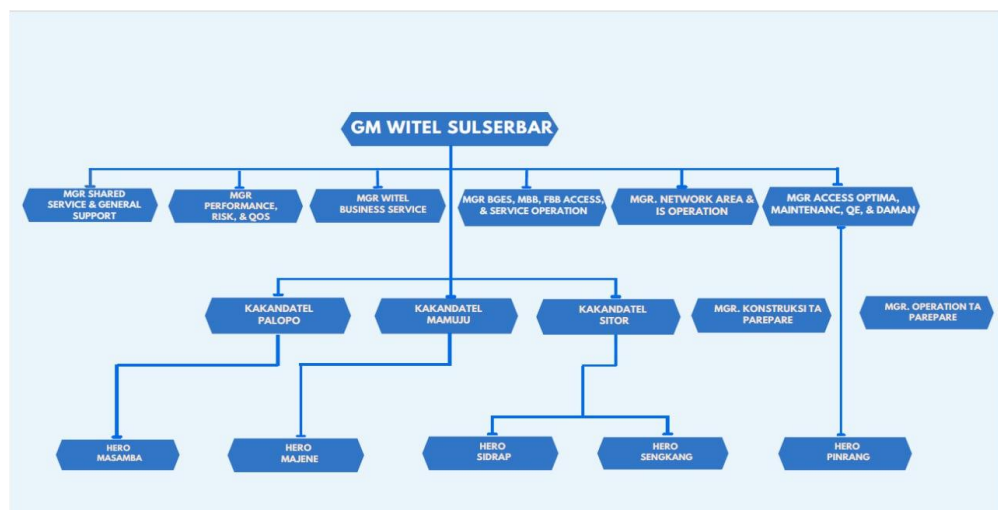
Rumah BUMN saat ini memiliki 250 Rumah BUMN aktif beroperasi di berbagai wilayah dimana telah melakukan pelatihan sebanyak 28.644 pelatihan bagi para UMKM yang menjadi Binaan Rumah BUMN yang kategorinya YMKM yang dimiliki yaitu 39.304 Buisana, 93.297 makanan dan minuman 20.294 kerajinan tangan, dan 149.790 kategori UMKM lainnya.

Rumah BUMN yang terdapat di Sulawesi Selatan

1. Rumah BUMN Airmadidi beroperasi pada tanggal 25-08-2017, dengan total 2590 UMKM, adapun sektor unggulan seperti Makanan, Minuman, Perdagangan, Jasa dan Peternakan.
2. Rumah BUMN Palu beroperasi pada tanggal 02-02-2017 dengan total 6608 UMKM, adapun sektor unggulan seperti Makanan & Minuman, Busana, Perdagangan dan Jasa.
3. Rumah BUMN Toraja Utara beroperasi tanggal 29-08-2017 dengan total 425 UMKM, adapun sektor unggulan seperti Kerajinan Tangan, Busana, Makanan & Minuman, Jasa dan Industri.
4. Rumah BUMN Tana Toraja beroperasi tanggal 28-08-2017 dengan total 789 UMKM, adapun sektor unggulan seperti Makanan & Minuman, Industry, Busana, Kerajinan Tangan.

5. Rumah BUMN Sidenreng Rappang beroperasi tanggal 15-10-2017 dengan total 1129 UMKM, adapun sektor unggulan seperti Makanan & Minuman, Busana, Jasa dan Perdagangan.
6. Rumah BUMN Parepare beroperasi tanggal 06-03-2017 dengan total 5341 UMKM, adapun sektor unggulan seperti Perdagangan, Makanan & Minuman, Jasa, Busana dan Industri.
7. Rumah BUMN Baubau beroperasi tanggal 22-08-2017 dengan total 981 UMKM, adapun sektor unggulan seperti Makanan & Minuman, Busana, Kerajinan Tangan, Perdagangan dan Jasa.
8. Rumah BUMN Wakatopi beroperasi tanggal 15-03-2019 dengan total 610 UMKM, adapun sektor unggulan seperti Makanan & Minuman, Busana, Kerajinan Tangan dan Jasa.

C. Struktur Perusahaan atau Instansi/Daerah



Gambar 4. 3 Stuktur Perusahaan

Sumber : Fasilitator Kantor

1. Tugas dan Fungsi GM Witel SulSelBar

- a. Memimpin dan mengelola operasional serta strategi bisnis Witel (Wilayah Telekomunikasi) Sulselbar.
- b. Mengawasi pelaksanaan kebijakan perusahaan di wilayah yang menjadi tanggung jawabnya.
- c. Menjaga dan meningkatkan kualitas layanan Telekomunikasi di wilayah tersebut.
- d. Mengelola sumber daya manusia, keuangan, dan aset Perusahaan di Witel Sulselbar.
- e. Berkomunikasi dan berkoordinasi dengan pihak internal maupun eksternal, seperti Pemerintah Daerah, Regulator, dan Mitra Bisnis.
- f. Mengembangkan strategi pemasaran dan penjualan guna meningkatkan pangsa Pasar Wilayah tersebut.
- g. Memastikan kepatuhan terhadap Regulasi Telekomunikasi yang berlaku di Indonesia.
- h. Mengidentifikasi dan menangani permasalahan Operasional serta memastikan penyelesaiannya.
- i. Membangun hubungan baik dengan pelanggan dan masyarakat di wilayah tersebut untuk mendukung pertumbuhan bisnis perusahaan tugas dan fungsi.

2. MGR Shared Servis & General Support

- a. Membantu operasional harian tempat kerja dan berfokus pada pemenuhan berbagai kebutuhan organisasi secara menyeluruh
- b. Kinerja dari para pekerja meliputi pekerjaan *Cleaning Service*, *Office Boy*, Kurir, Sopir dan Lain-lain.
- c. Memberikan dukungan teknis kepada pengguna internet untuk masalah IT, Komunikasi, atau Infrastruktur lainnya.
- d. Menyediakan dukungan Admininistratif untuk berbagai departemen, seperti pengelolaan dokumen, pengaturan pertemuan dan tugas-tugas Administratif lainnya.
- e. Memastikan layanan yang berkualitas tinggi kepada pelanggan Internal, seperi departemen lain dalam Telkom dengan menggapai kebutuhan dan masalah mereka secara tepat waktu.
- f. Berkolaborasi dengan Departemen lain dalam Organisasi Telkom untuk memastikan koordinasi yang baik dan integritasi layanan yang efektif.

3. Tugas dan Fungsi MGR Performance, RISK, & QOS

- a. Bertanggung jawab untuk membantu dan menganalisis kinerja jaringan atau sistem yang terkait dengan layanan Telekomunikasi. Ini melibatkan pemantauan KIP (*Key Performance Indicators*), identifikasi masalah kinerja, dan pengembangan strategi perbaikan.

- b. Mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengelola risiko yang terkait dengan operasi jaringan atau layanan Telekomunikasi. Hal ini meliputi analisis risiko potensial, pengembangan rencana mitigasi risiko, dan pelaporan kepada pihak yang berwenang.
- c. Memastikan bahwa layanan Telekomunikasi memenuhi standar kualitas yang ditetapkan. Ini termasuk pemantauan kualitas layanan, identifikasi penyimpangan dari standar dan implementasi tindakan perbaikan.
- d. Melakukan analisis data untuk mengevaluasi kinerja jaringan, mengidentifikasi tren, dan menyajikan temuan dalam laporan yang relevan kepada manajemen atau pemangku kepentingan lainnya.
- e. Mengembangkan strategi jangka pendek dan jangka panjang untuk meningkatkan kinerja, mengelola risiko, dan meningkatkan kualitas layanan Telekomunikasi.
- f. Memimpin tim yang terlibat dalam pengelolaan kinerja, risiko, dan kualitas layanan, termasuk memberikan arahan, pelatihan, dan dukungan yang diperlukan.
- g. Berinteraksi dengan berbagai departemen dan pemangku kepentingan dalam organisasi untuk memastikan pemahaman yang menyeluruh tentang kebutuhan dan tantangan yang

dihadapi dalam pengelolaan kinerja, risiko, dan kualitas layanan.

4. Tugas dan Fungsi MGR Witel Business Service

- a. Mengawasi unit secara keseluruhan memastikan semua data kegiatan digunakan untuk merencanakan program jangka pendek dan jangka panjang.
- b. Memastikan semua hasil penjualan digunakan untuk menyajikan dan mengevaluasi dan merencanakan program tindak lanjut yang diperlukan.
- c. Berinteraksi dengan departemen lain dalam organisasi, seperti penjualan, teknologi informasi dan dukungan pelanggan, untuk memastikan koordinasi yang baik dalam memberikan layanan kepada pelanggan bisnis.
- d. Mengelola proyek-proyek yang berkaitan dengan implementasi layanan baru atau perbaikan infrastruktur untuk pelanggan bisnis. Ini melibatkan perencanaan, perorganisasian sumber daya, pemantauan kemajuan, dan memastikan pengiriman yang tepat waktu dan dalam anggaran.
- e. Melakukan analisis pasar untuk memahami tren industri, kebutuhan pelanggan, dan persaingan di wilayah yang ditangani. Ini membantu dalam mengidentifikasi peluang bisnis baru dan mengembangkan strategi pemasaran efektif.

5. Tugas dan Fungsi MGR BGES, MBB, FBB, ACCESS, & Service Operation

- a. Memimpin prestasi produk dan layanan kepada pelanggan potensial, serta melakukan negosiasi kontrak penjualan. Ini melibatkan penjelasan solusi dengan kebutuhan pelanggan, dan menangani hambatan dalam proses penjualan,
- b. Mengelola pengembangan produk dan layanan *Mobile Broadband* baru atau yang sudah ada, dengan memperhatikan tren teknologi terkini dan kebutuhan pelanggan. Ini melibatkan kolaborasi dengan tim teknis untuk merancang, menguji, dan meluncurkan produk.
- c. Memberikan pelatihan kepada tim operasional untuk memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan baik.

6. Tugas dan Fungsi MGR Network Area & IS Operational

- a. Mengelola dan memimpin tim teknisi jaringan, memastikan ketersediaan layanan jaringan.
- b. Merencanakan dan mengimplementasikan pemeliharaan jaringan.
- c. Berkoordinasi dengan departemen lain dalam perusahaan untuk memastikan kebutuhan jaringan terpenuhi.

- d. Bertanggung jawab atas keandalan dan ketersediaan sistem, memastikan bahwa semua masalah yang muncul diselesaikan dengan cepat.

7. Tugas dan Fungsi MGR Access Optima, Maintenanc, QE, & Daman

- a. Mengelola akses dan optimalisasi untuk mengelola akses dan optimalisasi sistem informasi agar berjalan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Pengelolaan dan pemeliharaan semua peralatan, fasilitas, dan infrastruktur yang diperlukan untuk menjaga operasional perusahaan.
- c. Mengelola dan mengawasi seluruh proses pengembangan dan produksi produk dalam suatu perusahaan.

8. Tugas dan Fungsi Kakandatel

- a. Menentukan prioritas pembiayaan/pekerjaan
- b. Menetapkan metedologi kerja
- c. Menetapkan sasaran kinerja individu
- d. Menilai kinerja dan kompetensi individu
- e. Merekomendasikan program-program pengembangan staf
- f. Memimpin pengelolaan fungsi kantor daerah Telkom untuk mendukung pencapaian performansi.

9. Tugas dan Fungsi MGR, Konstruksi TA
 - a. Mengelola sumber daya proyek, termasuk manusia, bahan, dan peralatan.
 - b. Pengelolaan proyek-proyek konstruksi yang melibatkan infrastruktur telekomunikasi seperti pemasangan jaringan kabel, tower dan fasilitas telekomunikasi lainnya.
 - c. Memastikan proyek berjalan lancar dan menghasilkan hasil yang berkualitas .
10. Tugas dan Fungsi MGR, Operation TA
 - a. Merencanakan sasaran dan ruang lingkup proyek serta merinci aktivitas proyek dan penjadwalannya.
 - b. Mengevaluasi kinerja sistem *Copper & DSL Access Network* dan memberikan solusi optimalisasi sistem.
 - c. Menganalisis statistik gangguan dan menyusun program penanganan gangguan layanan pelanggan secara efisien dan efektif.
11. Tugas dan Fungsi Hero
 - a. Mengelola dan mengawasi operasi kantor.
 - b. Menjaga hubungan dengan mitra bisnis dan pelanggan.
 - c. Mengawasi kepatuhan terhadap regulasi.
 - d. Mengkoordinasikan strategi pemasaran dan penjualan di wilayah yang ditangani oleh kantor.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

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.

1. Profil Responden

a. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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.

b. Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur

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.

2. Analisis Penelitian

Dalam hal ini semua pernyataan dari Kompetensi Digital, Budaya Kerja, dan Pengembangan SDM dijumlahkan semua atau ditotalkan dalam uraian table diatas, maka peneliti malakukan analisis regresi linear berganda, uji normalitas, uji koefisien determinan (R^2), dan uji t untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Digital dan Budaya Kerja terhadap Pengembangan SDM Untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut:

a. 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.

Selain itu, diketahui pula bahwa setiap pernyataan yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur variabel Budaya Kerja memiliki nilai signifikan $< 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap pernyataan tersebut adalah valid. Dengan kata

lain setiap butir pernyataan tersebut dapat mewakili atau membentuk variabel Budaya Kerja.

Serupa dengan variabel Kompetensi Digital dan Budaya Kerja, diketahui bahwa tiap butir pernyataan yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur variabel Pengembangan SDM 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 Pengembangan SDM.

b. 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 <i>Item</i> 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 $> 0,060$.

c. Uji Hipotesis

1) Regresi Linear Berganda

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.

2) Uji Determinasi (*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.

3) Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji t (t-test) ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) variabel independen (Kompetensi Digital

da 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 hasl 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 H_2 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan SDM pada Pelaku UMKM Kota Parepare diterima.

4) 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:

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

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengembangan SDM terhadap Kompetensi Digital dan Budaya Kerja pada pelaku UMKM Kota Parepare yang diperoleh melalui hasil uji regresi yang dilakukan. Uji regresi dilakukan untuk menjawab apakah Kompetensi Digital berpengaruh positif signifikan Pengembangan SDM Digital pada pelaku UMKM Kota Parepare dan apakah Budaya Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Pengembangan SDM yang diajukan, sekaligus menjawab dua hipotesis yang diajukan rumusan masalah.

Adapun hipotesis yang diangkat adalah diduga Kompetensi Digital berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan SDM dan diduga Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan SDM dan yang terakhir adalah Kompetensi Digital dan Budaya Kerja

berpengaruh secara simultan terhadap Pengembangan SDM pada pelaku UMKM Kota Parepare.

1. 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.

2. 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 di lihat dari setiap butir indikator yakni kebiasaan yang di miliki 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.

3. 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.

BAB VI PENUTUP

A. 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 di simpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi Digital mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Pengembangan SDM pada para pelaku UMKM di Kota Parepare. Hal ini dapat di lihat 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.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan, 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.