



Pengaruh penerapan sistem digitalisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit, Medan

The effect of the implementation of a digitization system and organizational culture on employee performance at the Pusat Penelitian Kelapa Sawit, Medan

Rizka Rahmadila Khairunnisa*, Khairunnisak, Yuni Syahputri, Wan Rizca Amelia, Teddi Pribadi
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, Medan, Indonesia

Abstrak

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh penerapan sistem digitalisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan.

Desain/metodologi/pendekatan – Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan pada tahun 2025 yang berjumlah 218 orang. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat presisi tertentu sehingga diperoleh 69 responden. Data dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda untuk menguji hubungan antarvariabel.

Temuan – Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, penerapan sistem digitalisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. Hal ini mengindikasikan bahwa integrasi teknologi digital yang didukung oleh nilai-nilai organisasi yang kuat menjadi pendorong utama produktivitas kerja. Manajemen Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan perlu terus memperkuat infrastruktur digital dan menyelaraskan budaya organisasi dengan perubahan teknologi. Penguatan ini penting agar pegawai dapat beradaptasi dengan sistem baru secara efektif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas output penelitian dan operasional lembaga.

Keterbatasan penelitian – Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel yang relatif kecil (69 responden) dan hanya berfokus pada dua faktor internal. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel eksternal seperti gaya kepemimpinan transformasional atau motivasi kerja untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif.

Implikasi – Penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia dengan memfokuskan pada efektivitas digitalisasi di lembaga penelitian agrikultur pada tahun 2025, di mana transformasi digital menjadi faktor krusial dalam menghadapi tantangan industri kelapa sawit global.

Kata Kunci: Penerapan Sistem Digitalisasi, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

Abstract

Purpose – This study aims to examine and analyze the effect of the implementation of a digitalization system and organizational culture on employee performance at the Medan Palm Oil Research Center (PPKS).

Design/methodology/approach – This study uses a quantitative, associative approach. The population in this study was all 218 employees of the Medan Palm Oil Research Center in 2025. Sampling was carried out using the Slovin formula with a specified level of precision, yielding 69 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression to examine the relationships among variables.

Findings – The results of the study indicate that, to some extent, the implementation of a digitalization system and organizational culture has a significant effect on employee performance. Simultaneously, both variables have a positive and significant effect on improving employee performance at the Medan

Palm Oil Research Center. This indicates that the integration of digital technology supported by strong organizational values is a major driver of work productivity. The management of the Medan Palm Oil Research Center needs to continue to strengthen its digital infrastructure and align its organizational culture with technological changes. This strengthening is important so that employees can adapt to the new system effectively, ultimately improving the quality of research output and the institution's operations.

Research limitations – This study is limited by its relatively small sample size (69 respondents) and its focus on only two internal factors. Future research is recommended to explore external variables, such as transformational leadership style and work motivation, to obtain a more comprehensive view.

Implications – This study contributes to the human resource management literature by examining the effectiveness of digitalization in agricultural research institutions in 2025, when digital transformation is a crucial factor in addressing the challenges of the global palm oil industry.

Keywords: Digitalization System Implementation, Organizational Culture, Employee Performance

Histori Artikel:

Diterima: 24 Januari 2026, Direvisi: 25 Februari 2026, Disetujui: 27 Februari 2026, Dipublikasikan: 31 Maret 2026.

***Penulis Korespondensi:**

rizkarahmadilakhairunnisa@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.1065>

PENDAHULUAN

Suatu organisasi maupun perusahaan sudah pasti memerlukan peranan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi. Tanpa adanya peranan manusia, meskipun komponen dalam berbagai faktor yang dibutuhkan suatu organisasi itu telah tersedia, organisasi tidak akan dapat berjalan. Hal ini dikarenakan manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh sebab itu, hendaknya suatu organisasi diberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi (Nasution & Hadi, 2021). Masing-masing individu dapat memanfaatkan potensinya untuk bisa menjadi investasi jangka panjang bagi suatu organisasi. Sementara pada era globalisasi saat ini yang penuh dengan berbagai dinamika serta persaingan bisnis yang semakin ketat, suatu kinerja pegawai merupakan sebuah faktor yang sangat penting guna mencapai suatu target keberhasilan serta keunggulan kompetitif bagi suatu perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan output yang dihasilkan oleh individu untuk melihat kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan (Kairupan, 2021). Di sisi lain, tantangan dalam mengoptimalkan kinerja pegawai pada era globalisasi ini tentu tidaklah mudah. Para pegawai dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan beragam, serta tekanan untuk mencapai target yang ambisius dalam waktu yang terbatas. Oleh sebab itu, untuk melakukan suatu pekerjaan yang telah diberikan, tentu diperlukan alat untuk mendukung proses penyelesaian tugas tersebut sehingga lebih cepat dan efisien, yaitu dengan cara penerapan sistem digitalisasi. Digitalisasi sudah menjadi kebutuhan utama pada masa sekarang bagi berbagai sektor industri. Perkembangan tersebut tidak lepas dari adanya transformasi yang awalnya dilakukan secara konvensional menjadi lebih modern.

Penurunan kinerja pegawai salah satunya disebabkan oleh penerapan sistem digitalisasi yang belum optimal. Menurut Zidhan Nurul et al. (2024), digitalisasi merupakan suatu proses transformasi dari media cetak, audio, dan video ke format digital. Selain itu, digitalisasi bisnis

melibatkan integrasi teknologi yang mengubah cara suatu perusahaan beroperasi di berbagai area, layanan, dan hubungan dengan para pegawai.

Di sisi lain, digitalisasi tidak hanya berperan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, tetapi juga menjadi faktor utama dalam menghadapi tantangan global seperti persaingan industri, perubahan regulasi, serta tuntutan peningkatan kinerja yang diterapkan oleh masing-masing perusahaan. Digitalisasi memiliki manfaat, salah satunya mempermudah proses otomatisasi tugas rutin yang meningkatkan efisiensi operasional dan akses informasi. Hal ini tentu dapat menciptakan kolaborasi secara real-time, pengambilan keputusan cepat dan lebih akurat, serta fleksibilitas kerja jarak jauh atau daring. Selain itu digitalisasi juga dapat meningkatkan keterampilan pegawai, efisiensi biaya, transparansi, dan akuntabilitas, serta mendorong inovasi dan adaptabilitas dalam organisasi (Fernando Nahuway et al., 2024)

Digitalisasi berperan sebagai kekuatan transformasional yang mengubah pekerjaan yang awalnya dilakukan secara manual ke arah yang bersifat digital. Digitalisasi dapat menciptakan budaya baru yang meningkatkan kualitas kinerja pegawai (Safrin, 2024). Oleh karena itu, dengan diterapkan digitalisasi, tidak hanya menjadi alat untuk efisiensi dan dapat menambah produktivitas dari hasil kerja pegawai, tetapi juga sebagai jembatan untuk menciptakan karyawan yang lebih terhubung dengan daya saing di era globalisasi pada masa sekarang.

Di sisi lain, budaya organisasi juga dapat menjadi perhatian serius terkait hubungannya dengan kinerja pegawai. Budaya yang mendukung tentu dapat mempermudah proses kerja pegawai dan dapat mempercepat suatu pekerjaan (Dewi Sasmita et al., 2024). Budaya organisasi merupakan suatu aspek fundamental yang menentukan identitas, efisiensi operasional, dan keberlanjutan jangka panjang suatu organisasi, hal ini tentu mencakup nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, dan norma-norma bersama yang membentuk perilaku serta interaksi anggota organisasi, mempengaruhi gaya kepemimpinan, proses pengambilan keputusan, dan motivasi karyawan, serta mendorong inovasi dan keterlibatan karyawan, sehingga sangat penting untuk dikelola secara efektif demi mencapai kesuksesan yang berkelanjutan dalam lingkungan bisnis yang dinamis (Zebua et al., 2025).

Manfaat dari budaya organisasi dapat menciptakan identitas unik yang membedakan setiap organisasi, meningkatkan rasa kepemilikan di antara anggota, serta mendorong tujuan kolektif di atas kepentingan individu. Budaya yang kuat juga berkontribusi pada peningkatan kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan, serta memfasilitasi komunikasi terbuka. Selain itu, budaya organisasi mendukung inovasi dan adaptasi terhadap perubahan, yang penting untuk menghadapi tantangan di masa depan (I. R. Putri & Yusuf, 2022).

Adapun objek penelitian ini adalah Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan (PPKS). PPKS merupakan bagian dari PT Riset Perkebunan Nusantara yang merupakan anak perusahaan PT Perkebunan Nusantara (Holding) Persero. PPKS didirikan pada tanggal 26 September 1916. PPKS merupakan perusahaan yang terkenal di Medan. Hal tersebut tidak menutup kemungkinan bahwa PPKS pasti perlu membutuhkan tenaga kerja yang profesional, efektif, dan berkualitas tinggi. Hal ini dipergunakan untuk mencapai target dan tujuan suatu organisasi. Pusat Penelitian Kelapa Sawit senantiasa dituntut untuk memiliki kemampuan dan kecakapan dalam merespons setiap tantangan serta memanfaatkan peluang yang muncul, guna menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal demi mendukung tercapainya visi dan misi perusahaan tersebut. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang dinyatakan oleh Jindain & Gilitwala (2024), yaitu : dukungan organisasi, kepercayaan dan rasa hormat, keterlibatan pegawai, keseimbangan dunia kerja dan lingkungan kerja yang kolaboratif. Pihak pimpinan Pusat Penelitian Kelapa Sawit mengevaluasi kinerja pegawai setiap 9 bulan/periode. Metode penilaian yang dilakukan oleh pihak pimpinan dilihat berdasarkan tingkat tanggung jawab, kedisiplinan dan ketelitian.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Dr. Yabani, S.P., M.M., selaku Ka. Subbagian SDM dan Sekretariat terkait dengan penerapan sistem digitalisasi. Dalam satu tahun terakhir, Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan telah memanfaatkan sistem digitalisasi pada manajemen kinerja pegawai. Pegawai di perusahaan tersebut dapat mengakses beberapa fitur dengan menggunakan bantuan teknologi digital, salah satunya adalah penggunaan aplikasi yang diluncurkan bernama E-Office RPN.

E-Office RPN merupakan aplikasi SDM PPKS yang dapat diakses oleh para pegawai, dilengkapi dengan fitur-fitur yang mendukung aktivitas pegawai. Aplikasi tersebut terekam secara rapi dan tersegmentasi melalui berbagai fitur yang sangat menunjang kegiatan pemantauan para pegawai. Akan tetapi, pada proses pengaplikasiannya, sistem ini tidak selalu berjalan mulus; ia masih bergantung pada jaringan, yang dapat mengakibatkan sewaktu-waktu terjadi koneksi eror. Beliau juga mengungkapkan bahwa aplikasi ini masih tergolong baru, terhitung masih satu tahun dalam proses pengaplikasiannya di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. Dengan hal tersebut, pegawai masih perlu beradaptasi dalam penggunaan sistem serta diperlukan perbaikan dan pemeliharaan secara rutin agar lebih optimal dalam pengimplementasiannya.

Selain E-Office RPN Pusat Penelitian Kelapa Sawit, juga mempunyai aplikasi pendukung lain yang bernama E-SIP RPN. E-SIP RPN merupakan aplikasi SDM PPKS yang mempermudah dan dapat diakses oleh pegawai, dilengkapi dengan fitur-fitur yang mendukung aktivitas pegawai. Aplikasi tersebut terekam secara rapi dan tersegmentasi melalui berbagai fitur yang ditawarkan, di antaranya melakukan absensi, permohonan izin keluar kantor, pengajuan cuti, permohonan perjalanan dinas pegawai, top up perobatan, serta pegawai dengan mudah melihat slip gaji. Dengan adanya aplikasi pendukung tersebut, diharapkan pegawai dapat mempermudah kinerja dan mampu membantu perusahaan untuk melihat navigasi sistem kerja yang terukur dan terarah menuju peningkatan kinerja perusahaan ke arah progresif. Akan tetapi, dalam proses penerapannya, aplikasi E-SIP RPN belum secara menyeluruh diterapkan oleh tiap pegawai. Hal ini dibuktikan dengan adanya pegawai yang masih menggunakan metode manual dalam pengajuan cuti. Serta aplikasi ini sering mengalami eror dalam melakukan absensi pegawai. Karena hal tersebut, pegawai sering kali melakukan absensi manual dengan menggunakan sidik jari. Disisi lain meskipun aplikasi ini sudah dilengkapi fitur slip gaji, slip gaji pegawai masih dicetak dengan menggunakan kertas dan dibagikan kepada tiap-tiap pegawai

Beliau juga mengungkapkan bahwa tiga tahun yang lalu, PPKS Medan telah memperkenalkan budaya baru yang dinamakan AKHLAK, yang merupakan akronim dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Budaya ini dirancang untuk membentuk karakter dan etika kerja yang kuat di kalangan pegawai, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Namun, beliau mengungkapkan bahwa hingga saat ini, implementasi budaya tersebut baru mencapai 60% pegawai yang menerapkannya. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada upaya untuk menerapkan nilai-nilai tersebut, masih terdapat tantangan dalam menginternalisasi budaya ini di kalangan seluruh pegawai.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi dan penguatan terhadap program sosialisasi budaya, serta menciptakan lingkungan yang mendukung agar pegawai dapat lebih memahami dan menghayati nilai-nilai tersebut dalam setiap aspek pekerjaan mereka. Dengan demikian, diharapkan tingkat implementasi budaya dapat meningkat, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai di PPKS dan terinternalisasikannya budaya tersebut. Pada penelitian Hemalatha (2024) yang berjudul *Influence of Digitalization on Employee Performance in the Automobile Industry*, adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa Digitalization memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance di Automobile Industry. Akan tetapi, di sisi lain, pada penelitian Ratu Erlina Gentari et al. (2023) ditemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai di UPTD pengelolaan prasarana perhubungan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung (0,568) yang lebih kecil dari t-tabel (2,006), serta nilai signifikansi (0,573) yang lebih besar dari alpha (0,05).

Berdasarkan data yang telah diperoleh, terdapat beberapa permasalahan yang sudah penulis jabarkan berdasarkan pra-survei awal. Penulis membatasi permasalahan yang ada untuk menghindari pembahasan yang melebar dan lebih terarah. Penulis hanya membahas tentang penerapan sistem digitalisasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. Berdasarkan fenomena tersebut, penulis memutuskan untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Penerapan Sistem Digitalisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan”.

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan strategi penelitian asosiatif. Metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara signifikan antara dua variabel atau lebih (Zulfikar, 2024). Dalam penelitian ini, strategi asosiatif digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri dari Penerapan Sistem Digitalisasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel Y, yaitu Kinerja Pegawai (variabel terikat), baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan yang beralamat di Jalan Brigjen Katamso No. 51. Kampung Baru, Kec. Medan Maimun Kota Medan, Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang ada di Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan pada bagian Keuangan, SDM, dan Umum yang berjumlah 218 pegawai.

Formula slovin akan digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Ini adalah cara yang efektif untuk menentukan ukuran atau jumlah sampel dengan populasi yang relatif besar. Adapun rumus slovin adalah sebagai berikut:

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = presentase (10%) error, toleransi ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel.

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{218}{1 + 218 \times (0,1)^2}$$

$$= 68,55$$

Jadi, jumlah yang diperlukan sebesar 68,55 dibulatkan menjadi 69 responden.

Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini berdasarkan teknik cluster sampling. Menurut Sugiyono (2024:83), teknik cluster sampling digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas. Untuk menentukan sampel yang akan dijadikan sumber data, maka pengambilan sampelnya berdasarkan area populasi yang telah ditetapkan. Adapun sampel yang digunakan adalah pegawai yang bekerja di Subbagian Biro, SDM & Sekretariat, Keuangan, Rumah Tangga dan Inventaris, Pengadaan, Legal, Akuntansi & Perencanaan, Keamanan, dan Teknologi Informasi dengan total 69 responden yang didapatkan dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan menggunakan software SPSS.

Berikut Adalah defenisi operasional variabel dalam penelitian ini

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah sebuah istilah yang berasal dari kata <i>job performance</i> , yaitu kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang ingin dicapai pegawai dalam periode waktu tertentu guna melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya. (Mangkunegara, 2017)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif (Mangkunegara, 2017)	Likert
Penerapan Sistem Digitalisasi (X1)	Penerapan sistem digitalisasi merupakan kombinasi dari sumber daya manusia (pengetahuan, ketrampilan dan teknik) dengan bahan dasar dan peralatan (peralatan, mesin, dan komputer) yang dipergunakan oleh para pekerja untuk mengkonversi bahan dasar menjadi barang jadi (Farrel Shidqi et al., 2023)	1. Presepsi kemudahan pengguna 2. Presepsi Manfaat 3. Sikap Pengguna 4. Perilaku untuk tetap menggunakan 5. Kondisi sistem (Farrel Shidqi et al., 2023)	Likert
Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai pola asumsi-asumsi dasar yang telah ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu melalui pelajaran untuk memecahkan masalah dalam adaptasi eksternal dan integrasi internal (Kementrian BUMN, 2020)	1. Amanah 2. Kompeten 3. Harmonis 4. Loyal 5. Adaptif 6. Kolaboratif (Kementrian BUMN, 2020)	Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

1. Hasil Analisis Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden Penelitian

Kategori	Jumlah	
	Responden	Persentase
20-30 Tahun	39	56,5%
31-40 Tahun	18	26,1%
41-55 Tahun	12	17,4%
Total	69	100,0%

Kategori	Jumlah	
	Responden	Persentase
Laki-laki	47	68,1%
Perempuan	22	31,9%
Total	69	100,0%

Kategori	Jumlah	
	Responden	Persentase
Magister	6	8,7%
Sarjana	42	60,9%

Kategori	Jumlah	
	Responden	Persentase
Diploma	7	10,1%
SMA	14	20,3%
Total	69	100,0%

Kategori	Jumlah	
	Responden	Persentase
Biro	2	3%
SDM & Sekteriat	9	13%
Keuangan	4	6%
Rumah Tangga & Inventaris	27	39%
Pengadaan	5	7%
Legal	6	9%
Akuntansi & Perencanaan	5	7%
Keamanan	5	7%
Teknologi Informasi	6	9%
Total	69	100%

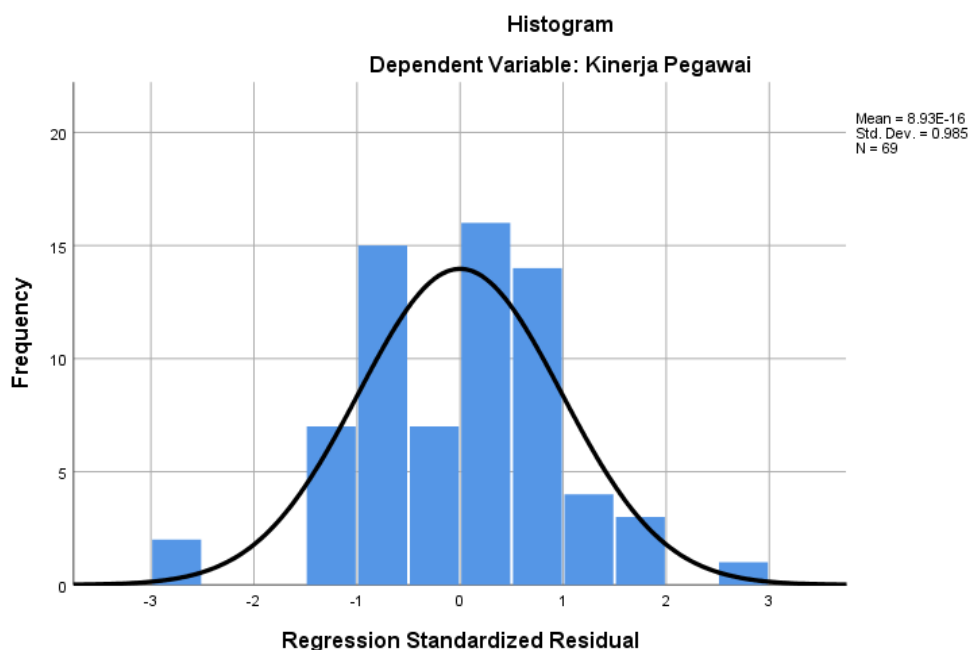
Sumber: Hasil olahan data (2025)

2. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat grafik histogram dan grafik normal plot yang membandingkan antara dua absorvasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal:

a. Pendekatan Histogram

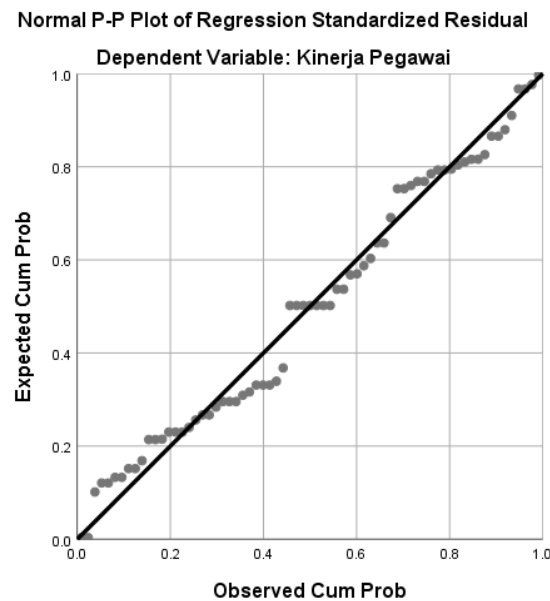


Gambar 1. Uji Normalitas dengan Histogram

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Gambar 1, dapat diketahui bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.

b. Pendekatan Grafik Normal P-P Plot



Gambar 2. Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot
Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Gambar 2 menunjukkan bahwa pada gambar terlihat titik yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residu peneliti normal. Namun, untuk lebih memastikan bahwa di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal, dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov.

c. Pendekatan Kolmogorov-Smirnov

Tabel 3. Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.41605276
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.075
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.099 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Adalah 0,099 dan lebih besar dibandingkan dengan tingkat signifikansi, yakni 0,05 ($0,099 > 0,05$). Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi. Dengan demikian, berdasarkan kriteria pengujian, dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan pengujian menggunakan SPSS, maka hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

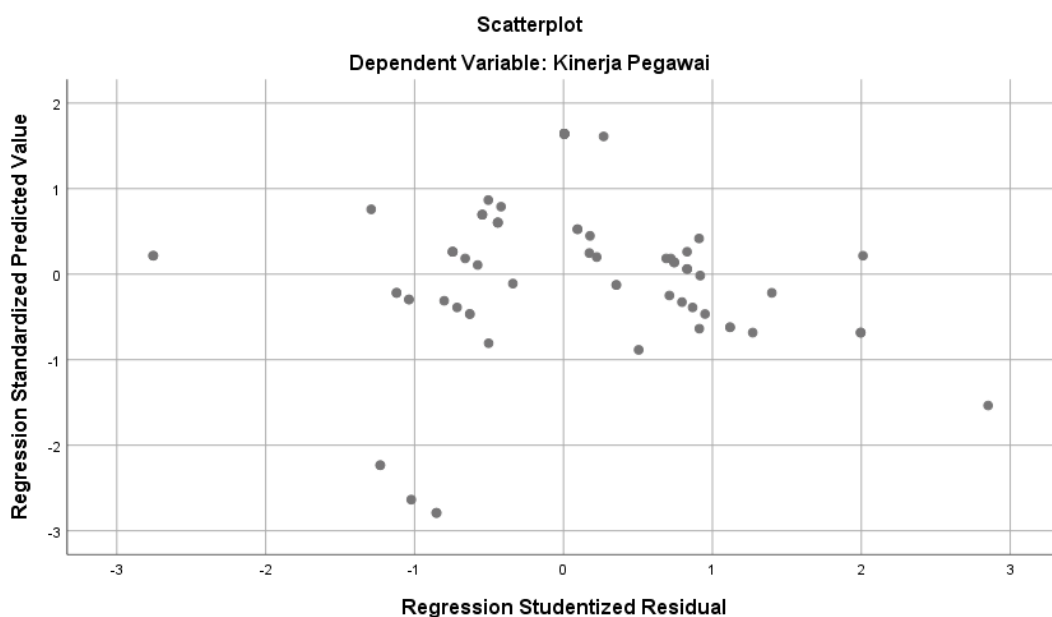
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Penerapan Sistem Digitalisasi	.723	1.383
Budaya Organisasi	.723	1.383

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Pada Tabel 4 diketahui bahwa nilai tolerance semua variabel bebas lebih besar dari nilai ketetapan 0,1 dan nilai VIF semua variabel bebas lebih kecil dari nilai ketetapan 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot*
Sumber: data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Gambar 4, diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka, berdasarkan metode grafik, tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang layak dipakai.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (multiple linear regression). Analisis regresi linier berganda digunakan bila jumlah variabel independennya minimal sebanyak 2 variabel independen. Analisis regresi linier berganda dimaksudkan untuk menentukan pengaruh variabel bebas yang biasa disebut dengan X terhadap variabel tak bebas yang biasa disebut dengan Y. Tabel 5 merupakan hasil analisis regresi linier berganda yang dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.153	4.318		.267	.790
Penerapan Sistem Digitalisasi	.524	.102	.499	5.115	.000
Budaya Organisasi	.375	.107	.341	3.495	.001

a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 5 maka dapat dihasilkan persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$(Y) = 1.153 + 0.524 (X_1) + 0.375 (X_2)$$

- Diketahui nilai konstanta adalah 1.153. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa apabila Penerapan Sistem Digitalisasi (x_1) dan variabel Budaya Organisasi (x_2) berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai), maka nilai variabel dependen Kinerja Pegawai adalah 1.153.
- Diketahui nilai koefisien regresi dari Penerapan Sistem Digitalisasi adalah 0.524. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa ketika Penerapan Sistem Digitalisasi naik sebesar 1 satuan, Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,524.
- Diketahui nilai koefisien regresi dari Budaya Organisasi adalah 0.375. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa ketika Budaya Organisasi naik sebesar 1 satuan, kinerja pegawai meningkat sebesar 0,375.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah Penerapan Sistem Digitalisasi dan Budaya Organisasi secara parsial atau masing-masing berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Untuk menguji hipotesis ini dilakukan dengan cara membandingkan thitung dengan ttabel dengan ketentuan sebagai berikut :

H_0 diterima, jika $thitung \leq t$ tabel atau $sig\ t \geq \alpha$ (0,05)

H_1 diterima, jika $thitung > t$ tabel atau $sig\ t < \alpha$ (0,05)

Diketahui, untuk mencari ttabel sebagai berikut:

Probability = 5% atau (0,05)

$df = n - k - 1$ $df = 69 - 2 - 1$ $df = 66$

t tabel = probability X df t tabel = 0.05 X 66

Maka, didapat t tabel = 1.997

Tabel 6. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.153	4.318		.267	.790
Penerapan Sistem Digitalisasi	.524	.102	.499	5.115	.000
Budaya Organisasi	.375	.107	.341	3.495	.001

a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 6 maka dapat dihasilkan persamaan uji signifikansi parsial sebagai berikut:

- Variabel Penerapan Sistem Digitalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$ dan $t\text{-hitung} (5,115) > t\text{-tabel} (1,997)$).
- Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$ dan $t\text{ hitung} (3,495) > t\text{ tabel} (1,997)$).

b. Uji Signifikansi Serempak (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh variabel bebas Penerapan Sistem Digitalisasi dan Budaya Organisasi terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai.

Diketahui, untuk mencari F tabel sebagai berikut

$$df_1 = k$$

$$df_2 = n - k - 1$$

$$F\text{ tabel} = \text{probability} \times (df_1) \times (df_2)$$

$$F\text{ tabel} = 0.05 \times 2 \times 66$$

Maka, didapat Ftabel = 3.138

Tabel 7. Hasil Uji F Signifikansi Serempak (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1588.766	2	794.383	39.536	.000 ^b
	Residual	1326.103	66	20.092		
	Total	2914.870	68			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Penerapan Sistem Digitalisasi

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Tabel 7 mengungkapkan bahwa nilai F hitung adalah 39,536 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 3,138. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan, yaitu F-hitung $>$ F-tabel dan tingkat signifikansinya ($0,000 < 0,05$), menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (Penerapan Sistem Digitalisasi dan Budaya Organisasi) secara serempak adalah signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

5. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R-Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.545	.531	4.482

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Penerapan Sistem Digitalisasi
Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square 0,531 berarti 53,1% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh penerapan sistem digitalisasi dan variabel budaya organisasi. Sedangkan sisanya 46,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti work-life balance, pelatihan karyawan, disiplin kerja, dan lainnya.

Pembahasan

1. Pengaruh Penerapan Sistem Digitalisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji t, variabel Penerapan Sistem Digitalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$ dan t-hitung ($5,115 > t\text{-tabel } (1,997)$). Berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya jika variabel Penerapan Sistem Digitalisasi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 5.115.

Berdasarkan penelitian, diketahui bahwa fenomena yang ada menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju, yang dibuktikan dengan nilai mean pada pernyataan “Saya merasa senang menggunakan sistem digitalisasi” yang memperoleh nilai mean tertinggi sebesar 4,51. Responden merasa senang menggunakan sistem digitalisasi karena sistem tersebut membantu pekerjaan menjadi tertata dan lebih terstruktur.

Di sisi lain, pernyataan “Penerapan sistem digitalisasi membantu saya menyelesaikan tugas dengan lebih cepat”. Pernyataan ini mendapatkan nilai mean terendah sebesar 3,51. Data ini mengindikasikan adanya kesenjangan, di mana 33,3% responden menjawab setuju dan 14,5% responden menjawab sangat tidak setuju. Hal ini dikarenakan sistem yang digunakan masih tergolong baru. Pegawai masih perlu beradaptasi dengan sistem yang ada. Tidak hanya itu, sistem yang digunakan juga sering mengalami kendala atau error pada saat proses pengaplikasiannya. Akibatnya, sebagian responden belum merasakan manfaat secara optimal, sehingga menimbulkan kesenjangan dalam penilaian terhadap pernyataan tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hayati et al. (2024) yang menyatakan sistem digitalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem digital membantu pegawai bekerja lebih rapi, akurat, serta mengurangi kesalahan, sehingga tugas dapat diselesaikan lebih baik. Selain itu, digitalisasi juga meningkatkan kualitas pelayanan yang pada akhirnya turut meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Ini diperkuat oleh penelitian Situmorang et al. (2023) yang menyatakan bahwa digitalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena penerapan teknologi membantu pegawai bekerja lebih cepat, akurat, dan terorganisir. Proses kerja yang sebelumnya manual menjadi lebih efisien, informasi lebih mudah diakses, dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih tepat waktu.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Pada variabel budaya organisasi, pengaruhnya positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$ dan t hitung ($3,495 > t\text{ tabel } (1,997)$). Berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya jika variabel budaya organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 3,495.

Berdasarkan fenomena yang ditunjukkan, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju, yang dibuktikan dengan nilai mean pada pernyataan “Saya menunjukkan kepatuhan kepada peraturan organisasi dan negara”. Pernyataan ini mendapatkan nilai mean tertinggi sebesar 4,45, di mana terdapat 53,6% responden yang menjawab sangat setuju. Hal ini karena kepatuhan telah menjadi nilai dan kewajiban yang melekat dalam budaya kerja responden. Akan tetapi, 1,4% responden menjawab sangat tidak setuju. Persentase tersebut menggambarkan bahwa pegawai secara umum telah mematuhi aturan yang berlaku, meskipun tetap diperlukan pengawasan untuk menjaga konsistensi.

Di sisi lain, pernyataan “Saya terbuka terhadap perubahan dan mampu menyesuaikan diri dengan cepat” memperoleh nilai rata-rata 3,55 dengan 36,2% responden setuju dan 18,8% sangat tidak setuju. Temuan ini dikarenakan mayoritas pegawai terbuka terhadap perubahan dan dapat menyesuaikan diri, meskipun sebagian lainnya masih perlu terus beradaptasi dengan lingkungan kerja yang beragam.

Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan dapat memperkuat aspek adaptif melalui berbagai program pengembangan, seperti pelatihan peningkatan fleksibilitas kerja, pembiasaan terhadap inovasi, serta pemberian dukungan manajerial yang mendorong pegawai untuk lebih siap menghadapi dinamika organisasi.

Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fauzi et al. (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini karena nilai dan kebiasaan kerja yang kuat membuat pegawai lebih disiplin, termotivasi, dan bertanggung jawab, sehingga kinerja mereka menjadi lebih baik. Serta didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Alberta et al. (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang diterapkan perusahaan mampu membentuk perilaku pegawai menjadi lebih disiplin, termotivasi, dan bertanggung jawab.

3. Pengaruh Penerapan Sistem Digitalisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan nilai F hitung, 39,536 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 3,138. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan, yaitu F-hitung > F-tabel dan tingkat signifikansinya ($0,000 < 0,05$), menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (Penerapan Sistem Digitalisasi dan Budaya Organisasi) secara serempak adalah signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Kusnadi (2024) yang menyatakan bahwa Sistem Digitalisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan fenomena mengenai pengaruh penerapan sistem digitalisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, terlihat adanya hubungan yang positif antara ketiga variabel tersebut. Dari aspek penerapan sistem digitalisasi, nilai mean tertinggi adalah 4,51 pada pernyataan "Saya merasa senang menggunakan sistem digitalisasi". Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa senang dengan menggunakan sistem digitalisasi.

Sementara itu, dalam konteks budaya organisasi, nilai mean tertinggi sebesar 4,45 pada pernyataan "Saya menunjukkan kepatuhan kepada peraturan organisasi dan negara". Namun, terdapat area yang perlu ditingkatkan, seperti ditunjukkan oleh nilai mean yang lebih rendah (3,55) pada aspek adaptif.

Kedua faktor ini berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Penerapan sistem digitalisasi terbukti mampu meningkatkan efisiensi dan mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas secara lebih optimal. Di sisi lain, budaya organisasi khususnya dalam hal kepatuhan dan kedisiplinan juga berperan dalam meningkatkan kualitas kerja. Namun, masih diperlukan perbaikan dalam kuantitas kerja (mean 3,45) dan tanggung jawab untuk mengoptimalkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan:

1. Penerapan Sistem Digitalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan, maka hipotesis pertama diterima.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan, maka hipotesis kedua diterima.
3. Penerapan Sistem Digitalisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan, maka hipotesis ketiga diterima.

Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, implikasi dari penelitian ini yaitu pada penerapan sistem digitalisasi, meskipun nilai mean sikap pengguna pegawai yang tinggi (4,51), perlu peningkatan dalam persepsi manfaat yang masih cukup rendah (3,51). Perusahaan disarankan untuk meningkatkan implementasi digitalisasi melalui pelatihan, optimalisasi fitur, dan stabilitas infrastruktur agar manfaatnya dirasakan merata. Mengingat nilai mean pada aspek kemudahan pengguna (3,58) masih dapat ditingkatkan melalui pelatihan secara berkala. Budaya organisasi, meskipun nilai mean sikap loyal pegawai yang tinggi (4,45), perlu peningkatan dalam aspek adaptif dalam hal beradaptasi (3,55). Perusahaan disarankan untuk memperkuat kemampuan adaptasi pegawai melalui program pengembangan yang lebih terarah. Terkait kinerja pegawai, perusahaan disarankan melakukan evaluasi berkala terhadap beban dan kualitas pekerjaan, menyediakan pelatihan yang relevan dengan tuntutan tugas, serta memperkuat sistem penghargaan dan umpan balik. Selain itu, pemanfaatan teknologi kerja yang lebih efisien serta komunikasi yang jelas antara atasan dan bawahan juga diperlukan agar pegawai dapat mencapai hasil kerja yang optimal.

Keterbatasan

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti kompetensi digital, kualitas kepemimpinan, atau tingkat kesiapan teknologi. Selain itu, peneliti dapat mempertimbangkan penggunaan metode campuran (mixed methods) untuk menggali pemahaman yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan implementasi digitalisasi di lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja*. CV. Penerbit Qaira Media.
- Alfifto. (2024). *Statistika penelitian: Konsep dan kasus*. Universitas Medan Area Press.
- Anggreni, D. (2022). *Buku ajar metodologi penelitian kesehatan*. STIKes Majapahit Mojokerto.
- Anggrahini, T., & Widyastuti, S. M. S. (2023). Pengaruh internal kontrol, organization behaviour dan digitalisasi terhadap kinerja perusahaan. *Jurnal Locus Penelitian dan Pengabdian*, 2(11), 1079–1093. <https://doi.org/10.58344/locus.v2i11.1860>
- Aripin, S. N., Hadinata, H., & Kurnia, D. (2023). Dampak akuntansi manajemen dari digitalisasi. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 4(2), 109–115. <https://doi.org/10.34306/abdi.v4i2.1040>
- Charlotte, C., Soedjarwo, G. N., & Setyawati, R. K. (2022). Peran teknologi digital terhadap efisiensi penyelesaian tugas sekretaris. *Jurnal Administrasi dan Kesekretarian*, 7(2), 166–173. <https://doi.org/10.36914/jak.v7i2.862>
- Fauzi, N., Nurmayanti, S., & Tatminingsih, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 9(4), 353–368.
- Gentari, R. E., Tukiran, M., Soeyono, A., & Elizabeth, R. (2023). Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan employee engagement terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan Cilegon. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 103–110. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1375>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadijaya, Y. (2020). *Budaya organisasi*. CV. Pusdikra Mitra Jaya.
- Halid, A. R. I. B. (2020). *Telaah penelitian terdahulu: Membangun dan mengungkap kebaruan penelitian*.

- Hayati, F. A., Sularmi, L., Veritia, V., & Rahmadini, S. (2024). Pengaruh digitalisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada PT Bank Capital Indonesia. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(2), 480–488. <https://doi.org/10.37481/sjr.v7i2.844>
- Hemalatha, R. (2024). Influence of digitalization on employee performance in automobile industry. *XXV*, 168–174.
- Jindain, C., & Gilitwala, B. (2024). The factors impacting the intermediating variable of employee engagement toward employee performance in a hybrid working model. *Rajagiri Management Journal*, 18(2), 167–179. <https://doi.org/10.1108/ramj-08-2023-0237>
- Kairupan, D. (2021). Kinerja karyawan (Tinjauan teori dan praktis). *News.Ge*.
- Kementerian BUMN. (2020). *Panduan pelaksanaan AKHLAK culture journey*.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan kinerja sumber daya manusia konsep & studi kasus*.
- Kusnadi, A. (2024). Pengaruh transformasi digital, budaya kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 2(6).
- Kuswati, Y. (2020). The influence of organizational culture on employee performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(1), 296–302. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i1.761>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwiyah, S. (2023). *Strategi dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di era digitalisasi*.
- Meiryani. (2021). *Memahami uji F (uji simultan) dalam regresi linear*. Binus University Faculty of Economics and Communication Accounting.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1–24. <https://doi.org/10.69989/t1m78k36>
- Nahuway, V. F. (2024). Manajemen perkantoran modern di era digitalisasi: Suatu tinjauan literatur. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1).
- Nasution, M. I., & Hadi, M. F. (2021). Peran efikasi diri dan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 1.
- Nurdin, M. A. E., & Ramli, S. (2023). *Manajemen kinerja karyawan (Kedisiplinan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja, serta lingkungan kerja)*. CV. Mitra Ilmu.
- Nurul, Z. M. H., Farah, T. N., Amiwantoro, S., Nikmah, F., Hidayat, R. I. N., & Ikaningtyas, M. (2024). Implementasi strategi pemasaran digital dalam pengembangan bisnis di era digitalisasi. *JMA*, 2(4), 3031–5220. <https://doi.org/10.62281>
- Opoku, E. O., Hongqin, C., & Aram, S. A. (2022). The influence of organizational culture on employee performance in the banking sector: Evidence from GCB Bank, Ghana. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 168–175. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.2.1345>
- Pranogyo, A. B., & Hamidah, T. S. (2021). *Kinerja karyawan teori pengukuran dan implikasi*. CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Pratiwi, A., Soraya, F., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bangkalan. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(3), 43–55. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i3.861>
- Putri, I. R., & Yusuf, N. F. (2022). Pengaruh budaya organisasi dalam menciptakan perkembangan organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143–154. <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>

- Putri, R. M., & Asmike, M. (2023). Pengaruh digitalisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Indonesia (Studi PT. Permata Bank Tbk). *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen*. <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/view/5124>
- Renhoat, A. A. (2021). Pengaruh kepemimpinan spiritual, budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Bluebells Express Hotel Syariah di Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(14), 146–164.
- Ridho, J., Farida, F., & Astuti, T. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Hotel the Acacia Jakarta. 3(April), 213–223.
- Safrin, F. A. (2024). *Buku referensi manajemen perubahan*. PT Media Penerbit Indonesia.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. KBM Indonesia.
- Sasmitha, I. D., Safitri, C. A., & Kusmayati, N. K. (2024). Masa depan industri: Dampak transformasi digital pada operasional dan inovasi. *TLS*, 2(1). <https://edujavare.com/index.php/TLS/index>
- Setyorini, A. D., & Santi, S. A. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 31(1), 427–437.
- Shidqi, M. F., Darmastuti, I., & Wicaksono, B. S. (2023). Pengaruh digitalisasi sistem perusahaan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 12(1), 1–8.
- Situmorang, L., Sabrina, R., & Pasaribu, F. (2023). Pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan digitalisasi terhadap kinerja karyawan divisi airport maintenance PT. Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 4(1), 25–34. <https://doi.org/10.47065/jbe.v4i1.2853>
- Sugiyono. (2024). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke-30). CV. Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya organisasi dan kinerja*. Deepublish Publisher.
- Sumartik, S., Abadiyah, R., & Ubaidillah, H. (2022). *Buku ajar budaya organisasi*. <https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-044-1>
- Tuala, R. P. (2020). Budaya organisasi dan kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam. *Encephale*, 53(1). <http://dx.doi.org/10.1016/j.encep.2012.03.001>
- Ulfa, R. (2021). *Variabel penelitian dalam penelitian pendidikan*.
- Zebua, D., Waruwu, E., Zebua, D. H., & Zebua, S. (2025). Evaluasi efektivitas kehadiran pegawai melalui penerapan aplikasi e-kinerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 1–20. <https://doi.org/10.62138/tuhenori.v3i1.121>
- Zulfikar, R. (2024). Metode penelitian kuantitatif teori, metode dan praktik. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2). Widina Media Utama.